

RÓZSA ORSOLYA

## Esélyegyenlőség nők és férfiak között

### Magyarországon

#### Jogi szabályozás

A magyar jogi szabályozás közvetlen és közvetett módon is tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését. Elsődleges forrásként az Alkotmányt kell említenem, amelynek 70./B§ (2) bekezdésében szankcionálja az alapelvet: „az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.”

Az Alkotmány szélesebb körű szabályozást valósít meg, mint a Római szerződés ide vonatkozó része, hiszen a megkülönböztetés valamennyi válfaját tiltja.

Másodlagos forrásként a Munka Törvénykönyve funkcionál, amelynek 5§-a rögzíti a diszkrimináció általános tilalmát “a munkavisztonnyal össze nem függő körülmény fennállásakor”. E helyen (5§ (2)) rendelkeznek a jogalkotók arról is, hogy a hátrányos megkülönböztetés bekövetkezése esetében a munkáltatónak kell bizonyítania a bíróság előtt azt, hogy nem sértette meg a hatályos rendelkezéseket. Gyakorlatban a munkavállalók az esetek elenyésző hányadában élnek csak eme törvény adta lehetőséggel, hiszen az ilyen jellegű konfliktusok nem jutnak el a bírósági szakaszba. Ugyancsak szabályozó dokumentumként van jelen a Polgári Törvénykönyv, amely a személyi jogok megsértéseként definiálja bármely, a személyt érintő hátrányos megkülönböztetést, így többek között a „nemek szerinti” diszkriminációt is.

Összevetve a hazai jogi szabályozást a közösségi joggal több különbség is kirajzolódik. Elsőként a bérezést érintően, ugyanis az e területen történő megkülönböztetés nem jelenik meg önállóan a magyar jogban, hiszen átfogóan tiltott minden munkaviszonyhoz kapcsolódó megkülönböztetés. Másrészt míg a közösségi jogon belül már megjelenik a pozitív diszkrimináció, addig a hazai jog számára ismeretlen ez a megközelítés, mivel a negatív szabályozáshoz folyamodik, valamint kimondja, hogy nem képezheti az előnyben részesítés alapját olyan tulajdonság – jelen esetben a női nemhez tartozás – , amelynek alapján tilos a diszkrimináció. Magyarországon mind a piaci, mind a közsférában tiltott a nemek szerinti keresetkülönbség-képzés, noha a törvényi szabályozás valójában “kiskaput” nyit a jelenség számára, ugyanis a követelményrendszer a közalkalmazotti kör esetében pusztán minimumszinteket határoz meg, amelyeken belül a tényleges illetmény megállapítása már a munkáltató feladata. Ezáltal teret enged a különbségtételnek is. Ez az oka annak, hogy az azonos kategóriába tartozó,

azonos feltételek mellett dolgozó férfiak és nők bére között mintegy 10-15%-os eltérés mutatható ki.

A nemek közötti diszkriminációt legfelsőbb szinten tiltó jogi dokumentumunk szintén az Alkotmány, amely 66.§ (1) bekezdésében leírja, hogy a Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenrangúságát valamennyi politikai, polgári, szociális, kulturális és gazdasági jog területén. Ugyanakkor számtalan bonyodalom okozója, hogy több foglalkozás elnevezése már előre behatárolja, hogy mely nem képviselőire gondolunk ( varrónő, tanárnő stb.). E paradoxon feloldására két lehetőségünk is van, de valójában csak egy járható út létezik. Egyrészt meg lehetne szüntetni az elnevezésekben rejlő megkülönböztetést a szavak átalakításával, de ebben az esetben gyakran mulatságos végeredményt kapnánk, míg a másik megoldás jobbnak tűnik: jogszabályban kellene kimondani, hogy ezen elnevezések alkalmazása semmilyen körülmények között sem vezethet valamely nem képviselőivel szembeni hátrányos megkülönböztetéshez.

A nők foglalkoztatásbeli egyenlősége megteremtésének gátját jelenti a hatályos, gyermekneveléshez kapcsolódó munkaidő-kedvezmények, amelyek – európai viszonylatban – merevnek tekinthetők, és megnehezítik a nők elhelyezkedését, hiszen egyetlen munkaadónak sem érdeke hogy olyan munkavállalót alkalmazzon, akinek munkahelyi jelenléte nem kalkulálható előre.

A magyar nők munkához jutását nagyban megkönnyítené, ha ún. „önfoglalkoztatóként” léphetnének be a munkaerőpiacra, azonban a hazai jogban ez még nem egy létező kategória. Helyette két másik megnevezést használunk (bedolgozó illetve egyéni vállalkozó), de ezek tartalmukban eltérnek a közösségi jog területén használatos önfoglalkoztató fogalmától, hiszen míg az előbbi a munkavállalóhoz áll közelebb, addig az egyéni vállalkozó nem teljes értelemben tekinthető önfoglalkoztatónak, hiszen elterjedt jelenség hazánkban, hogy az egyéni vállalkozók egy része munkáltatóként van jelen, alkalmazottakat foglalkoztat. Történetek már próbálkozások a fogalom átültetésére ( 1998. Évi LXXII. Törvény a külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről), azonban mindenekelőtt a használatos fogalmak egységesítését kellene megvalósítani.

A nők életének egyik legcsodálatosabb élménye a gyermekvállalás periódusa, amely ugyanakkor számos probléma forrása is azok számára, akik munkahellyel rendelkeznek. Alapvetően a magyar jog harmonizáltnak tekinthető e területen, hiszen a Munka törvénykönyve egyértelműen és szigorúan lép fel a terhes anyák védelmében. Kimondja, hogy a szülő anyát 24 hét ún. szülési szabadság illeti meg, amelyet úgy kell számára kiadni, hogy 4 hét a szülés időpontja elé essen. A közösségi joggal ellentétben ugyanakkor nem ad lehetőséget a két hét szülési szabadság igénybevételére. Az Mt. útmutatót ad a terhes nők áthelyezését illetően is, lefektetve, hogy ez, illetve a munkakörülményekben bekövetkezett változás csak az érintett beleegyezésével történhet, és mindezek felett az áthelyezés során nem mérséklődhet a terhes nő juttatásainak köre. A fent említett jogi dokumentum alapján nemtől függetlenül ún. gyermeknevelési szabadság is megilleti a szülőket, tehát a munkáltató köteles fizetés nélküli szabadságot adni bármely szülőnek a gyermek ápolása céljából a gyermek 12 éves koráig, valamint a gyermek gondozása céljából 3 éves koráig. Külön rendelkezik a törvény a fogyatékos gyermek gondozásáról.

A közvetett diszkrimináció eseteire hazánkban is megszámlálhatatlan példa hozható, de mindezek ellenére a magyar jogban nem találunk definíciót a jelenségre. Világosan kell látnunk azt is, hogy a kívánt, megkülönböztetésektől mentes társadalom kiépítéséhez a negatív szabályozás nem nyújt megfelelő támogatást. Szélesebb körű és mélyebb, a gyökereket érintő megmozdulásokra van szükség, amelyek realizálásához egyértelmű célokkal és jövőképpel felvértezett akciótervek kellenek, annak pontos meghatározásával, hogy mit is akarunk elérni. A folyamathoz nélkülözhetetlen a mindenkorai magyar politikai elit támogatása, hiszen egy átfogó szemléletváltás csak az ő vezetésükkel kivitelezhető.

### **Munkaerőpiaci körkép**

A nők munkaerőpiaci szerepvállalása a századforduló óta jelentős változáson ment keresztül. A századforduló környékén egy nő elsődleges és szinte egyetlen – ezen kijelentésemmel nem az akkori nőkre nehezedő nyomás mértékét kívánom lebecsülni – feladata a biztos családi háttér megteremtése volt, amelybe beletartozott a háztartás vezetése, a gyermekek nevelése, és a férj „kiszolgálása” is. Ez többek között abból fakadt, hogy a nők mozgástere ezidőtájt behatárolt volt, hiszen nem volt lehetőségük részt venni sem a gazdasági sem a politikai életben, mivel az elterjedt nőképtől e tevékenységek meglehetősen távol estek.

A világháborúk hatására erőteljesen változott és átalakult a kialakult kép, köszönhetően annak, hogy hazánk háborús veszteségei – a civil áldozatok mellett – elsősorban az erősebb nem képviselőit érintették. A gazdaság és a családjuk fennmaradásáért oroszláncként harcoló anyák számára egyetlen megoldást a nők munkavállalása jelenthetett. Habár a gyengébb nem ettől fogva tevékenyen kivette részét az értékkeremtés folyamatából, az élet egyéb területein a beidegződött szemlélet mit sem változott. Továbbra sem szerepeltek nők a politikai palettán, noha az e szinten hozott döntések több ezer nő életére voltak hatással. Talán ez a fennálló rendszerrel is magyarázható. A vázolt folyamatok eredményeként a nőknek már nemcsak az otthon melegét kellett őrizniük, hanem a munka világában is helyt kellett állniuk. A társadalom által támasztott elvárások ugyanakkor nem számoltak a „több színteres” helyállás nehézségeivel, ami azt eredményezte, hogy jelentősen növekedett a nőkre nehezedő nyomás.

Hazánkban az utóbbi évtizedekben a nők gazdasági aktivitása nem várt méretet öltött, meghaladva a fejlett nyugat-európai országok rátáját is. E folyamatban éles váltást az 1989-es és az azt követő történelmi események jelentettek. A korábbi időszak „teljes foglalkoztatottságát” hirtelen, és minden átmenet nélkül felváltotta a munkaerő-piaci bizonytalanság, amelynek kísérő jelenségeként megjelent az addig ismeretlen tömeges és tartós munkanélküliség. Azonban ennél is súlyosabb problémát jelentett, hogy a munkanélkülivé válók mintegy kétharmada inaktívvá vált, tehát véglegesen elhagyta a munkaerő-piacot. A női munkaképes korú lakosságon belül az 1990–98 közötti időszakban megduplázódott azoknak az aránya, akik szociális-jóléti ellátásból vagy mások jövedelméből éltek<sup>1</sup>.

1997-re a korábbi nyugat-európai színvonalat is meghaladó női munkavállalás erőteljesen visszaesett, az európai uniós átlag alá süllyedt, ugyanakkor a le-

---

<sup>1</sup> Frey Mária: Nők a munkaerőpiacon p.17 In: Szerepváltozások Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1999, TÁRKI-Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága

dolgozott munkaórák számát tekintve a fejlett országokhoz képest még mindig magasabb szintű volt, köszönhetően annak a ténynek, hogy hazánkban a nők kisebb hányada dolgozik részmunkaidőben, mint az Európai Unió országaiban. Az EU tagállamaiban ez a foglalkoztatási forma nagyon népszerű a nők körében és támogatott a kormányzatok által, mivel jelentős terhet vesz le a nők válláról és hozzásegíti őket ahhoz, hogy könnyebben helyt álljanak az élet más területén. Természetesen ez magában hordozza annak veszélyét is, hogy egy részmunkaidős álláson belül nehezebb a „kitörés”, a foglalkoztatott nők számára szűk a karrier-építés keresztmetszete, lehetőségeik behatároltak.

Ami valójában súlyossá teszi a magyarországi helyzetet, az az, hogy a hazánkban nyomom követhető tendenciák ellentétesek a nemzetközi tendenciákkal. A rendszerváltást követő 10 évet alapul véve megállapíthatjuk, hogy míg az adott periódusban az EU tagállamaiban mintegy 3,5 százalékkal nőtt a női foglalkoztatottak aránya a népességen belül (a munkaképes korú népességen belül ez a mutató meghaladja az 5%-ot), addig Magyarországon 13,5%-os csökkenést figyelhetünk meg. A munkaképes korú népességet vizsgálva még drasztikusabb a visszaesés: 70,1%-ról 45,4%-ra mérséklődött számuk. A rendszerváltást kísérő munkaerő-piaci átalakulások következtében a '90-es évek elején a női foglalkoztatottak száma még mintegy 20%-kal meghaladta az EU tagállamainak átlagát, azonban 1997-re már 5%-kal elmaradt ettől az átlagtól<sup>2</sup>.

A politikai átalakulás bizonytalanságai arra készítették a nőket, hogy átértékeljék a munkához való viszonyukat, döntően a kényszerűség okán. A témában készített statisztikák alapján általánosan elmondhatjuk, hogy a gazdasági helyzet-től függetlenül a részmunkaidős foglalkoztatást tartják a számukra leginkább elfogadható formának, körükben ennek a legnagyobb a támogatottsági aránya. A munkavállalásról kialakult véleményük a változások hatására módosult; csökkenő mértékben törnek lándzsát a nők munkaerő-piaci szerepvállalása mellett, ugyanakkor azok, akik szeretnének dolgozni egyre növekvő mértékben pártolják a saját otthonban végzett keresőtevékenységet.

A foglalkoztatottság csökkenése a nők között elsősorban az alacsony képzettségi szintűeket sújtotta, ugyanakkor a diplomások körében szerény mértékben, de emelkedett a foglalkoztatottak száma, aminek köszönhetően a teljes női populáción belül minőségi javulás tanúi lehetünk. Ez támasztja alá az a folyamat is, amely során a fizikai-szellemi dolgozók közötti arány a 90-es évek során megfordult, azaz a szellemi területen alkalmazott nők száma felülmúlta a fizikai állományú dolgozókéét. Ezek tudatában elszomorító viszont, hogy a minőségi javulás ellenére sem nőtt látványosan a foglalkoztatási hierarchia felső részében szereplő nők aránya. A foglalkoztatási struktúrában belüli átrendeződés a nők számára is új távlatokat nyitott; növekvő számban áramoltak a szolgáltatás területére valamint indítottak vállalkozásokat. Az újító, vállalkozásindító tendencia azonban megtorpant, amelynek következtében arányuk nem nőtt látványosan, és tartósan a vállalkozók körében. A foglalkoztatási struktúrában betöltött gyengébb pozíciójuk miatt továbbra is fennállnak a bérezésen belüli különbségek, amelynek mértéke a Munkaügyi Minisztérium 1995-ös jelentésében a versenyszférában 11, míg

---

<sup>2</sup> U.o p.19

a közszférában 89,5% volt. Az 1997-es jelentések szerint a bérkülönbségek a versenyszférában 12,7%-ra, míg a közszférában 8,5%-ra módosultak<sup>3</sup>.

A válság enyhülésének jeleként a 90-es évek második felében a munkaerőpiacon javulás éreztette hatását; előbb a férfi, majd a női foglalkoztatottak aránya növekedett, igaz szerény, de mindenképpen reménykeltő mértékben. A munkanélküliek csoportján belül a női jelenlét továbbra is elmarad a férfiakétól, hiszen a rendszerváltás során érintett ágazatokban (kohászat, építőipar) a foglalkoztatottak között a nők aránya csekélynek minősíthető. Azon nők azonban, akik a 90-es évek elején mégis elvesztették el munkájukat, „kimenekültek” a munkaerőpiacról, inaktívvá váltak. Ami örvedetes, hogy ezzel egyidejűleg megnőtt a továbbtanulók száma. Ami viszont aggasztó, hogy a munkanélkülivé váló nők döntő többsége a „kényszerű” nyugdíjazáshoz folyamodott, így közel 70%-kal nőtt a munkaképes korú nyugdíjasok száma<sup>4</sup>.

### **Karrierépítési lehetőségek**

A nők és férfiak közötti különbség a munkaerőpiaci szegregáció jelenségében is nyomon követhető; elkülönülnek azon állások, amelyekben női és azok, amelyekben férfi munkaeót preferálnak. A nők nagyobb hányada a nőies szakmákban dolgozik, a két nem között szektorális különbségek figyelhetők meg, míg az ipar és a mezőgazdaság területén a női munkavállalók – a munka jellegéből fakadóan – alulprezentáltak, addig a szolgáltatások ágazatban a túlsúlyukról beszélhetünk.

A munkaerőpiaccal kapcsolatosan mindenképpen meg kell említenem az „üvegplafon” jelenségét, amikor a karrier megtorpan, és annak ellenére, hogy tényszerűen nem ismert az előre haladás akadálya, de érezhetően gátoló tényezők jelennek meg<sup>5</sup>. Kimutatható, hogy a jelenség bekövetkezése a nők körében, gyakrabban és hamarabb következik be, mint a férfiak esetében. Nagy Beáta tanulmánya szerint ennek okaként döntően három, egymással összefüggő tényezőcsoport áll:

#### **1. Nemre visszavezethető tényezők**

Eszerint a nők személyes jellemzőire vezethető vissza, hogy soraikból kisebb arányban jutnak vezető, nagy felelősséggel járó állásokhoz. Ezen az a tény sem változtatott, hogy a 90-es években megnőtt a nők körében a diplomát szerzők száma, és ez a diplomás férfiak arányát is meghaladta. Ennek ellenére nem történt elmozdulás az alkalmazás területén a diplomás nők javára.

#### **2. A szervezet működésének tulajdonítható tényezők**

A jól strukturált szervezetek, amelyek már a bejutás pillanatában determinálják az előrejutási lehetőségeket segítő kezet nyújtanak a foglalkozások nemek szerinti szegmentálódásához.

#### **3. A nemet, a szervezetet és a társadalmi környezetet egyaránt számba vevő szempontok**

A különböző tényezők interakcióban állnak egymással, tehát együttesen vannak hatással mind az egyén, mind a társadalom alakulására.

---

<sup>3</sup> U. o. p.24

<sup>4</sup> U. o. p.27

<sup>5</sup> Nagy Beáta: Munkahelyi előmenetel p.31 In: Szerepváltozások-Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1999, TÁRKI-Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkárság.

A diplomás nők és férfiak arányának problematikájára visszatérve elmondhatjuk, hogy habár a nők a férfiakat is túlszárnyaló mértékben vesznek részt a felsőfokú oktatásban (ez alól kivételt csupán a műszaki képzés jelent), mégsem nő látványosan számuk a felső vezetők körében. Annak ellenére, hogy a rendszerváltás, majd az azt követő átalakulás során számuk ebben a szegmensben nem csökkent, továbbra is messze elmarad a képzettségi szintjük alapján kívánatos mértéktől. Miért alulprezentáltak ha ugyanakkor szakmai tudásuk megvan egy magasabb színvonalú munkakör betöltésére? Az ok elsődlegesen a nők és férfiak eltérő szocializációs folyamatában keresendő; általában egy nőtől távolabb áll annak igénye, hogy elsősorban a munkájában valósítsa meg önmagát, mert – mint ahogyan a későbbiekben bemutatom – számukra még mindig a családi élet a legfontosabb. Egy férfi számára ez az út „könnyebben” járható, hiszen amennyiben családos, mögötte áll a felesége, aki biztos háttérrel nyújt, leveszi a válláról a családi gondok többségét, így teljes erejével és tudásával a munkájára tud koncentrálni, ami a sikeresség egyik kulcstényezője.

A karrierépítés útja a nők számára komoly döntésekkel és ezek következményeként lemondásokkal van kiköveve, mivel esetükben sokkal erősebben érvényesül a különböző társadalmi szerepek konfliktusa<sup>6</sup>. Ez a nemi szerepek eltérő társadalmi megítéléséből fakad, hiszen míg egy férfitől a munkahelyi helytállást várják el, addig a nő családi élet fenntartójaként jelenik meg a megfogalmazott és a látens elvárásokban egyaránt. Tehát amennyiben a nő meg akar felelni a társadalmi elvárásoknak, és ezek mellett a munkájában is sikeressé szeretne válni, több feladattal kell megbirkóznia, mint hasonló célokat dédelgető férfi társának. A több évtizedes kutatások azt igazolják, hogy azzal párhuzamosan, hogy a nők a szakmai hierarchia alacsonyabb szintjére „képesek” eljutni, magán- illetve családi életük jobban megsínyli a karrierépítést, mint férfi társaiké. Ezt támasztja alá az az 1998-as vizsgálat is, amely a gyermekvállalás, -nevelés valamint a keresőtevékenység összeegyeztetése kapcsán kérdezte meg az érintetteket. A válaszadók 57%-a úgy nyilatkozott, hogy napjainkban nehezebb a két tevékenység összeegyeztetése, 49% tartotta problematikusnak, és csupán 23% gondolta úgy, hogy ez nem jelent gondot számára<sup>7</sup>.

Magyarországon egyes munkahelyi szegmensekben meglehetősen magas a nők aránya: ilyen a bankszektor és a minisztériumok. Ez nagyon szépen hangzik, ha olyan vízió lebeg szemünk előtt, hogy „Lám, nincs ok panaszra, hiszen a nők számára is biztosított az előrejutás lehetősége, ráadásul két, ilyen meghatározó területen”. A valósághoz azonban hozzátartozik, hogy hiába alakult ki egyfajta feminizálódás ezen szegmensekben, ha az első vonalbeli vezetők az erősebb nem tagjai közül kerülnek ki. Egy nő számára döntően akkor elérhető a karrier, ha alkalmazottaik nagy többsége nő, és az áhított pozíció elnyerésekor női ellenfelekkel kell megküzdenie. Ellenkező esetben többnyire alulmarad a versenyben, hiszen azonos szakmai kvalitás mellett gyakran felmerül a kiválasztási szempontok között a megbízhatóság, azaz, hogy mennyire lehet számítani hosszútávon a munkájára. Ennél a pontnál egy nő esetében automatikusan felmerül a gyer-

---

<sup>6</sup> U. o. p. 37

<sup>7</sup> Pongrács Tiborné: Gyermekvállalás-Munkavállalás In: Elekes Zsuzsanna, Spéder Zsolt (szerk) Törések és kötések a magyar társadalomban, p.271-272 Századvég Kiadó Budapest 2000

mekvállalás kérdése –amennyiben még gyermektelen, illetve gyermekes nőknél a gyermek esetleges betegsége következtében a munkából való kiesés. Ez az a mozzanat, amely az esetek túlnyomó többségében a férfiak oldalára billenti a mérleg nyelvét. Egy 1999-ben készített felmérés alapján a munkaképes korú (15-49 év közötti) nők csupán 28,6%-a gondolja azt, hogy a munkahelyi előmenetel szempontjából a gyermekvállalásnak nincs jelentősége. A megkérdezettek 40,9%-a szerint ez némi, 22,85%-a szerint viszont erős hátrányt jelent. Az anyasággal kapcsolatos feszültségek jelentkezését különböző mértékben élik meg a nők iskolázottsági fokuk függvényében. A diplomások kevésbé tartják aggasztónak helyzetüket, talán abból fakadóan, hogy jobb munkaerő-piaci lehetőségekkel rendelkeznek. Körükben inkább az okoz riadalmat, hogy az otthon töltött 1-2 év, valamint a gyermekük betegsége miatti kiesések hátrányosan befolyásolják karrierjükét. Ugyancsak ezen vizsgálat keretein belül a nők 38,3%-a úgy nyilatkozott, hogy a vezetői kinevezésnél egyedül a rátermettség számít. E véleményt képviselők nagyrészt a munkaerő-piaci szempontból „válságövezetnek” számító Észak-és Dél Alföld területén élnek. A válaszadók 47,6%-a ellenben úgy véli, hogy a kinevezéseknél a férfiak, míg 2%-uk szerint a nők részesülnek előnyben. 12,1% szerint a kiválasztási procedúrában egyéb tényezők játszanak szerepet<sup>8</sup>.

A gyermekvállalás nem pusztán a karrierépítés kapcsán fejt ki negatív hatását, hiszen már ezt megelőzően, a munkavállalásnál szelektáló szempontként tűnik fel. Ez a helyzet arra kényszeríti a nőket, hogy életük különböző szakaszaiban prioritásokat állítsanak fel arra nézve, hogy ott és akkor mit tart fontosnak, mi az amit el szeretne érni. A módszert nem tartom kényszernek, megkockáztatom, hogy helyes alkalmazásánál meg is könnyítheti a nők helyzetét, ehhez azonban biztosítani kellene, hogy a kitűzött célokat el is tudja érni, ne ütközzön falakba, „tartani tudja magát a terveihez”. Kiindulópontként minden nőnek el kell döntenie, hogy mit akar az élettől, értékrendje szerint mennyire fontos a családi élet. Ha ezt a cseppet sem egyszerű döntést meghozta, a következő lépésben el kell döntenie, hogy bármely probléma felmerülése esetén mi a fontosabb számára; a családi élet vagy a munkája? Egy e tárgykörben végzett kutatás, amelyet 1991 után 1998-ban ismét elvégeztek, rámutatott arra, hogy a magyar nők családcentrikusak, tehát nagy többségük mindennél előbbre valónak tartja a családi életet, nem elhanyagolható százalékuk a családi életet és a hivatását egyaránt fontosnak tartja, viszont elenyésző azon hölgyek száma, akik munkájukat helyezik életük középpontjába. Egy kis európai kitekintést végezve megállapíthatjuk, hogy a magyar nők családközpontúsága messze felülmúlja a többi nemzetét<sup>9</sup>. Természetesen ez az eredmény nem predesztinálja azt, hogy a nők egyáltalában nem tartják fontosnak a hivatásukat. Minél képzetebbek, annál nagyobb arányban kívánják tudásukat a munkaerő-piacon kamatoztatni, ugyanakkor minél lejjebb haladunk a társadalmi ranglétrán, annál elfogadottabb a nők otthon maradása. Átlagosan 70-75% támogatja a női munkavállalást, ez a szám a szellemi munkát végző nők körében valamivel magasabb (78,9%), míg a fizikaiaknál alacsonyabb (65,7%). A többség a részmunkaidős foglalkoztatást tartaná kívánatosnak a nők számára, bár e kérdésben is megoszlás tapasztalható az iskolai vég-

<sup>8</sup> Frey Mária: A nők munkaerő-piaci helyzete p.31-33, KSH Időszaki tájékoztató-Munkaügy, 2001

<sup>9</sup> Pongrácz Tiborné: p.268-269.

zettség függvényében. Míg az alapfokú végzettséggel rendelkezők mintegy 56%-a választaná e foglalkoztatási formát, addig ez a szám a felsőfokú végzettségűek körében már csak 44%. Az ő esetükben az elutasító magatartás hátterében az áll, hogy úgy érzik, nem tudnák munkájukat részmunkaidőben végezni. A 4-6 órás foglalkoztatás ellen felhozott érvek táborához tartozik még a keresetkiesés, amely nagyban meghatározza a választás kimenetét. Más oldalról, a támogatottság okait vizsgálva ismét megerősítést nyer a magyar nők családcentrikussága; nagy százalékuk azért választaná a részmunkaidős foglalkoztatást, mert így több időt tudna családjával tölteni (58%). Egyéb okként neveztek még meg az egészséget (7%), de ennek mértéke már elhanyagolható az előbbi ok mögött<sup>10</sup>.

### **A nők közéleti szereplése Magyarországon**

Az 1998-as pártprogramok többségében már szerepelt a „nőkérdés”, tehát úgy tűnhet, hogy a pártok részéről megjelent az igény, hogy több nőt ösztönözzenek a politikai életben való részvételle. Valójában az „érdeklődés” hátterében inkább az áll, hogy a téma az utóbbi pár évben a perifériáról a középpont felé mozdult, egyre gyakrabban kerül elő, valamint az Európai Unióhoz való csatlakozás küszöbén egyike a vizsgált kérdéseknek. A program részeként való megjelenés azonban kevésnek bizonyult ahhoz, hogy a választások nyomán ténylegesen is megnövekedjen a női jelöltek, és ezáltal a női képviselők száma.

A közéleti szereplés esetében is problémaként jelentkezik a politikai tevékenység és a családi kötelezettségek összehangolása. Mint már a munkavállalásnál elmondtam a férfiak sokkal könnyebben és egyszerűbben vállalják a terheket mind anyagi, mind az idő terén, hiszen nem ők azok, akiknek a munkavégzés után még az otthon keretein belül is helyt kell állniuk. A nők számára ez több bonyodalmat jelent.

Az 1998-as választások során tehát nem változott radikálisan a női képviselők száma, ugyanakkor jelentősen csökkent arányuk az Emberi jogi, kisebbségi és vallásügyi bizottságban, és ami még elszomorítóbb és egyben érthetetlen is, az ifjúsági és az oktatási bizottságba annak ellenére nem került női tag, hogy e területeken alapvetően nőtöbbségre számíthatnánk. A politikai életben is érvényesül a már korábban megállapított tendencia; a nők „megragadtak” a vezetői pozíciók alsóbb szintjein, és csupán elenyésző számban képviseltetik magukat a bizottságelnöki valamint alelnöki posztokon<sup>11</sup>.

Az önkormányzati választásokon tapasztaltak is megerősítik ezt a tényt. A polgármesterek között kisebb arányú a jelenlétük, ugyanakkor a testületeken belül már szép számmal találkozhatunk képviselőikkel. Ennek oka lehet, hogy egy magasabb pozícióért folytatott harc férfias küzdelemnek minősíthető, ebből kifolyólag kevés nő kapcsolódik bele, hiszen egy választási csatában nem lehet félerővel sikert elérni, ez teljes embert kíván. Egy nő életét viszont a hivatás és a család körüli teendők maximálisan kitöltik, illetve ha marad is szabad ideje és ehhez energiája, semmiképpen nem elegendő egy politikai karrier felépítésére. A másik oldalról közelítve az alacsonyabb szinten tapasztalható nagyobb arányú

---

<sup>10</sup> Frey Mária: A nők munkaerő-piaci helyzete KSH Időszaki tájékoztató-Munkaügy, 2001

<sup>11</sup> Lévai Katalin-Kiss Róbert: Nők a közéletben p.43-45 In: Szerepváltozások-Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1999, TÁRKI-Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága



jelenlét annak is köszönhető, hogy – véleményem szerint – egy települési választás esetében az elsődleges döntési szempont az ismertség, valamint a szimpátia kérdése. Ebben már kiegyenlítettebb a nők és férfiak helyzete, sőt mintha a nők előnybe is kerülnének ezen a területen, mivel általában kiterjedtebb kapcsolati körrel rendelkeznek szűkebb pátriájukban, mint férfi társaik. Ez alapvetően abból fakad, hogy a mindennapi életük és gyermekgondozási feladataik végzése során több emberrel, és ezen belül is nőtársakkal kerülnek kapcsolatba, gondoljunk csak például az óvodai, iskolai szülői közösségekre. Meglehetősen ritka eseménynek számít ugyanis, ha egy apuka tűnik fel a szülői értekezleten, vagy az óvodában csemetéje felől érdeklődve. Összességében ami a választási tényezőket illeti egy helyi önkormányzati szavazáson a pártszínek szerepe messze elmarad a személyes kapcsolatok mellett.

Összegzésképpen elmondhatjuk, hogy a mai Magyarországon a nők helyzete nem ad elégedettségre okot. A munkaerő-piacra való belépésük előtt mérlegelniük kell, ha tetszik preferencia-sorrendet felállítva a családi élet és a karrier között. A kettő összeegyeztetését komoly feszültségek kísérik, mivel a társadalmi elvárásoknak megfelelően a munka mellett maximális teljesítményt kell nyújtaniuk a családi élet területén is. Éppen ezért magán-, és családi életük jobban megkönnyíti a munkaerő-piaci szereplést, mint hasonló adottságokkal rendelkező férfi társaié. Az előrejutási lehetőségek szempontjából mozgásterük szűkebbnek minősíthető, mint a másik nem képviselőié, köszönhetően annak, hogy a gyermekvállalás, és –nevelés miatt kevésbé tartják megbízható munkaerőnek őket. Esetükben sokkal hamarabb és gyakrabban beszélhetünk az „üvegplafon” bekövetkezéséről, amely a karrierépítést szintén negatívan érintő jelenségnek tekinthető. Mindezek ellenére a mai magyar nők körében alapvető értéknek tekinthető az alkotó munka végzése, hiszen többségüknek fontos, hogy a munkaerő-piac szereplőjének tekinthessék magukat. Jelentős hányaduk viszont a teljes munkaidős foglalkoztatás helyett a részmunkaidőt részesítené előnyben, elsődlegesen azért, hogy több időt tölthessen szeretteivel, vagyis hogy a magánszférán belül ki tudja teljesíteni mindazt, amit egyrészt társadalmilag elvárnak tőle, másrészt, amit a szocializációs folyamatok során értékként magába szívott.

Azt hiszem ehhez a „megfeszített munkához” mind a családpolitikának, mind a foglalkoztatáspolitikának segítő kezet kell nyújtania, és nem utolsó sorban szemléletváltásra van szükség a társadalmon belül. Meg kell teremteni a jogi és gazdasági kereteket ahhoz, hogy reprodukciós funkciójuknak éppúgy eleget tudjanak tenni, mint a munkahelyeken velük szemben támasztott követelményeknek, ne kelljen kényszerűségből választani a kettő között, hanem a két feladatkört összehangolva esélyük legyen egy teljes életre. Ez nem csupán saját személyük miatt lenne fontos, hanem azért is, mert egy boldog, kiegyensúlyozott, munkahelyi és magánéleti sikereket egyaránt elkönnyvelő – mindenek előtt – édesanya jelenléte a családon belül a felnövekvő generáció számára is meghatározó példaképpé válhat.

## A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban

### Jogi szabályozás

Az esélyegyenlőség mindazon jogi és nem jogi eszközök összessége, amelyek azt a végső célt szolgálják, hogy a nők a férfikkal egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet különböző területén – oktatás, egészségügy, munkaerő-piac, szociális biztonság, stb. – de legalábbis csökkenjenek az őket érő hátrányok. Az EU-ban ma érvényes esélyegyenlőségi szabályozás kifejlődése egy szerves folyamat eredménye; a 70-es évek közepére tehető e terület jogszabályainak megszületése 6 irányelvet érintően, melyek az alábbiak:

1. munkaerőpiac
2. állami és foglalkozási szociális biztonsági rendszerek
3. önfoglalkoztatás
4. gyermeknevelési szabadság
5. terhes nők védelme
6. bizonyítási teher

A '80-as évektől azok a programok kerültek előtérbe, amelyek az eddigi inkább elméleti jogi szabályozás gyakorlati megvalósítását célozták. A tagállamok jogharmonizációjának prioritása a „kézzelfoghatóan” diszkriminatív szabályokat érintette, míg közösségi szinten az egyéni sérelmek kezelése vezetett eredményre<sup>12</sup>.

Az Amszterdami Szerződésig bezárólag az esélyegyenlőség kérdése csak a nemek közötti diszkrimináció tilalmát jelentette. Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” Római Szerződésbe foglalt elve meggátolta a tagországok közötti versenyképesség sérülését, másrészt kiküszöbölte a nemek közötti megkülönböztetés lehetőségét. A többi jogterülettől eltérően – vagyis, hogy az alkalmazás kizárólag az európai uniós polgárokra vonatkozik – e téma keretében nem fogalmaznak meg korlátokat, vagyis bármely ország bármely állampolgára hivatkozhat a közösségi jog vívmányára. Ezzel párhuzamosan az egyenlőség elvét, azaz hogy a hasonló helyzetben lévő embereket azonos módon kell kezelni, kifejezetten az Európai Unió állampolgárokat érinti.

Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve az Európai Unión belül közvetlenül hatályos, tehát az egyének, illetve jogi személyek közötti szerződéses viszonyokat éppúgy szabályozza. A tagállamok – ezen elv megfogalmazásával – kötelező érvénnyel valamennyi olyan jogszabályt töröltek rendszerükből, amely ezen elvbe ütközik. Az értelmezést megkönnyítendő a 141. cikkben definiálták a bér fogalmát, amely meglehetősen tágra sikerült, s így számos félreértésre adott okot. Az Európai Bíróság döntése értelmében e körből mellőzni kell a szociális biztonsági ellátásokat.

A magyarországi helyzethez hasonlóan az Európai Unión belül is gondot jelentett a közvetett, rejtett diszkrimináció határainak megállapítása, így a Bíróság számára minden egyes ilyen jellegű eset egy újabb kihívást jelent, éppen ezért az eljárás során valamennyi lehetséges szempontot igyekeznek megvizsgálni.

Az Európai Unión belül észlelhető az a tendencia, hogy az érintett intézmények, a jogalkotók, valamint a Bíróság tagjai folyamatosan arra törekednek, hogy

---

<sup>12</sup> Kende Tamás-Szűcs Tamás (szerk): Az EU politikái, 4. fejezet: A szociális politika, Osiris Kiadó, Budapest 2000

a nemek közötti esélyegyenlőséget egyre több részterületre – a munkaerő-piacon túl az oktatás, a szakképzés, a karrierépítés – kiterjesszék, természetesen az ehhez szükséges jogszabályi háttér megteremtésével. Ezt szolgálja a szociális biztonsági rendszerek tagállami szintű reformja is, mely azonban úgy tűnik, hogy nem a megfelelő irányba halad. A nemzetállamok a jogharmonizációjának címén egyértelműen lefaragásra törekednek, azaz a férfiakat és nőket érintő juttatások közötti különbségeket úgy kívánják megszüntetni, hogy az alacsonyabb szintet tekintik mérvadónak. Ez erőteljesen az európai uniós alapelvek ellen hat.

A másik fontos kérdés az önfoglalkoztatás témáján belül az egyenlő bánásmód megvalósítása a férfiak és a nők között. A tagállamok számára előírás bármely formájának támogatása, a lehetőségek kiszélesítése, beleértve a hatékony pénzügyi támogatási háttér kiépítését.

A nemek közötti diszkrimináció megszüntetése érdekében a tagállamok jogeljárásai rendjében is változtatásokat eszközöltek. Az első és legfontosabb intézkedés a bizonyítási teher megfordítása volt, vagyis a munkáltatónak kell bizonyítania azt, hogy nem sértette meg a diszkrimináció tilalmát. Ehhez kapcsolódóan, még az eljárási rend keretében, a jogkövetkezmények területén is irányelveket határoztak meg a tagállamok számára: egységes szankciórendszert nem alakítottak ki, de előírták, hogy az alkalmazott jogkövetkezménynek meg kell felelnie az arányosság, a hatékonyság és a diszkriminációmentesség kritériumának.

A tagállamok komoly hozzáállását és tenniakarását híven tükrözi, hogy szinte valamennyi országban létrejött már olyan kormányzati intézmény, mely a nemek közötti diszkrimináció elleni harchoz nyújt hathatós szakmai segítséget.

A jogi szabályozás részeként végül szólnom kell a pozitív diszkrimináció kérdésköréről is. Mint ahogyan a magyarországi helyzet bemutatásánál leírtam, hazánkban nincs példa ilyen jellegű programok kialakítására. Az Európai Unió határain belül már 1982-ben elindult egy akcióprogram, mely a nők esélyegyenlőségéért küzd, a tagállamok pedig kötelezettséget vállaltak arra, hogy pénzügyi hozzájárulást nyújtanak olyan programok számára, amelyek a nők helyzetének tényleges javítását kísérik meg. Több szinten harcolnak a nők jogaiért: az egyszerűbbnek tűnő kiadványok, illetve programok, képzések szervezése mellett magasabb szinten már olyan pozitív intézkedések megtételét sugallják a tagállamok számára, amelyek előnyösen befolyásolják például a nők döntéshozatalban betöltött szerepét, illetve a munkaerőpiac felső szegmensében való nagyobb arányú részvételüket. Magától értetődően ezen célok megvalósítása a pénzügyi és jogi háttér megteremtése nélkül nem lehetséges<sup>13</sup>.

A területen megteendő cselekedetek legmagasabb szintjét maga a pozitív diszkrimináció alkalmazása jelenti, amely lehetővé teszi, hogy a nemek közötti különbségek megszüntetésén túllendülve előnyökhöz juttassák a nőket, akár a munkaerő-piacon, akár a képzés vagy a szociális biztonsági rendszerek területén.

Az eddig leírtak alapján úgy tűnhet, hogy a jogharmonizáció számos kérdéskör problémáját feloldotta, s ezzel utat nyitott a nők előtt az esélyegyenlőség felé a bérezés és a bánásmód területén. A tapasztalatok azonban azt mutatták, hogy a

---

<sup>13</sup> Gyulavári Tamás-Könczei György: Európai szociális jog-A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség, Osiris Kiadó, Budapest 2000

különbségek a tettek ellenére sem csökkentek látványosan, sőt bizonyos országok esetében még nőttek is.

Mindezek mellett az Európai Unió esélyegyenlőség melletti elkötelezettségét mutatja, hogy az Amszterdami Szerződés a Közösség céljai közé helyezte a megvalósítást, illetve a luxemburgi csúcs után, az 1998-as esztendőre kidolgozott foglalkoztatási irányelvek négy pillérének egyike az egyenlő esélyek politikája.

#### **A nők és férfiak munkakörülményei az Európai Unióban<sup>14</sup>**

Az Európai Unióban a 2000-es évben 159 millió ember állt alkalmazásban, akik közül 83% alkalmazotti állományban, 17% pedig önfoglalkoztatóként tevékenykedett.

A nők átlagosan az összfoglalkoztatottak számának 45%-át teszik ki, habár széles szórás érvényesül e paraméter tekintetében a tagállamok között: míg Finnországban és Franciaországban ez meghaladja az 50%-ot, addig Spanyolországban illetve Görögországban mindössze 35%.

A munkaerő-piaci szegregáció itt is érzékelhető, a nők alulprezentált csoportot képeznek a magasabb szintű, vezetői pozíciók betöltői között. Érvényesül az „üvegplafon” hatás is, amely meggátolja, hogy a képzett nők a foglalkoztatási hierarchiában egy bizonyos szintet meghaladva pozíciókat töltsenek be.

A nők által végzett munkák mintegy 66%-a a másokkal való kapcsolattartáson, -építésen alapul, vagyis a munkavégzés során emberekkel kerülnek kapcsolatba (tanárok, nővérek, eladók), míg a férfiak esetében ez mindössze 51%. A számítógép-használat szintén szélesebb körben elterjedt a nők körében, mind a férfiak között (31-26%).

Ami a munkarendet illeti, a nők 26%-a, a férfiak csupán 5%-a dolgozik rész munkaidőben. Ez annak is köszönhető, hogy a női foglalkoztatásra erőteljes hatással van a családi helyzet, azaz a munkával töltött órák száma fordított arányban változik a gyermekszám növekedésével. A férfi foglalkoztatás ezzel szemben sokkal merevebb. Az Európai Unió tagállamaiban – a magyar helyzethez hasonlóan – szintén komoly kihívást jelent a nők számára a hivatás és a családi élet összehangolása.

A nők alulprezentáltak azon vezetői pozíciókban, ahol döntéseket kell hozni, viszont sokkal tehetségesebbnek bizonyulnak azon területeken, ahol előtérbe kerül a kommunikáció és a csoportmunka.

Az Európai Unión belül a női foglalkoztatottság az összfoglalkoztatottak számát nézve növekvő tendenciát mutat, messze eltér a 10-20 évvel ezelőtti tapasztaltaktól. Ugyanakkor a bérezésen belüli egyenlőtlenségek, illetve a karrierlehetőségek szűkössége a nők számára továbbra is nagy problémát jelent.

Az önfoglalkoztatók aránya a férfiak között magasabb, mint a nők körében (21-14%), e foglalkoztatási forma a déli tagállamok esetében sokkal tipikusabb, például Görögországban a férfiak és a nők közel fele dolgozik ilyen státuszban.

A munkaórák számát tekintve jelentős különbségek mutatkoznak a nemek között: míg a nők negyede kevesebb, mint 30 órát dolgozik hetente, 56%-uk 35 és 40 óra között, 9%-uk 30-34 órát, és csupán 11%-uk dolgozik heti bontásban

---

<sup>14</sup> A nemek kérdése és a munkahelyi körülmények az Európai Unióban, Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért kiadványa

több, mint 40 órát, addig ezen értékek a férfiak esetében az alábbiak: csupán 5%-uk dolgozik 30 óránál kevesebbet, 27%-uk negyven óránál többet, és 65%-uk a szokványos heti 40 órában tevékenykedik.

