

Eötvös Loránd Tudományegyetem  
Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Gulya Fruzsina

Az egyenlő bánásmódhoz való jog  
érvényesülésének jogi és szociológiai  
vizsgálata a nőket érő munkaerőpiaci  
diszkrimináció területén

*Doktori értekezés tézisei*

Témavezető:  
Fleck Zoltán  
egyetemi tanár

DOI-azonosító: 10.15476/ELTE.2024.281

Budapest, 2024

## **I. Kitűzött kutatási feladat összefoglalása**

A nők (társadalmi) helyzetéről mindenkinek van véleménye, de a diskurzus gyakran heves érzelmekkel átitatott, ami akadályozza a konstruktív együttgondolkodás lehetőségét. A klasszikus válasz szerint a társadalom több mint felét nők alkotják, ezért fontos beszélni a nőket érő hátrányos megkülönböztetésről. Véleményem szerint nem létszámfüggő a kérdés, bármely alávett vagy sérülékeny társadalmi csoport helyzetéről kell és fontos beszélni a magát fejlettnak tartó társadalmakban, és ideológiáktól függetlenül szükséges helyzetük javítását célul tűzni.

A nők számszerűen valóban a legtöbb főt számláló kisebbségi csoport, ugyanakkor e nagy létszám magával hozza sokszínűségünket is. Számtalan dimenzió mentén különbözünk, és mégis sok tapasztalatunk lehet hasonló. Ennek megragadására a dolgozat keretei között azonban nincsen lehetőség.

A munka világa jelentős szerepet tölt be életünkben. Megélhetésünk mellett személyes aspirációink terepe is lehet, és nyugdíjba vonulásunkig napjaink meghatározó részét töltjük munkahelyünkön.

Nem elhanyagolható hát, milyen körülmények között történik mindez. Ma a nőket kettős teher, kettős kötés és kettős mérce is sújtja a munkaerőpiacon. E fogalmak kifejtésre kerülnek a dolgozatban.

A nők társadalmi helyzetének kérdése jelen van közbeszédben, s ez azt az illúziót kelti, hogy gazdagon kutatott területről beszélünk, sok friss tanulmányra lelhetünk. Érthető hát a kritika, amely szerint a témában már mindent elmondtak korábban. A dolgozatból azonban kiderül, hogy az elmúlt évtized során egyre kevesebb kutatást találunk. Továbbá a különböző tudományterületek gyakran figyelmen kívül hagyják egymás tudását és eredményeit, nem fésülik össze térben és időben elméleteiket. A nemek közötti egyenlőtlenség kérdése, bár látható az igyekezet a téma marginalizálására hazánkban, nem veszít aktualitásából mindaddig, amíg a – magyar – társadalom meg nem haladja a problémát.

A dolgozat abból a kérdésből indul ki, hogy a formális jogegyenlőség ellenére milyen jogi és szociológiai tényezők magyarázzák a nők hátrányos munkaerőpiaci helyzetét? Az egyéni jogérvényesítésnek milyen jogi és kognitív akadályai vannak? Hatékonyak-e

a jog által biztosított jogvédelem eszközei? A kérdések megválaszolásához számos tudományterület nőirodalmát kell áttekinteni. A feminista mozgalmak legjobb indulattal is csupán 235 éve léteznek, ami nagyjából 4-5 emberöltőt ölel fel. Tekintve, hogy a társadalom értékrendje lomhán változik, ez ebben az értelemben nem nevezhető sok időnek, mégis, a nők társadalmi szerepében rengeteg változás történt ennyi idő alatt – a férfiakéhoz képest.

## **II. A kutatás módszertana**

A kutatás feltáró és összegző jellegű. Célul tűzi áthidalni azt a hiányt, amely ma a nők munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatosan érzékelhető: szórványosan és számos különböző helyen érhetők el az adatok.

A dolgozat három pillérre épül. Elsőként bemutatom azokat az általam relevánsnak tekintett társadalmi, gazdasági változásokat, amelyek hatással voltak a nők helyzetére. A nők családban betöltött szerepe és a család mint együttélési forma átalakult, a romantikus érzelmi kötődés megjelenésével pedig a család alapjai gazdasági együttműködésként meggyengültek. Az ipari

forradalom megváltoztatta élettereinket, megindult az urbanizáció, továbbá a családi élet és a munkavégzés helye sok esetben szétvált egymástól. Az átalakuló munkaerőpiac lehetővé tette, hogy a nők fizetésért vállaljanak munkát, és idővel mérsékeljék anyagi kiszolgáltatottságukat. A szekularizáció következtében lazultak az erkölcsi normák, a válás intézménye reális lehetőséget jelent a boldogtalan házasságok végetvetéseként. Az oktatás kiszélesítésével a nők immáron olyan tudásra tehettek szert, amely nem csupán a boldogulásukat segítette, de a munkaerőpiaci lehetőségeiket is kiszélesítette. A feminizmus története jellegében kissé kilóg az egyes dimenziók sorából, ugyanakkor megkerülhetetlen változást hozott a nők helyzetét tekintve. Az egyes területeken bekövetkező változások hatásaként új család és együttélési formák jöttek létre, csökkenni kezdett a házasságok száma, s ami a modern társadalmakban problémaként szerepel a politikai életben: csökkenni kezdett a gyermekszületések száma. Ez az előregedő társadalmakban valóban átgondolandó kérdés, ugyanakkor a dolgozat nem tér ki rá részletesebben. Hosszú út vezetett a formális

jogegyenlőség elérésig, amely tulajdonképpen az erőszakos emancipálással karöltve érkezett meg hazánkba. Ennek hatásai a mai napig érezhetők a magyar – és a többi posztszocialista – társadalomban.

Ezt követően még mindig a társadalomtudományok és a jogszociológia talaján maradvá bemutatok néhány általam relevánsnak tekintett elméletet, amelyek a nemek közötti társadalmi egyenlőtlenségekkel kapcsolatosak. Az elméleteket ismertetésük során három szintre bontva vázolom: A mikroszintű elméletek egyéni szinten, a mezoszintű elméletek szervezeti szinten, a makroszintű elméletek társadalmi szinten vizsgálják a nők hátrányos megkülönböztetésének kérdését. Bármelyik nézőpont felől közelítünk is, egyéni szinttől távolodva a társadalmi szintig, vagy inkább a társadalmi szintről közelítünk az egyéni szint felé, ezek az elméletek gyakran összekapcsolódnak egymással, ezért rendszerezve érthetőek meg igazán. A jogszociológia területén erősen hagyatkozom Catharine MacKinnon azonosság és különbözőség tételeire, továbbá a jogrendszer kritikai megközelítésével kapcsolatos álláspontjára. Ezután a

jogérvényesítés általam kognitív akadályainak nevezett tényezők közül ismertetem azokat, amelyek tanulmányaim során segítettek megérteni az egyéni jogérvényesítés absztrakt és konkrét akadályait.

A dolgozat második pillére a magyar munkaerőpiac helyzetére fókuszál. Elsőként a területre vonatkozó jogi szabályozást veszem górcső alá. Kezdve az Egyesült Nemzetek Szervezetével, bemutatom azokat a nemzetközi egyezményeket, amelyek hatással vannak hazánk antidiszkriminációs normarendszerére. Az európai intézmények közül röviden kitérek az Európa Tanács szerepére, majd az Európai Unió jogforrásainak rendszerét és Magyarországra vonatkozó szabályait ismertetem. Végül a nemzeti joganyag egyenlő bánásmódra vonatkozó normáit vázolom. A jogi szabályok áttekintése után bemutatom a gender mainstreaming stratégiáját, amely átszövi a jogi normák merev rendszerét. A jogok és kötelezettségek rendszere után bemutatom az egyéni jogérvényesítés reaktív eszközrendszerét a munkaerőpiaci diszkriminációs ügyekre vonatkozóan. Az intézményrendszer bemutatásához Gyulavári Tamás és

Kádár András Miklós kategóriáit<sup>1</sup> tekintem kiindulópontnak, így megkülönböztetek az általános, a speciális, továbbá a különös hatáskörű fórumokat.

Ezt követően szigorúan (statisztikai) adatokra alapozva mutatom be a magyar nők helyzetét a munkaerőpiacon. Magyarázó elméletek nélkül, kvázi objektíven, a számok tükrében igyekszem szemléltetni a foglalkoztatás egyes szegmenseit Magyarországon. A rendszerváltás jelentősége e területen megkérdőjelezhetetlen. Korábban a teljes foglalkoztatottság, mint gazdaságpolitikai cél elérése érdekében a női foglalkoztatás szintje magas volt. A piacgazdaságra történő átállás a nőket kevésbé érintette hátrányosan, mint a férfiakat, ugyanakkor a „munkakényszer” alóli mentesülés teret engedett a hagyományos családi értékrend megerősödésének. A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja már a

---

<sup>1</sup>Gyulavári Tamás és Kádár András Miklós kategóriája Bővebben lásd: Gyulavári Tamás – Kádár András Miklós (2009): A magyar antidiszkriminációs jog vázlata. Miskolc: Bíbor Kiadó, 214p Elérhető:

[https://www.researchgate.net/publication/337706186\\_A\\_MAGYAR\\_ANTIDISZKRIMINACIOS\\_JOG\\_VAZLATA](https://www.researchgate.net/publication/337706186_A_MAGYAR_ANTIDISZKRIMINACIOS_JOG_VAZLATA) Egyetemi jegyzet



rendszerváltás előtt kialakult, ugyanakkor az átállás egyes területeken erősítette a nők szerepvállalását (pl. kereskedelmi szektor). A szegregáció az elmúlt évtizedek alapján olyan merev strukturális jellemzővé vált, hogy azt sem a női, sem a férfi munkavállalók nem tudják áttörni. Az adatok alapján komoly és megfontolandó kérdés a gyermekvállalás hatásának vizsgálata a foglalkoztatásra. Az adatok alapján látható, hogy a gyermekvállalás „árát” a nők fizetik meg a munkaerőpiacon, amely későbbi anyagi helyzetüket is befolyásolhatja, gondoljunk az öregségi nyugdíj összegének megállapítására vonatkozó szabályokra.

A dolgozat harmadik pillére végig veszi az egyes diszkriminációs területek kategóriáit, összekapcsolva őket az adott terület jogi szabályzásának történetével, és kísérletet néhány empirikus adattal alátámasztani a dolgozat állításait. Az egyes diszkriminációs területek közül a munkához jutás nehézségei, a nők munkaerőpiaci státuszát szemléletesen megragadó hasonlatok mind tovább árnyalják a statisztikákból leszűrhető képet. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve az egyik legrégebbi nemzetközi jogból ismert elv, mégsem sikerült

felszámolni a bérszakadékokat. Ezt felismerve az Európai Parlament és a Tanács (EU) megalkotta új, 2023/970 számú irányelvét (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről, amelynek hatásai még nem vizsgálhatók, de igazán érdekes kihívás lehet a magyar szemléletmód és jogi szabályzás kapcsán. Nőket érő diszkrimináció területén belül a hazai kutatások szempontjából új iránynak tekinthető az anyasági hátrány vizsgálata. Ahogy azt a dolgozat kifejti, a nőket nem csupán a férfiakhoz képest érheti hátrány a munkaerőpiacon, de a szülői státusz tovább ronthatja a nők amúgy sem egyenlő munkaerőpiaci helyzetét. Végül a munkahelyi zaklatást járom körül. Annak ellenére, hogy közel 30 éve nem készült reprezentatív felmérés az EU-ban erről a témáról, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala által nyilvánosságra hozott hatósági ügyekben több példát is találunk zaklatásra. Az utolsó fejezetben az Egyenlő Bánásmód Hatóság, majd Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, azon belül az Egyenlő Bánásmódot Felelős

Főigazgatóság joggyakorlatát tekintem át, továbbá csupán illusztrációként megmutatom a narratív életútinterjú használhatóságát a területen. A kutatási anyag leszűrése után a határozatokat a korábban ismertetett területek szerint foglalom röviden össze.

### **III. A kutatás főbb eredményei**

E dolgozat egy 2017-ben kezdődött doktori képzés lezárása. Ez idő alatt az esélyegyenlőség kérdése a magyar társadalompolitikában szinte teljes mértékben marginalizálódott. A civil szféra módszeres leépítése, a kutatási források megvonása, az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszüntetése, a hivatalos statisztikai adatok módszertanának önkényes átalakítása mind olyan körülmények, amelyek akadályozzák a magyar nők, és bármely más kisebbségi csoport társadalmi helyzetének megismerését és célzott javítását. A közbeszédben a gender kérdés átkeretezése, a transz és queer elméletekkel történt összemosása, a nemi identitás tudománytalan fogalmának gyermekvédelemhez keverése olyan szélsőséges indulatokhoz vezetett, amelyek erős árnyékot vetnek a nemek közötti egyenlőtlenségek kulturált

mederben történő megvitatására. Mindez annak ellenére igaz, hogy utóbbi tendenciák nem csupán Magyarországon jellemzőek. E tényezők miatt a dolgozat írása során számos akadállyal szembesültem, ami az eredeti kutatási terv rugalmasságát kívánta meg.

Munkám során törekedtem arra, hogy nők munkaerőpiaci helyzetéről a jog és a szociológia oldaláról átfogó összegzést nyújtsak, ugyanakkor be kell látnom, hogy a Hatóság gyakorlatának áttekintése csupán a jéghegy csúcsa.

a Hatóság akkor állapítja meg a jogsértést, ha a jogsérelmet szenvedett személy valószínűsíti az Ebktv. szerinti (vélt vagy valós) védett tulajdonságát és az azzal összefüggésben őt ért hátrányát. Az eljárás alá vontnak (munkáltatók) azt kellett bizonyítania, hogy nem történt jogsértés vagy az egyenlő bánásmód követelményét nem kellett megtartania.

A hozzáférhető döntések tárgyai alapján alkalmazhatók a munkaerőpiaci diszkrimináció megjelenési formáinál képzett kategóriáim. Főleg azokkal a döntésekkel foglalkozom, amelyek esetében a Hatóság megállapította a jogsértést.

A munkához jutás nehézsége, az állásinterjún elhangzó tiltott kérdések esetköre több határozatban is megjelent.

Azokban az ügyekben, amelyekben az „álláshirdetésen tiltott kérdésekre” adott válaszok miatt utasították el az állásra jelentkezőt, minden esetben nyilvánvalóvá tette az okot a munkáltató. Ez alátámasztja azt a feltételezésemet, hogy nagy a látencia a munkához jutás során bekövetkező hátrányos megkülönböztetések esetében.

A munkaerőpiaci szegregáció szintén tetten érhető a Hatóság gyakorlatában. Több olyan esetben is döntést hozott a Hatóság, amelyben a társadalom által férfiasnak ítélt szakmákból szorították volna ki a női jelentkezőket.

Előzetes várakozásiammal ellentétesen a bérkülönbség ismert ügýtípus a Hatóság előtt. Számos olyan esetben indult eljárás, amikor a női munkavállaló számára valamilyen módon kiderült, hogy kevesebbet keres a férfi munkatársánál, és a Hatósághoz fordult jogorvoslatért.

A gyermekvállalással kapcsolatban számos dilemma vált láthatóvá számomra. Akár a reprodukciós eljárásban való részvételtől, akár a terhesség korai szakaszáról (várandósság első 12 hete) van szó, a nők nagyon nehéz helyzetbe kerülnek a munkaerőpiacon. Ha az állásinterjú

során az előrelátható vizsgálatok és beavatkozások miatt jelzi az állásra jelentkező a reprodukciós eljárásban való részvételt, már meg sem kapja a munkát. Amennyiben a próbaidő során derül ki a terhesség, szintén nagy valószínűséggel szűnik meg indoklás nélkül a jogviszony. A határozott idejű munkaszerződéseket sem hosszabbítják meg terhesség esetén. Továbbá már kimarad a várandós nő a fizetésemelésekből, hiszen nemsokára távozik a munkahelyről.

A gyermekvállalás mellett a gyermek születése utáni visszatérés is kedvez a munkaerőpiaci diszkriminációnak. Ezekben az ügyekben jellemzően két problémakör merült fel. Az egyik, hogy a munkába visszatérni kívánó nőt korábbi munkakörénél gyengébb pozícióba veszik fel, illetve visszavonják vezetői kinevezését. Ennek gyakori magyarázata a vállalat átszerveződése, a munkakörök újra osztása, illetve a régi pozíció megszűnése. A másik, hogy elmarad a bér korrigálása a gyermekgondozással töltött évek után, illetve az egyes juttatásokból (cafeteria, Erzsébet utalvány, magánnyugdíj stb.) nem részesülnek az anyák. Véleményem szerint a jogsértést megállapító határozatok

esetén a kimentési kísérletek jelentős része nem igazán nevezhető megalapozottnak. Olyan benyomást keltenek, mintha a munkáltató tisztában lett volna az általa elkövetett hátrányos megkülönböztetéssel. Az egyezséggel záródott ügyek esetében pedig az eljárás alá vont vállalatok szinte egyáltalán nem vitatják a kérelmező állítását.

A Hatóság határozatai a diszkriminációs ügyek természetének megismeréséhez segítséget nyújtanak, de közel sem lehet feltárni általuk a munkaerőpiac nemek szerinti egyenlőtlenségeit. A nyilvánosságra hozott döntések a Hatóság munkájának kis szegletébe engednek csupán betekintést, hiszen nem tesz minden ügyet hozzáférhetővé a Hatóság.

#### **IV. A szerző témában megjelent publikációi**

Kiss, Valéria ; Tóth, Fruzsina ; Gulya, Fruzsina: Esettanulmányok In: Gulya, Fruzsina; Hoffman, István (szerk.) A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása Magyarországon Budapest, Magyarország : ORAC Kiadó Kft. (2024) 253 p. pp. 168-252. , 85 p.

Tóth, Fruzsina Rozina ; Gulya, Fruzsina\*\* ; Kiss, Valéria: Narratívák a demokratikus viselkedésről. ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS : ACTA JURIDICA ET POLITICA XIV : 2 pp. 153-165. , 13 p. (2024)

Fekete, Balazs ✉ ; Bartha, Attila ; Gajduschek, Gyorgy ; Gulya, Fruzsina: Consciousness in Hungary and Some Comparative Remarks. Could an Increasing Level of Rights Consciousness Challenge the Autocratic Tradition? REVIEW OF CENTRAL AND EAST EUROPEAN LAW 47 : 2 pp. 220-248. , 29 p. (2022)

Gulya, Fruzsina: Nők a magyar (jog)tudományban. JOGI TANULMÁNYOK 2018 : 1 pp. 210-224. , 15 p. (2018)



Szczuka, Borbála ; Nagy, Beáta ; Tóbiás, Ilona ; Gulya, Fruzsina: A szülők munkavállalásának hatása gyermekeik jóllétére. SOCIO.HU : TÁRSADALOMTUDOMÁNYI SZEMLE 8 : 4 pp. 70-96. , 27 p. (2018)