PhD ÉRTEKEZÉS

dr. Kovács-Berényi Laura

MISKOLC
2025

Miskolci Egyetem
Állam-és Jogtudományi Kar
Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola

dr. Kovács-Berényi Laura

A munka és a magánélet összefüggéseinek vizsgálata a változó társadalmi és gazdasági viszonyok között

Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola
A doktori iskola vezetője: Prof. Dr. Róth Erika

A doktori program címe:

A munka és a magánélet összefüggéseinek vizsgálata a változó társadalmi és gazdasági viszonyok között

Tudományos vezető:
Prof. Dr. Jakab Nóra

MISKOLC
2025

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék 3
I. A kutatás kontextusa 10
1.1. Statisztikai adatok (nemzetközi és hazai kitekintéssel) 11
1.1.1. Nemzetközi kitekintés – WEF 2024 11
1.1.1.1. Globális eredmények 12
1.1.1.2. Regionális eredmények – EU-s kitekintés 14
1.1.1.3. A nemek közötti egyenlőtlenségek alakulása a globális munkaerőpiacon 15
1.1.1.4. Magyarország, mint a lista 101. helyezettje 16
1.1.2. Európai kitekintés 18
1.1.2.1. A 2025. évi nemi esélyegyenlőségi stratégia eredményei ... 20
1.1.2.2. A nők foglalkoztatását elősegítő intézkedések – a rugalmas foglalkoztatási feltételek szerepe 25
1.2. A nemek közötti egyenlőség 28
1.3. A kutatás módszertana 32
II. Nemzetközi háttér 34
2.1. A nemzetközi szintű szabályozás a munka és a magánélet egyensúlyának területén 34
2.1.1. ILO 36
2.1.1.1. A nők szülés előtti és a szülést követő foglalkoztatásáról szóló 3. sz. ILO Egyezmény 42
2.1.1.2. Az 1952. évi ILO Egyezmény az anyaság védelméről 45
2.1.1.3. A 123. számú Foglalkoztatási Ajánlás 46
2.1.1.4. A nőkkel szembeni diszkrimináció valamennyi formájának felszámolásáról szóló egyezmény 48
2.1.1.5. A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezmény és Ajánlás 49
2.1.1.6. A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlás 52
2.1.1.7. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény és Ajánlás 54
2.1.1.8. Új vizeken - Az anyaság védelméről szóló 2000. évi 183. Egyezmény 57
2.1.1.9. Az anyaság védelméről szóló 2000. évi 191. sz. Ajánlás 62
2.2. Emberi jogi keretek 64
2.3. A nemzetközi jogi normák kapcsolata a magyar jogrendszerrel 66

III. Európai uniós szabályozási háttér 71
3.1. Kiindulási alapok - szabályozási környezet - Közösségi, ill. uniós jogi szabályozási háttér 72
3.1.1. Elsődleges uniós jogforrások 74
3.1.1.1. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 79
3.1.2. Másodlagos jogforrások 82
3.1.2.1. Szociális Jogok Európai Pillére 83
3.1.2.1.1. Előzmények 84
3.2. A szociális jogok európai pillére 108
3.2.1. A Pillér szerepe a szociális és munkajog metszéspontján 110
3.2.2. A Pillér kapcsolata a munka és a magánélet irányelv szabályozással 112
3.2.3. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás a Pillér szerkezetében 113
3.3. Új időszámítás a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében – az új irányelv 123
3.3.1. A szabályozási kontextus 124
3.3.2. Konzultáció az érdekelt felekkel 126
3.3.3. Legfőbb célkitűzések 129
3.3.4. Új alapok? 131
3.3.4.1. Szülői státusz, mint védett tulajdonság 132
3.3.5. Hatály 133
3.3.6. Demográfiai változások – a rugalmasság-keresés igazi mozgatórugói? 136
3.3.7. A rugalmas foglalkoztatás ösztönzése 139
3.3.8. Szabadság 147
3.3.8.1. Apasági szabadság 148
3.3.8.2. Szülői szabadság 150
3.3.8.3. Gondozói szabadság 153
3.3.9. Egyéb EU-s kezdeményezések - ajánlások 155
3.4. Irányelvi előzmények a rugalmas munkafeltételek kapcsán 157
3.4.1. A szülői szabadságról szóló irányelv 158
IV. Hazai szabályozás 161
4.1. A jogviszony statikája 161
4.2. Kiindulási alapok 162

4.3. A munkaszerződés teljesítése: munkajogi jogok és kötelezettségek rendszeréről 163
4.3.1. A munkaviszonyból eredő főkötelezettségek 164
4.3.2. A munkaviszonyból eredő mellékkötelezettségek 167
4.3.2.1. Az egészséges munkakörnyezethez való jog 168
4.3.3. A munkára képes állapot ellenőrzése 172
4.4. A kötelezettségek alóli mentesülés lehetőségei 174
4.5. Részösszefoglalás 176
4.6. A 2019/1158-as irányelv implementációja 177
4.6.1. Apasági szabadság 178
4.6.2. Szülői szabadság 180
4.6.3. Gondozói munkaidő kedvezmény 184
V. Digitalizáció és a munka magánélet egyensúlya a rugalmasabb foglalkoztatás terén 187
5.1. A távmunka múltja és jelene 188
5.2. Az új szabályozási keretek 190
5.2.1. Munkavédelem – alappillér a gyakorlati megvalósításban 191
VI. Összegzés – de lege ferenda javaslatok 197
VII. Összefoglaló 202
VIII. Summary 204
IX. Irodalomjegyzék 206
9.1. Felhasznált irodalom 206
9.2. Egyéb források 222
9.3. A jelölt saját publikációi 230

Témavezetői ajánlás

Az elmúlt 30 évben megfigyelhető a munkaerőpiac rugalmasságának növekedése. 2016-ban a munkaszerződések egynegyede „nem hagyományos" foglalkoztatási formákra vonatkozott, az elmúlt tíz évben pedig az összes új munkahely több mint fele „nem hagyományos" formát öltött. A digitalizáció megkönnyítette az új foglalkoztatási formák kialakulását, a demográfiai változások pedig az aktív népesség sokszínűbbé válását eredményezték. Az új foglalkoztatási formák által biztosított rugalmasság jelentős mértékben hozzájárult a munkahelyek létrehozásához és a munkaerőpiac növekedéséhez, s egyben a munkaerő-piac átalakulásához. 2014 óta több mint ötmillió munkahelyet hoztak létre, amelyből szinte 20 % új foglalkoztatási formáknak felel meg. Az új foglalkoztatási formák gazdasági változásokhoz való alkalmazkodásának képessége új üzleti modellek kialakulását tette lehetővé, többek között a közösségi gazdaságban is, illetve olyan személyek számára tette lehetővé a munkaerőpiacra való belépést, akik azt megelőzően ki voltak szorítva.

Az Európai Unióban 2025 első negyedévében 197 millió nő és férfi dolgozott. Az önfoglalkoztatók száma körülbelül a teljes foglalkoztatottak 33%-a és az atipikus foglalkoztatási formákban eltöltt óraszámok a teljes munkaidőben töltött órák 33%-a, azaz ezek a foglalkoztatási módok együttesen a munkaerőpiac jelentős hányadát teszik ki. 2016-ban az EU-ban a munkavállalók 14 %-a önálló vállalkozó, 8 %-a teljes munkaidőben foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott, 4 %-a részmunkaidőben foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott, 13 %-a részmunkaidőben foglalkoztatott állandó alkalmazott volt, 60 %-a pedig teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel rendelkezett. A részmunkaidős foglalkoztatás aránya európai összehasonlításban Magyarországon alacsonynak számít: 2023-ban majd minden ötödik munkavállaló dolgozott részmunkaidőben az EU-ban (17,8%), míg Magyarországon az arányuk 4% volt. Hasonlóan alacsony ez az arány a Kelet-Közép-Európa régió többi országában is, mely mögött történelmi okok is állnak.

A munkaerőpiac átrendeződése mellett fontos, hogy a demográfiai kihívás ráirányította a figyelmet a munkakörülmények életpálya-szemléletének szükségességére. A demográfiai változások csökkenteni fogják a munkaképes korú népességet. Jelenleg a munkaképes korú lakosságnak csak kétharmada dolgozik: az USA-ban és Japánban ez az arány meghaladja a 70%-ot. A nők és az idősebbek foglalkoztatási aránya különösen alacsony. A válság súlyosan érintette a fiatalokat, a munkanélküliségi ráta 21%-os. Nagy a kockázata annak, hogy azok, akik nem vagy csak lazán kapcsolódnak a munkaerőpiachoz, teljesen elveszítik a kapcsolatot a munkaerőpiaccal. Körülbelül 80 millió embernek csak alacsony vagy alapvető készségei vannak, és az egész életen át tartó tanulás elsősorban a legképzettebbeknek kedvez. 2020-ra a felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyek száma 16 millióval fog növekedni, az alacsony képzettségűek munkahelyeinek száma pedig 12 millióval fog csökkenni. A hosszabb életpálya érdekében egész életünk során szükségünk lehet új készségek elsajátítására vagy fejlesztésére. A válság előtt 80 millió embert fenyegetett a szegénység, köztük 19 millió gyermeket. A foglalkoztatottak 8%-a nem keres eleget ahhoz, hogy a szegénységi küszöb felett éljen. A munkanélküliek különösen veszélyeztetettek.

Az egyének azon képessége, hogy a különböző szerepek - például a munkavállalói, gondozói vagy önkéntes szerepek – összeegyeztethetőek legyenek és megfeleljenek az elvárásoknak, olyan kihívás, amelyet láthatóbbá kell tenni, és amelyet a szakpolitikáknak és gyakorlatoknak támogatniuk kell. Ez kritikus fontosságú, ha Európa támogatni kívánja a hosszabb karrierrészvételt, és javítani kívánja a nemek közötti egyenlőséget a munkahelyen és az életben a férfiak és nők között. A gondozási infrastruktúra, a szabadságolási szabályok és egyéb támogatások biztosítása, valamint az olyan munkaminőség, amely segíti az embereket abban, hogy az életpálya során változó szükségletek között eligazodjanak, mind alapvető fontosságúak e kihívás kezelésében. Az európai munkaerő jobban képzett, mint valaha. A munkahelyek minőségéhez és a munkakörülményekhez kapcsolódik a készségek megfelelő összehangolása, a munkavállalók készségeit teljes

mértékben kihasználó munkahelyek kialakítása, az egész életen át tartó tanulás és a kompetenciák fejlesztését támogató tanulási szervezetek támogatása (és a készségek elavulásának megelőzése). A munka egyre inkább tudásalapú tartalma is kihívást jelent: valójában nehezebb tudni, hogy mikor fejeződik be a munka. Emellett a munkakörülmények új kockázatait is figyelembe kell venni. A spektrum másik végén az alacsony képzettségűek továbbra is fontos politikai problémát jelentenek, különösen mivel az egyenlőtlenségek növekednek és a munkanélküliség továbbra is magas. Különféle szerepeink, legyen az nő, férfi, anya, apa, összeegyeztetése azzal, ami kitölti lényegünket, a munkával, valóban komoly kihívás. Egyenlőek vagyunk már a szülői feladatok ellátásában is, nem csoda hát, ha az európai uniós politika zászlajára tűzte ki e szerepek egyenlő megélésének jogát.

Jelen dolgozat alapvető kérdése, hogyan alakul napjaink változó társadalmi és gazdasági környezetében a nemek közötti egyenlőség megvalósulása, a nemzetközi és európai uniós törekvések elérték-e a céljaikat, s ebben milyen szerepe van a rugalmas foglalkoztatási feltételeknek?

A jelölt a vizsgálódás során a munkajogi szabályozás dinamikáján, a klasszikus dogmatikai alapokon nyugvó kiindulópontok mentén az aktuális szabályozási tendenciákat vizsgálva keresi a válaszokat a kérdéseire; szem előtt tartva a munkát végző egyén - különösen a gyermeket nevelő, gondozási feladatokat ellátó munkavállaló nők – munkajogi helyzetét.

Annak érdekében, hogy a lehető legteljesebb körben megvizsgálja a kutatás alapját jelentő hipotéziseket, több részterületre szükséges elhatárolni a kutatás kontextusát, amelyhez kapcsolódóan elsőként statisztikai adatok elemzését ejti meg, majd a nemzteközi és európai unió szabályozást vizsgálja meg. A magyar munkajogi szabályozás vizsgálata során a munkajogviszony dinamikáját jelentő elemek feltérképezésén túl, kiemelt szerepet szánt a jogviszony statikus jegyeinek ismertetésének. A munkajogi jogviszony tartalmát – csakúgy, mint bármely más jogviszony esetében – a felek jogainak és kötelezettségeinek összessége alkotja, s alakítja. Éppen ezért, kardinális kérdésként merült fel a jogtudományi diskurzus keretében, a feleket terhelő jogok és kötelezettségek

rendszerének vizsgálata Annak érdekében, hogy a jogviszony hosszútávon is fenntartható legyen és betölthesse rendeltetését, elengedhetetlen, hogy a felek megfelelően gyakorolhassák a jogviszonyból származó jogosultságaikat, valamint teljesítsék a kötelezettségeiket. A gyakorlat oldaláról közelítve mindez kiemelten fontos, hiszen a kötelezettségszegő magatartások sok esetben akár a jogviszony megszüntetésére is alapot adhatnak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. (a továbbiakban: Mt.) szabályainak rendszerében. Úgy véli, hogy a nemzetközi és uniós szabályozási tendenciákkal összhangban kiemelten fontos, hogy a tagállami jogalkotás milyen teret enged a jogviszony tartalmi elemeinek alakítására. A munka és a magánélet törékeny egyensúlyának fenntartásához pedig elengedhetetlen, hogy a jogviszony alanyai kellő védelmet biztosító, garanciális szabályokkal körülbástyázva tudják kibontakoztatni a képességeiket a munkáltatónál.

A dolgozat végül a digitalizáció és a munka-magánélet egyensúlya alapvető összefüggéseit feszegeti.

A jelölt igyekszik megtartani a kutatási kérdése által meghatározott fókuszt a dolgozat megírása során, a dolgozat újszerűségét ez a megközelítés adja.

Kérem a tisztelt Olvasót, hogy támogassa a Jelölt értekzésének nyilvános vitára bocsátását.

Miskolc-Egyetemváros, 2025. június 13.

Jakab Nóra sk.
egytemi tanár

I. A kutatás kontextusa

A munka és a magánélet egyensúlyának kérdése egy olyan, komplex területet foglal magában, amely kiemelten törékeny pillérek, alapjogi kérdések, szociálpolitikai célkitűzések hálójában fogalmaz meg mindenkor aktuális, ám egyre nagyobb kihívást jelentő problémaköröket.

Doktori disszertációmban legfőbb célkitűzésem, hogy holisztikus szemlélettel vizsgáljam meg, mit is jelent a XXI. század társadalmi és gazdasági kihívásainak hálójában a munka és a magénélet egyensúlya. Vajon pusztán egy hangzatos kívánalom lehet ez a munkát végző egyén részéről – amely megreked a köznapi diskurzus területén - vagy ettől többet jelenthet? Noha a munka és a családi élet egyensúlyának összehangolásából adódó dilemmák nem teljesen újkeletűek a munkaerőpiac területén, mégis számos új aspektus és kihívás, illetőleg megoldás rajzolódhat ki a tudományos kutatás során.

Álláspontom szerint, a munka és a magánélet közötti egészséges egyensúly fenntartása kulcsfontosságú tényező a jogviszony alanyai kapcsán, ideértve a munkát végző személyt, továbbá a munkáltatói szervezetrendszert is, hozzájárulva a hatékony és eredményes működéshez.[1] Az egyensúly megteremtése és fenntartása komoly kihívásnak bizonyul számos szülő, valamint gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, többek között a hosszabb munkaidő, a változó munkaidő-beosztás miatt, mely tényezők mind hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását. Jelen kutatás keretében a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának legfőbb okaira, valamint a kihívások leküzdésének lehetőségeire keressük a válaszokat.

A kutatáshoz kapcsolódóan az alábbi kérdésfelvetésre keresem a választ:

[1] KOVÁCS-BERÉNYI, L. – FEHÉR, B. (2024).: *Munkaerőpiaci kihívások és lehetőségek a nők foglalkoztatásának területén, különös tekintettel a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére. Miskolci Jogtudó, 2024/3. szám, TDK különszám, 113–122.*

Hogyan alakul napjaink változó társadalmi és gazdasági környezetében a nemek közötti egyenlőség megvalósulása, a nemzetközi és európai uniós törekvések elérték-e a céljaikat, s ebben milyen szerepe van a rugalmas foglalkoztatási feltételeknek?

Vizsgálódásom során a munkajogi szabályozás dinamikáján, a klasszikus dogmatikai alapokon nyugvó kiindulópontok mentén az aktuális szabályozási tendenciákat vizsgálva keresem a válaszokat a kérdéseimre; szem előtt tartva a munkát végző egyén - különösen a gyermeket nevelő, gondozási feladatokat ellátó munkavállaló nők – munkajogi helyzetét.
Annak érdekében, hogy a lehető legteljesebb körben megvizsgáljuk a kutatás alapját jelentő hipotéziseket, több részterületre szükséges elhatárolni a kutatás kontextusát, amelyhez kapcsolódóan elsőként statisztikai adatok elemzését ejtem meg.

1.1. Statisztikai adatok (nemzetközi és hazai kitekintéssel)

Úgy vélem, a téma összetett mivoltából adódóan a szükséges szabályozási keretek kapcsán elengedhetetlen, hogy említést tegyünk a statisztikai adatok ehhez kapcsolódó összefüggéseiről. Az alábbiakban szemügyre vesszük mind a nemzetközi, mind pedig az uniós adatokat, továbbá külön is említést teszünk a magyar helyzetről a nemek közötti egyenlőség terén. Az alábbi megállapításokat a Világgazgazdasági Fórum aktuális, 2024-es adatai alapján ejtjük meg.

1.1.1. Nemzetközi kitekintés – WEF 2024

A Világgazdasági Fórum[2] által 2006 óta, minden évben megjelentetésre kerülő Global Gender Gap Index (magyar fordításban: a Globális Nemek Közötti

[2] A Világgazdasági Fórum egy 1971-ben, svájci székhellyel létrejött nonprofit alapítványként kezdte meg a működését. Hitvallása értelmében megfogalmazták a vállalatok kiemelt szerepét a gazdasági jólét

Különbségek Index) legutóbbi, 2024-es kiadása 18. kiadása összesen 146 gazdaságban vizsgálta a nemek közötti egyenlőség helyzetét – amely összességében a világ gazdaságainak kétharmadát jelenti-, így az aktuális adatok megfelelő bázist szolgáltatnak egy globális szintű helyzetkép kialakításához. A vizsgálat alapvető célkitűzése, hogy pontos, jól nyomonkövethető adatokat szolgáltasson a nemek közötti különbségek felmérésében négy, kiemelt területre fókuszálva; ide tartozik a gazdasági szerepvállalás, oktatásban való részvétel, egészség és életminőség, valamint a politikai szerepvállalás területe. Jelen felmérés a 2006-os indulása óta folyamatosan nyomon követi a négy, vizsgált területen jelentkező egyenlőtlenségeket, ill. a megszüntetésükben elért eredményeket.[3]

1.1.1.1. Globális eredmények

Az Index 0-tól 100-ig terjedő skálán méri az eredményeket, amelynek keretében az értékek azt jelölik, milyen mértékben sikerült közeledni a nemek közötti teljes egyenlőség megteremtéséhez, vagyis a négy kulcsfontosságú terület vonatkozásában a nemek közötti különbség hány százalékát sikerült megszüntetni. Így globális, valamint regionális adatok is kirajzolódnak a felmérés eredményeként, amely lehetőséget teremt a leghatékonyabb, valamint a kevéssé effektív szakpolitikai eredmények összevetésére.

A 2024-es Index fejleményei azt mutatják, hogy bár egyetlen ország sem érte el a nemek közötti teljes egyenlőséget, az aktuális kiadásban szereplő gazdaságok

megteremtésén túlmenően, arra vonatkozóan, hogy tevékenységükhöz kapcsolódóan felelősséggel tartoznak a társadalom és a természet iránt is. Az 1971-ben nonprofit alapítványként létrehozott Fórum 2015-ben kapta meg a svájci hatóságoktól a köz- és magánszféra együttműködését szolgáló nemzetközi szervezet státuszát. A Fórum párbeszéd, vita és cselekvésre vonatkozó kötelezettségvállalások révén vonja be a szervezeteket és a vezetőket a jövőbe mutatóbb, ellenállóbb, befogadóbb és fenntarthatóbb gazdaságok és társadalmak építésének szolgálatába. Lásd erről bővebben: WORLD ECONOMIC FORUM: Our Institutional Framework https://www.weforum.org/about/institutional-framework/ (Megtekintés ideje: 2025.01.02.)

[3] A 2024-es kiadás eredményeit összegző publikáció elérhető a következő linken. WORLD ECONOMIC FORUM: *Parity for Women Remains Five Generations Away But Historical Election Year Offers Hope. Geneva, 11 June 2024.* https://www.weforum.org/press/2024/06/parity-for-women-remains-five-generations-away-but-historical-election-year-offers-hope/ (Megtekintés ideje: 2025.01.02.)

97%-a a 2006-os 85%-hoz képest több mint 60%-kal csökkentette a fennálló különbségeket.[4]

A 2024-es globális nemek közötti szakadék 2024-ben az ebben a kiadásban szereplő 146 ország esetében 68,5%-os szinten áll. A 2023-mas Index keretében vizsgált 143 ország konstans mintájához viszonyítva a nemek közötti globális szakadék további +,1 százalékponttal, 68,5%-ról 68,6%-ra csökkent. Azon országok esetében, amelyek a kezdeti, 2006-os esztendőtől egészen az aktuális, 2024-es vizsgálatban állandó szereplőként voltak jelen – mindez összesen 101 országot jelent - a különbség szintén +,1 százalékpontot javult, és elérte a 68,6%-ot.[5] A jelentés rávilágít arra, hogy a fennálló egyenlőtlenségek megszüntetése, s a teljes paritás elérése talán távolabb van, mint azt gondolnánk; a vizsgálati eredmények és tendenciák fényében 134 esztendőre lesz szükség a nemek közötti teljes egyenlőség eléréséhez, mivel az előző vizsgálathoz képest jelentősebb, érdemi előrelépések nem történtek ezen a területen. Mindez pedig hozzávetőlegesen őt generációval haladja meg a 2030-ig kitűzött időkeretben elérendő Fenntartható Fejlődési Célok (angolul: Sustainable Development Goals, SDGs) [6]megvalósulását.[7]

Az aktuális eredmény azt mutatja, hogy - bár jelenleg egyetlen ország sem tudta megteremteni a nők és férfiak közötti teljes egyenlőséget -, a jelen kiadásban szereplő gazdaságok 97 százaléka a 2006-os 85 százalékról már legalább 60 százalékban felszámolta a fennálló különbségeket. Az első helyen ezúttal is Izland végzett 93,5 százalékkal, amely már másfél évtizede vezeti az index rangsorát. Emellett továbbra is az egyedüli olyan gazdaságként tarthatjuk számon, ahol a nemek közötti egyenlőtlenségek több mint 90%-át sikerült

---

[4] WORLD ECONOMIC FORUM: *Global Gender Gap Report 2024.* 11 June 2024. 5. ISBN-13: 978-2-940631-89-6.

[5] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 5.

[6] Az Egyesült Nemzetek Szervezete (a továbbiakban: ENSZ) 2015-ben 193 részes ország által egyhangúlag elfogadott 17 célkitűzést az egyének, ill. a társadalmak jóllétének, ezáltal pedig a fenntartható fejlődés eléréséhez. A célok három központi és egymással szoros összefüggésben lévő tényezőt ölelnek fel: nevezetesen a gazdasági növekedés, a társadalmi integráció, valamint a környezetvédelem területén, új keretet teremtve ezáltal a fejlődésnek. Az egyes célkitűzések, valamint a hozzájuk kapcsolódó mutatók pedig lehetővé teszik, hogy az előrehaladás mérhető legyen. Lásd erről bővebben: What are the Sustainable Development Goals? https://www.undp.org/sustainable-development-goals (Megtekintés ideje: 2025.02.01.)

[7] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 5.

eltüntetni. A fennmaradó kilenc gazdaság közül nyolc esetében a különbségek több mint 80 százalékát sikerült felszámolni. Az európai gazdaságok hét helyen szerepelnek a lista első tíz helyezettje közül. Izland mellett ezek közé tartozik Finnország (2., 87,5 százalék), Norvégia (3., 87,5 százalék), Svédország (5., 81,6 százalék), Németország (7., 81 százalék), Írország (9., 80,2 százalék) és Spanyolország (10., 79,7 százalék). A három fennmaradó helyet Kelet-Ázsia és a csendes-óceáni térség (Új-Zéland, 4., 83,5 százalék), Latin-Amerika és a Karib-térség (Nicaragua, 6., 81,1 százalék), valamint a Szaharától délre fekvő Afrika (Namíbia, 8., 80,5 százalék) gazdaságai foglalják el. Litvánia (11., 79,3 százalék) és Belgium (12., 79,3 százalék) kiesett a legjobb 10-ből, míg Spanyolország és Írország 2024-ben csatlakozott a legjobb 10 közé és ezzel nyolc, illetve kettő helyet sikerült javítaniuk.[8]

1.1.1.2. Regionális eredmények – EU-s kitekintés

Európa vezeti a 2024-es regionális nemek közötti különbségek felszámolásának rangsorát, mivel 2024-re a nemek közötti különbségek 75%-át megszüntette, és 2006 óta összességében 6,2 százalékpontos javulást ért el. Az első öt helyen szereplő európai gazdaságok - Izland, Finnország, Norvégia, Svédország és Németország - mindannyian a globális rangsor első tíz helyezettje között szerepelnek. Noha a régió 40 gazdasága közül 21 a nemek közötti egyenlőtlenségek több mint 75%-át megszüntette, az első és az utolsó helyezett közti távolság jelentős különbségeket jelez a régiókon belüli egyenlőtlenségek tekintetében. A legelőkelőbb helyen álló Izland 29 százalékponttal vezet az utolsó helyen álló Törökország előtt. Az Index eredményei alapján Európa összességében szerény javulást mutat a gazdasági egyenlőség terén: a gazdasági életben való részvétel és lehetőségek terén elért pontszáma csekély, +0,4 százalékpontos növekedést jelez (67,8%). Továbbá, a régió nemek közötti oktatási esélyegyenlőségi mutatója a harmadik legmagasabb (99,5%) a világon, míg az egészségügy területén stagnál. Valamint kiemelendő, hogy Európa

[8] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 5.

politikai egyenlőségi mutatója felfelé ívelő görbével 2024-re az összes régió közül a legmagasabb értéket érte el (36%).[9]

1.1.1.3. A nemek közötti egyenlőtlenségek alakulása a globális munkaerőpiacon

A nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségek tekintetében a Világgazdasági Fórum aktuális kutatása további, részletes adatokat is tartalmaz a munkaerőpiaci részvétel tekintetében.

Összességében megállapítható, hogy a munkaerőpici részvételre vonatkozó paritás fokozatos javulást mutat a korábbi időszak eredményéhez képest, azonban a regionális különbségek ez esetben is meghatározók.

A LinkedIn[10] adatai szerint 2024-ben a nők munkavállalói létszámaránya szinte minden iparágban és gazdaságban alacsonyabb marad a férfiakénál: a nők a globális munkaerő 42%-át, a felsővezetők 31,7%-át teszik ki. A felsővezetői pozíciók globálisan továbbra is korlátozottan elérhetőek a nők számára, amit a globális „lejtmenet" szemléltet: 2024-ben a belépő szinttől a felsővezetői szintig tartó ranglétrán 21,5 százalékpontnyi eltérés mutatkozik a nők tekintetében. Miközben a nők megközelítőleg a kezdő pozíciók mintegy felét töltik be, a C-vezetői pozíciók csupán egynegyedében részesülnek. Az elmúlt években ígéretes tendenciaként üdvözölt nők vezetői pozícióba történő felvétele fokozatosan csökkenni kezdett: 2023-ban 37,5%-ról 36,9%-ra, majd 2024 elején tovább folytatta a csökkenését 36,4%-ra, ami a 2021-es érték alatt maradt. A LinkedIn kutatása arra utal, hogy a romló makrogazdasági feltételek összefüggnek a nők felsővezetői pozícióba történő felvételének csökkenésével. Ugyanakkor minél magasabb a nők képviselete a munkaerőpiacon, annál ellenállóbbak a gazdasági visszaesés során bekövetkező megszorításokkal szemben. A kutatási eredmények azonban arra is rávilágítanak, hogy a globális

[9] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 6.

[10] A LinkedIn jelenleg a világ vezető üzleti és szakmai közösségi hálózata, amelyet 2002-ben alapítottak és 2003-ban indítottak el, melynek elsődleges célja, hogy gazdasági lehetőséget teremtsen a globális munkaerő valamennyi tagja számára. Lásd erről bővebben: https://about.linkedin.com/?trk=content_footer-about (Megtekintés ideje: 2025.04.05.)

munkanélküliség várhatóan növekedni fog az alacsonyabb jövedelmű gazdaságokban, és a munkát keresők között aránytalanul nagy számban jelennek meg a nők. [11] Többek között ezért is szükséges külön pontban is szót ejteni a 2024-es Index magyar vonatkozású adatairól is a továbbiakban.

1.1.1.4. *Magyarország, mint a lista 101. helyezettje*

Hazánk a nemek közötti paritás tekintetében a 146 országot vizsgáló kutatásban az összesített eredmények alapján a lista 101. helyén (68,6 %) szerepelt. Ez összességében két hellyel rosszabb pozíció a korábbi, 2023-mas adatokhoz viszonyítva. Ezzel a szomszédos országok közül a példának okáért Románia (68., 71,7%) és Szlovákia (56. 73,1%), is több helyet javítva előkelőbb eredménnyel zárt az összesített listában. [12]

Amennyiben részletesebben is szemügyre vesszük a négy fókuszterület egyes eredményeit Magyarország esetében, már számottevőbb eltéréseket tapasztalhatunk a részeredmények kapcsán.

Hazánk a nemi egyenlőség tekintetében a gazdasági életben való részvétel és lehetőségek terén a középmezőnyben végzett az összesített lista 72. helyén, 69,7 százalékponttal; a nemek közötti oktatási esélyegyenlőségi mutatója szerint viszont már a lista első negyedében, a 34. helyen szerepelt 99,9 százalékkal. A legjobb eredményt egyértelműen az egészség és életminőség területén érte el Magyarország a vizsgált gazdaságok között, ebben megosztott helyezéssel a 17. lett 98 százalékkal. A legrosszabb eredményt pedig a politikai egyenlőségmutató hozta; a lista utolsó felében, a 131. helyet birtokolja, 6,9 százalékponttal.[13] Ezen adatok a vizsgált 146 ország vonatkozásában elért, összesített eredményeket jelölik. Ennek alapján azonban a fókusz szűkítésével tovább árnyalhatjuk a statisztika megállapításait.

[11] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 7.
[12] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 12.
[13] Ezzel a helyezéssel hazánk az európai gazdaságok közül a legrosszabb helyen végzett. Lásd erről bővebben: *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 14-18.

Amennyiben szemügyre vesszük a regionális vonatkozásokat és Magyarország EU-n belüli helyezéseit, világosan körvonalazódik a hazai adatok alapján, hogy a gazdasági életben való részvétel és lehetőségek területe, a politikai reprezentációval együtt súlyos lemaradásban van az európai térség országaihoz, képest is. A regionális adatok tanulsága szerint hazánk a lista végén szerepel; csupán Csehországot és Törökországot előzi meg a négy fókuszterület eredményeinek átlaga alapján. [14]

A Visegrádi csoport (a továbbiakban: V4-ek) – Csehország, Magyarország, Lengyelország és Szlovákia – adatait összevetve hazánk ebben a tekintetben is az utolsó helyen zárt. A V4-ek közül Lengyelország az összesített eredmények alapján is első helyen áll. Az európai regionális rangsorban 24., a 51. a globális rangsorban az 51. helyet szerezte meg, 74 százalékkal. Előkelő helyen zárt a V4-ek viszonylatában, továbbá a regionális vonatkozásban is a középmezőny környékén, míg a globális rangsor alapján az első harmadban végzett, ami rendkívül biztató eredményként kecsegtet a nemek közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölése területén.[15] A részeredmények tekintetében a vizsgált négy kulcsfontosságú tárgykör közül egyértelműen három terület is az erősségek között szerepel; a gazdasági életben való részvétel (71,2%), az oktatáshoz való hozzáférés (99,6%), ill. az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés területén (98%) mind magas értékeket hozott, szinte minden területen javítva a globális rangsorban elért helyezést. [16]

A globális nemek közötti egyenlőtlenségi index 2024-es eredményei alapján ugyan a részadatok közül a gazdasági mutatók kissé jobbnak bizonyulnak Csehország mutatóitól, elmaradnak azonban Lengyelországtól és Szlovákiától is. Az oktatási egyenlőség gyakorlatilag valamennyi, V4 állam tekintetében megfelelő mértékbe megvalósult, azonban továbbra is komoly kihívást jelent, hogy a gazdasági életben való részvételi, valamint a politikai részvételhez

[14] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 26.
[15] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 24.
[16] *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 299-230.

kapcsolódó lehetőségek nem követik ezt az előrelépést. A politikai hatalomhoz való hozzáférés továbbra is meghatározó nehézséget jelent a V4 országaiban, azonban Magyarország különösen gyengén teljesít ezen a területen.[17]

Részösszefoglalás:
Mindezek fényében is körvonalazódik, hogy milyen komplex és meghatározó szerepe van a nemek közötti egyenlőség megvalósulásának, s a szabályozási tendenciák alakulásának a munkaerőpiaci részvétel megteremtése, s a tisztességes munka elérésében, amely a személyiség kibontakoztatásának egyik kulcsfontosságú tényezője. Véleményem szerint azonban nem szabad szem elől téveszteni, hogy a globális irányvonalakon túlmenően, a regionális különbözőségekre való megfelelő cselekvési stratégiák jelenthetik a hatékony szabályozási fellépés alapját. Ez a felvetés igazolhatja, hogy az általános keretrendszerek megfelelő kiindulási alapot, egyfajta zsinórmértéket biztosíthatnak az adott régió sajátosságait, gazdasági és társadalmi berendezkedését viszont a mindezekre reagáló, előremutató részletszabályozás jelentheti. Meggyőződésem szerint, a statisztikai adatok értékelése közelebb vihet bennünket a vizsgált terület teljeskörű feltérképezéséhez, egyben megalapozva, hogy a kutatás kontextusa a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó joganyag tekintetében milyen keretek között mozoghat. A továbbiakban az egyenlőség megteremtéséhez kapcsolódó nemzetközi és európai uniós szabályozási mérföldköveket vázoljuk fel.

1.1.2. Európai kitekintés

A Világgazdasági Fórum aktuális, 2024-es felmérése alapján kirajzolódik, hogy a foglalkoztatás területe kiemelt jelentőségű szegmens a nemzetgazdaságon belül. Éppen ezért, meggyőződésem szerint kulcsfontosságú, hogy szűkítve, s egyben jobban lehatárolva szemügyre vegyük, hogy az Európai Unió szabályozási törekvései milyen eredményeket értek el ezidáig, számokban

[17] A V4-ek részletes eredményeiről lásd bővebben: *Global Gender Gap Report 2024:* i.m. 11-385.

kifejezve. Ennek kapcsán kiemelendőnek vélem az Európai Bizottság által életre hívott 2020-2025-ös időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi stratégia megállapításait a kutatási kontextus keretében is megemlíteni.[18] A Stratégia is rávilágít arra, hogy az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaság kialakításában és fenntartásában is kulcsszerepe van a nemek közötti egyenlőség megvalósításának valamennyi területen, ideértve a foglalkoztatás területét is. Az EU stratégiai célkitűzései is egyértelműen egy irányba mutatnak; a nemek közötti egyenlőség egy olyan, alapvető jog, s védendő érték, amely a fenntartható munkaerőpiac, s a nagyobb termelékenység elérésének alapja. Ezt kell szem előtt tartani a jogi norma alakításakor. A legfőbb cél az *egyenlőségközpontú Unió* megteremtése, amely jelentősen előre lendítheti a nemek közötti egyenlőség megvalósulását. Mindez magában foglalja azt a döntési szabadságot, hogy mind az oktatás, egészségügy, mind pedig a gazdaság, illetve a politikai szerepvállalás területén nemi alapú különbségtétel nélkül jelenjenek meg az egyének, s egyenlő esélyekben részesüljenek példának okáért vezetői pozíciók elérésében, ill. egyenlő javadalmazásban részesüljenek egyenlő értékű munkák ellátása során. Mindezeken túlmenően, a stratégia célkitűzései között is kiemelt szerepet kapott a nemi alapú erőszak, valamint a nemi sztereotípiák felszámolása egyaránt. Mindezek alapján pedig annak érdekében, hogy a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyáról ejtsünk szót, nem nélkülözhetjük a nemek közötti egyenlőség megvalósulásának relevanciájáról való diskurzust, amely egyfajta kiindulási alapként szolgál ebben a folyamatban.[19]

[18] Az uniós szinten kihirdetett cselekvési programok a nemek közötti egyenlőség előmozdításának egyik legfontosabb, nem kötelező erejű jogi eszközévé váltak napjainkra, hatékonyabb és gyorsabb fellépést és iránymutatást biztosítva a tagállamok számára. Az egyes soft law jogalkotási eredményekre a későbbiekben részletesen is kitérek.

[19] *„A nemek közötti egyenlőség több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt – ezt a lehetőséget ugyanúgy valóra kell váltanunk, mint ahogyan megvalósítjuk a zöld és a digitális átállást, és szembenézünk demográfiai kihívásainkkal."* A nemi dimenzió valamennyi uniós szakpolitika területén megjelenik, így a nemek közötti egyenlőség megteremtése nem csupán kívánatos lehetőség, hanem alapvető követelmény az uniós jogalkotás és jogalkalmazás számára is, amely érvényesülésének alapja a megfelelő, tagállami jogharmonizációban, hatékony részletszabályok megalkotásában rejlik. *Lásd erről bővebben:* Európai Bizottság: *Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése: A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.* Brüsszel, 2020.3.5. (COM) 2020 152. final.

A következőkben a kutatás kontextusának további lehatárolása érdekében a nemek közötti egyenlőség megteremtésének alapjai mentén folytatjuk vizsgálódásunkat. Ennek keretében vegyük szemügyre az Európai Unió aktuális statisztikai fejleményeit, hogy pontosabb képet kapjunk arról, 2025-re pontosan milyen előrehaladás mérhető a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége terén, ill. melyek azok a területek, ahol a legjelentősebb kihívásokkal találkozhatunk továbbra is.

1.1.2.1. A 2025. évi nemi esélyegyenlőségi stratégia eredményei

A 2025. évi EU Bizottsági jelentés a nemek közötti egyenlőségről a korábbiakban említett, 2020-2025-ig tartó öt esztendős időszakot lefedő nemi esélyegyenlőségi stratégia keretében készült utolsó jelentés. Az ötéves ciklus lezárásaként s egyben összegzéseként a jelentés sorra veszi az esélyegyenlőség céljának megvalósítása érdekében elért eredményeket az Unió egésze, valamint a tagállamai tekintetében is, valamint bemutatja a stratégia által lefedett öt területen elért fejleményeket és jó gyakorlatokat. Az öt kulcsterület az alábbi:

- a nemi alapú erőszak felszámolása és a sztereotípiák elleni küzdelem;
- jólét egy nemek közötti egyenlőséget biztosító gazdaságban;
- döntéshozatalban való egyenlő részvétel biztosítása a társadalom minden területén;
- a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése és finanszírozása;
- a nemek közötti egyenlőség és a nők szerepének erősítése világszerte.[20]

[20] European Commission: *2025 report on gender equality in the EU. 7 March 2025, Publications Office of the European Union, 2025. 2-3.*

A nemi sztereotípiákról szóló Eurobarométer felmérés [21]párhuzamosan zajlott egy másik Eurobarométerrel[22], amely kifejezetten a nemi sztereotípiákkal kapcsolatos kérdésekre összpontosított a nők elleni erőszakkal összefüggésben. A kérdőív kitért kifejezetten a munka és a magánélet egyensúlyának bizonyos kérdéseire. Az eredmények összefoglalóan azt tükrözik, hogy míg néhány, munkaerőpiaci vonatkozású területen kisebb javulást mértek a beérkezett válaszok alapján - például abban a kérdésben, hogy az anyák teljes munkaidős foglalkoztatása milyen hatással van a családi életre, valamint a nők és férfiak szerepére vonatkozóan - az elmúlt évekhez képest mindez csekély javulás mutat, ez azonban nem érvényesül minden területen. Ide tartozik például, hogy a válaszadók többségének meggyőződése szerint a háztartási feladatok elvégzéséhez szükséges alapvető kompetenciák tekintetében a nők járnak az élen.

A munka és magánélet közötti döntésekkel kapcsolatos sztereotípiák többségét a válaszadók összességében elutasítják, ám meghatározó arányban érvényesülnek még mindig sztereotip nézetek a nők társadalmilag kívánatos viselkedéséről. Példának okáért, a válaszadók csupán valamivel több mint a fele - 51%, ami pusztán +3 százalékpontos növekedést jelent a 2009-es felmérés óta - ért egyet azzal, hogy amennyiben mindkét szülő keresőtevékenységet folytat, és az apa fizetése alacsonyabb, mint az anyáé, akkor az apának kellene feladnia a munkát, hogy a gyermekgondozási feladatokat ellássa, feltéve, hogy a család döntése szerint a munkától való elszakadás elengedhetetlen az egyik szülő részéről. Az eredmények vegyesek az egyéb családi kötelezettségek ellátása tekintetében jelentkező nemek közötti különbségek megítélését illetően is:

[21] Ez a felmérés áttekintést ad a nemi sztereotípiákról alkotott véleményekről különböző kontextusokban: a családban és a munkahelyen, a politikában és a vezetői pozíciókban, valamint a nemek közötti eltérő bánásmódról alkotott véleményekről a mindennapi életben. Az uniós polgárok többsége támogatja a nemek közötti egyenlőséget, mivel azt mindenki számára előnyösnek tartja. Bizonyos nemi sztereotípiák azonban továbbra is fennállnak egyes területeken, emellett tagállamok és korcsoportok között is észlelhetők különbségek. Lásd erről bővebben: Special Eurobarometer 545 on Gender Stereotypes covered perceptions of gender equality and general stereotypes about gender roles and attributes and acceptable behaviours; perceptions of gender stereotypes concerning family and professional life and perceptions of gender stereotypes in politics andin leadership positions. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974 (Megtekintés ideje: 2025.03.05.)

[22] Flash Eurobarometer 544 covered gender stereotypes in the context of violence against women. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252 (Megtekintés ideje: 2025.03.05.)

minden ötödik válaszadó egyetért azzal, hogy a fontos családi döntésekben a férfiaknak kell a végső szót kimondaniuk, és megoszlanak a vélemények arról, hogy a férfiak általában véve kevésbé alkalmasak-e a háztartási feladatok elvégzésére, mint a nők.[23] Tizenegy országban a válaszadók több mint fele egyetért azzal, hogy összességében a férfiak alapvetően kevésbé kompetensek a háztartási feladatok elvégzésére, mint a nők. Ez az arány különösen magas Magyarországon (74%), amelyet Lengyelország (64%), Olaszország és Szlovákia (egyaránt 63%) követ. A skála másik végén Dániában (14%), Svédországban (19%) és Finnországban (22%) a válaszadók kevesebb mint egynegyede ért egyet ezzel az állítással. Ezért a vélemények különösen eltérőek ebben a kérdésben, a legalacsonyabb és a legmagasabb egyetértési arány közötti különbség eléri a 60 százalékpontot.

A további, két állítás szintén a nők gazdasági életben való részvételéhez, illetőleg a munkahelyi és a családi feladadatok nők és férfiak közötti eloszlásához kapcsolódik.

Tizenhét EU tagállamában a válaszadók több mint fele egyetért azzal, hogy összességében a családi élet sérül, ha az anya teljes munkaidőben áll foglalkoztatásban. Ez az arány a legmagasabb Litvániában és Portugáliában (mindkét országban 73%), valamint Görögországban és Magyarországon is (mindkét országban 70%), míg a legalacsonyabb Finnországban (16%), Dániában (20%) és Svédországban (25%). Az egyes országok között a legmagasabb és legalacsonyabb egyetértési arány közötti különbség ezért rendkívül jelentős, 57 százalékpont.

Az EU valamennyi tagállamában a válaszadók több mint fele egyetért azzal, hogy a szülői szabadság az apákat is gazdagítja, és ezt a nézetet Svédországban (95%), Hollandiában és Finnországban (mindkettő 92%) több mint tízből kilenc válaszadó osztja. Ezzel szemben Romániában (53%), Csehországban (54%),

[23] Az állítás pontosan így hangzott: „QD4.3. Kérem, mondja meg, hogy egyetért vagy sem a következő állításokkal. (% - Általában a férfiak kevésbé kompetensek a házimunkák elvégzéséhez, mint a nők)" Lásd erről bővebben: Gender stereotypes - Nemi sztereotípiák, 12 Január - 4 Február 2024. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974 (Megtekintés ideje: 2025.03.05.); továbbá: European Commission: *2025 report on gender equality in the EU. 7 March 2025, Publications Office of the European Union, 2025.*

Észtországban és Lettországban (mindkettő 58%) kevesebb mint tízből hat válaszadó vallja ugyanezt.[24]

Fontos azonban kiemelni, hogy az eredmények tükrében kirajzolódik a nézetek erős polarizálódása a fiatal férfiak és a fiatal nők között; az összesített eredmények alapján a fiatal férfiak (15-24 éves korosztály) többsége inkább egyetért a sztereotip nézetekkel.[25] Valamint, természetesen nem hagyható figyelmen kívül, hogy a társadalmi és gazdasági berendezkedés ugyancsak alapjaiban meghatározza az egyes országok tekintetében tapasztalható különbözőségeket, s hasonlóságokat, amely természetszerűen kikövezi a tagállami hatáskörben lévő jogalkotási tárgykörök prioritásait. Álláspontom szerint, nem nélkülözhető ennek kapcsán az eredményes tagállami fellépés, ill. szemléletformálás az otthoni nevelés és a nevelési-oktatási intézmények együttes szerepvállalása a nemi sztereotípiák felszámolása érdében. Ennek szükségességére a következő fejezetekben részletesen is kifejtésre kerülő, a munka és a magánélet egyensúlyának tárgykörében megalkotott 2019-es irányelv is felhívja a figyelmet a preambulum bekezdésben. Az irányelvi rendelkezés rávilágít arra, hogy az egyenlő bánásmódra vonatkozó szakpolitikák kialakítása során a nemi sztereotípiák kezelése – mind a női, mind a férfi szerepek és szakmák területén - alapvető célkitűzés kell legyen a munka és a magánélet egyensúlyát támogató szakpolitikai irányvonalak megalkotása során.[26] Mindez többek között azért is kiemelten releváns, mert a nemi sztereotípiák a nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségek kialakulásának eredői. A társadalmilag rögzült normákból fakadó sztereotip előfeltevések mind-mind

[24] Mindazonáltal a 25–39 évesek körében a női válaszadók inkább hajlamosak ezt a sztereotipikus nézetet képviselni (47%-ban, szemben a 25–39 éves férfiak 40%-ával), míg a 40 év felettiek körében gyakorlatilag nincsenek különbségek ebben a kérdében. Special Eurobarometer 545 on Gender Stereotypes covered perceptions of gender equality and general stereotypes about gender roles and attributes and acceptable behaviours; perceptions of gender stereotypes concerning family and professional life and perceptions of gender stereotypes in politics andin leadership positions. 24-25. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974 (Megtekintés ideje: 2025.03.05.)

[25] European Commission: *2025 report on gender equality in the EU. 7 March 2025, Publications Office of the European Union, 2025. 2.*

[26] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79–93.) (11) preambulum bek., továbbá lásd erről: Európai Bizottság: *Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése: A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.* Brüsszel, 2020.3.5. (COM) 2020 152. final.

korlátozzák az egyének mozgásterét, döntési szabadságát, végső soron pedig a személyiségük kibontakoztatásának lehetőségét. Ezen nemi sztereotípiák továbbá hatással vannak a nemek közötti bérszakadék fennállására is, továbbá gyakran együtt jelentkeznek más jellegű, például a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, ill. fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló sztereotip előfeltevésekkel. A bérezés tekintetében természetesen több tényező együttes fennállása is hozzájárul a nemek közötti bérkülönbségekhez, azonban ennek egyik, kiemelten fontos szegmense a nemi sztereotípiákon és megkülönböztetésen alapuló vertikális és horizontális szegregáció megszüntetése.[27] Mindezek alapján, illetőleg az előzőekben ismertetett statisztikai adatok fényében is kijelenthető, hogy az edukáció[28], ill. a folyamatos szemléletformálás lehet a nemi sztereotípiák leküzdésének sarokköve. Noha a szabályozás az elsődleges és a másodlagos jogforrások területén is arra törekszik, hogy a nemek közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, s a nemek közötti egyenlőség megteremtésére,[29] a felmérések eredményei is azt tükrözik, hogy ezen folyamatnak új lendületet kell biztosítani az egyenlőtlenségek teljeskörű felszámolása érdekében.

Ebben a folyamatban, a nők hatványozottan nehezebb helyzetben vannak, amennyiben a családi kötelezettségeik mellett a munka világában is boldogulni szeretnének. A karrierépítés, a gazdasági életben való eredményes részvételt azonban több, más tényező is nehezíti – a nemi sztereotípiák fennállásán túlmenően – amelyek együttesen eredményezik a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságát napjainkban is. A hosszabb munkaidő, a változó munkaidő-beosztás, a gondozási feladatok nemek közötti egyenlőtlen elosztása,

[27] Európai Bizottság: *Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése: A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.* Brüsszel, 2020.3.5. (COM) 2020 152. final.

[28] Az Európai Unió hivatalos honlapján is számos oktatási anyag elérhető, különböző korcsoportok szerint. Mindezek alapvető célja, hogy támogassa a tanárokat abban, hogy beszélgetéseket szervezzenek – akár már a 6-7 éves korosztály számára is - az osztályteremben a nemi sztereotípiák eredményes kezelése érdekében, amely hozzájárulhat a gyermekek egészséges és szabad fejlődéséhez, egyéni tehetségük és képességük kibontakoztatása mellett. A témához kapcsolódóan lásd például a közlekedési szektor példáját feldolgozó eszköztárat: *A nemi sztereotípiák elleni küzdelmet segítő oktatási eszköztár általános iskolák számára.* https://learning-corner.learning.europa.eu/learning-materials/educational-toolkit-help-fight-gender-stereotypes-primary-school_hu (Megtekintés ideje: 2025.03.05.).

[29] Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke.

többek között mind olyan tényezők, amelyek negatívan befolyásolják a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, amely hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A gyermekvállalást követően a nők valószínűleg kisebb óraszámban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével. A rendelkezésre álló adatok szerint a beteg vagy gondozásra szoruló hozzátartozók ápolásában is döntően a nők látják el a szükséges teendőket, amely szintén hátrányosan befolyásolhatja a nők foglalkoztatását; egyesek akár teljesen kiszorulnak emiatt a munkaerőpiacról.[30] Mindez megmutatkozik abban is, hogy habár a számok alapján, uniós szinten jelenleg a legmagasabb a nők foglalkoztatási rátája, az aktuális adatok szerint a nők és a férfiak foglalkoztatási rátája között még mindig 11,6 %-os különbség mérhető. A problémák kezelésének kulcsa az egységes fellépés és az összefogás erejében rejlik.[31]

1.1.2.2. A nők foglalkoztatását elősegítő intézkedések – a rugalmas foglalkoztatási feltételek szerepe

A korábbiakban ismertetett kutatási hipotéziseim között rávilágítottam arra, hogy meggyőződésem szerint a rugalmas foglalkoztatási feltételek kulcsszerepet játszanak a munka és a magánélet közti egyensúly megteremtésében.

---

[30] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79–93.) (10) preambulum bek.

[31] *„A nemek közötti egyenlőség Európai Unión belüli megvalósítása közös felelősség. Ehhez az összes uniós intézmény, a tagállamok és az uniós ügynökségek összefogására és fellépésére szükség van, partnerségben a civil társadalommal és a női szervezetekkel, a szociális partnerekkel és a magánszektorral. Az Európai Parlament és a Tanács több állásfoglalásában és következtetésében is kifejezésre juttatta a nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettségét, felszólítva a Bizottságot, hogy fogadjon el uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiát, és valamennyi szakpolitikai területen erősítse meg a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését. Az együttműködő uniós intézményeknek és a tagállamoknak el kell mélyíteniük a civil társadalommal – többek között a női mozgalmakkal és szervezetekkel, nemzetközi szervezetekkel és kormányokkal – való együttműködésüket annak érdekében, hogy előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget és továbbra is globális vezető szerepet töltsenek be.”* Lásd erről bővebben: Európai Bizottság: *Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése: A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.* Brüsszel, 2020.3.5. (COM) 2020 152. final. 22.

A munkajog alapvető értéke, hogy gazdasági értelemben biztonságot nyújt s ezáltal kiszámíthatóságot teremt: egyrészt belülről, munkavállalót védő szabályokkal, másrészt kívülről, az állam szerepvállalás útján megfelelő szociális háló kiépítésével azon zavarhelyzetekre, amelyek során a munkát végző személy nem képes a munka elvégzésére. Úgy vélem, a XXI. század folytonosan változó gazdasági és társadalmi környezetében ez hatványozottan igaz. A nagyobb rugalmasságot biztosító foglalkoztatási feltételek pedig az egyensúly megteremtését illetően, kifejezetten a gyermeket nevelő nők számára jelenthetnek kiemelt segítséget a munkaerőpiaci jelenlét növelése és elérése érdekében. Így a klasszikus munkavégzés keretein túllépve, elengedhetetlen az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok vizsgálata is, amely a jelenkori kihívások és változó munkaerőpici igenyék fényében egyre nagyobb népszerűségnek örvend.

Bankó doktori értekezésének bevezető gondolatai között is rávilágít arra, hogy az atipikus munkavégzési viszonyokon kívül kevés, ilyen komplexitású területet lehet azonosítani a munkajogtudomány területén; hiszen, többek között alapvető, dogmatikai kérdéseket feszeget, rendkívül szerteágazó szakirodalmi háttérrel.[32] A klasszikus „tipikus munkaviszonytól" [33]való eltérés a szerződéses szabadság előtérbe kerülésével is elkerülhetetlenné vált a munkajogtudomány fejlődése során. Hiszen a klasszikus, alanyi kört érintő munkáltató-munkavállaló relációjában fennálló szoros gazdasági és személyi jellegű függés, az iparban foglalkoztatott munkavállaló koncepciójával folyamatosan alakult a változó igények mentén.[34] Egyetértek *Bankó* azon kijelentésével, mely szerint „*nem túlzás azt állítani, hogy a munkajog diszpozitív normái az atipikus*

[32] BANKÓ, Z. (2008): Az atipikus munkaviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. PhD értekezés. Pécs, 7.

[33] Ideértve általánosságban a határozatlan időre létrejött, teljes munkaidős foglalkoztatási jogviszonyokat, melyeket a jogalanyok tekintetében egy munkáltató és egy munkavállaló köt egymással, valamint a munkáltató – széleskörű utasításadási és ellenőrzési joga alapján - által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésen alapuló jogviszonyokat.

[34] A munkajog klasszikus, dogmatikai alapjai, s fejlődési tendenciát a dolgozat negyedik fejezetében mutatom be.

megállapodások motorjai”.[35] Mindez pedig az ipari forradalom eredményein túl, az információs társadalmak térnyerésével teljesen más fejlődési pályára állította a szabályozás vezérelveit.[36]

Külön is kiemelést érdemel *Prugberger* professzor munkássága, aki az atipikus munkavégzési viszonyok területén is elsők között gazdagította elméletével a jogtudományi diskurzust. A téma hazai jeles képviselői közül, a távmunka kapcsán már 1998-ban publikált, amikor még csupán kevesek érdeklődését keltette fel ez a témakör.[37]

A rugalmasság és a biztonság kettősségére épülő „flexicurity” elnevezéssel ismert európai uniós szakpolitikai kezdeményezések fundamentális alapokat rögzítenek a tipikus foglalkoztatási keretektől való eltérés lehetőségének szélesebb körű biztosításában. Alapvető kérdésként vetődik fel ebben a kontextusban, hogy a rugalmasabb foglalkoztatást elősegítő jogi keretrendszer mennyiben tudja egyben a munkát végző egyén szociális biztonságát, védelmét is megfelelően garantálni. *Ferencz* ezzel kapcsolatban arra hívja fel a figyelmet, hogy a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő, sérülékenyebb csoportok számára a lehető legteljesebb körű jogi és szociális védelmet kell biztosítani, amellett, hogy érvényesítjük a gazdasági szempontokat előtérbe helyező, munkaerőpiaci rugalmasságot erősítő politikai célkitűzéseket.[38] Mindezen tényezőkre tekintettel pedig a családi kötelezettségek teljesítésében is érintett, női munkavállalók szerepe hatványozottan is elnehezül. Megtalálni a megfelelő egyensúlyt a munka világa és a magánélet területén egy olyan, összetett területet fed le, amely a klasszikus munkajogi kérdéseken átívelő, interdiszciplináris

---

[35] BANKÓ (2008): i.m.: 23., továbbá lásd még: BANKÓ, Z. (2000): Távmunka - az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon. Jogtudományi Közlöny, 2000/6., 220-229.; BANKÓ. Z. (2010): Az atipikus munkaviszonyok, Pécs, Dialóg Campus, PTE ÁJK.; BANKÓ, Z. (2022). A távmunka szabályozási kérdései Magyarországon pandémia előtt, alatt és után. Miskolci Jogi Szemle, 17(2), 33–38. https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.1988.

[36] *"A XVIII. és a XIX. században a fizikai munka gépesítése gyökeresen változtatta meg a társadalmakat - tömegek áramlottak a városokba, hogy dolgozhassanak az új gyárakban. Ahogyan közeledünk a XXI. századhoz, úgy válik egyre nyilvánvalóbbá, hogy az információs forradalom szintén gyökeres változást eredményez a munka világában is."* Alan Denbigh. In: BANKÓ, Z. (2000): i.m. 220.

[37] PRUGBERGER, T. (1998): A házi bedolgozás és a távmunka. Munkaügyi szemle, 1998/12., 46-48.

[38] FERENCZ, J. (2014): Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. PhD értekezés. Győr, 193-194., továbbá lásd erről: FERENCZ, J. (2015): Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs.

összefüggésekhez vezethet. Egy olyan kirakós jelenik meg előttünk, amelynek minden egyes darabja más-más kihívást, s egyben megoldási javaslatot tartogathat számunkra a családi kötelezettségekkel érintett nők munkaerőpiaci érvényesülésében.

1.2. A nemek közötti egyenlőség

Az Európai Unió szerteágazó jogi szabályozási háttérrel rendelkezik a munkajogi és szociálpolitikai kérdések tekintetében egyaránt. A nők és a férfiak közötti egyenlőség megvalósítása pedig ehhez mérten, a közösségi együttműködés kezdetén is egy alapvető, elérendő és védendő értéknek bizonyult, amelyet fokozatosan erősíteni kívántak az elsődleges és másodlagos jogforrások keretei között. A nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke, alapvető jog, ill. a Szociális Jogok Európai Pillérének (a továbbiakban: Pillér)[39] egyik legfontosabb elve.

Kiemelendő, hogy – a disszertációban később kifejtésre kerülő - a munkavállalói jogvédelem kiindulási alapját jelentő *egyenlő munkáért egyenlő bért alapelv* már a közösségi együttműködés hajnalán, az 1957-es Római Szerződésben rögzítésre került, a nemi alapú diszkriminációra fókuszálva, amely napjainkban is a jogalkotás, valamint a jogalkalmazás egyik meghatározó területét jelenti.[40] A bérezés tekintetében megvalósuló egyenlőség kapcsán kiindulópontként azonban a nemzetközi jogalkotás hozta meg az ehhez kapcsolódó első normaanyagot; a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (National Labour Organisation, a továbbiakban rövidítve: ILO) 1951-ben elfogadott 100.

[39] A Szociális Jogok Európai Pillére a szociálpolitika területén az egyik legjelentősebb állásfoglalásként vázolja fel a szociális Európa eszméjét. Ez a dokumentum a legfrissebb állásfoglalásnak tekinthető ahhoz kapcsolódóan, hogy melyek az uniós polgárok, közöttük az EU munkavégzői státuszának szabályozására vonatkozó legfontosabb célkitűzések. A Pillérben meghatározott célokat alapvetően a tagállamoknak szükséges végrehajtaniuk, így a dokumentum részletes elemzése elengedhetetlen az Európai Unió irányában fennálló tagállami kötelezettségek teljesítéséhez, s a megfelelő jogharmonizáció megvalósításához a munka és a magánélet egyensúlyának területén egyaránt. Lásd erről bővebben: HENDRICKX, F. (2018): European Labour Law and the Millenium Shift: From Post to (Social) Pillar. In: HENDRICKX, F. –STEFANO, V. (eds.): Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100. Kluwer Law International BV, Netherlands, 49.; JAKAB Nóra (2018): *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra., Bíbor Kiadó, Miskolc.*

[40] Napjainkban az elsődleges uniós jogforrások közül az Európai Unió Működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 157. cikke rendelkezik ezen alapelvről.

számú egyezménye *a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról* [41]rögzítette elsőként ezen alapelvet, törekedve ezáltal a nők, s a gyermeket nevelő anyák munkaerőpiaci helyzetének erősítését, a jogi védelem szintjének emelésével[42]. Ez a folyamat pedig együtt járt az egyenlő bánásmód jogának kialakulásával is. Több szerző is egyetért abban, hogy az ILO 100. egyezménye volt a közösségi jogalkotás alakításának mozgatórugója az egyenlő bánásmód területén.[43]

Azonban, többek között a statisztikai adatok is rávilágítanak arra, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőség elérésében tartó folyamatban korántsem értük el a végállomást; továbbra is komoly kihívást jelent a nők jelentős munkaerőpiaci, valamint vezetői munkakörök betöltésében való alulreprezentáltsága globálisan és az Unió egészében. Éppen ezért bír kiemelt jelentőséggel a későbbi fejezetben kifejtésre kerülő új irányelvi kezdeményezésnek a legfőbb célkitűzése, hogy ösztönözze a gondozási feladatok egyenlőbb megosztását a nők és a férfiak között, mintegy új alapokra helyezve az eddigi egyenlő bánásmód-szabályozás kereteit.[44]

Fentiekre tekintettel is látható, hogy ezért tekinthető kiemelkedő jelentőségű állomásnak a 2019-es esztendő, mivel ebben az évben olyan új, munkajogi, valamint szociális jogi relevanciájú rendelkezésekkel gazdagodott az uniós joganyag, amely - a Pillér által kikövezett szociálpolitikai irányvonal mentén haladva – új utakat nyitott az egyenlőség megteremtésében.[45]

[41] A szervezet 1951. június 29-én fogadta el az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi Egyezményt.

[42] Az egyenlő bérezés biztosítása kapcsán az Egyezmény 2. cikke a következők szerint rendelkezik: A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama köteles a hatályban lévő bérmegállapítási módszereknek megfelelő eszközökkel előmozdítani, és ha ez a hatályban lévő bérmegállapítási módszerekkel összeegyeztethető, biztosítani, hogy a férfi és a női munkaerőt egyenlő értékű munka esetén megillető egyenlő díjazás elve minden munkavállalóra alkalmazást nyerjen.

[43] FÖLDVÁRI, Z. (2020): Kellő védelmet biztosít-e az Ebktv. a munkaerőpiacon a gyermekvállaláshoz? Várandós nők és szülők foglalkoztatási egyenlősége Magyarországon. Debreceni Jogi Műhely, 17(3-4), 49-50.

[44] KOVÁCS-BERÉNYI – FEHÉR: i.m. 113-114.

[45] Dr. SIPKA Péter - Dr. ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel., Munkajog, 2020/1., 24.

Amint az egyre inkább megvilágításban kerül, a XXI. századi társadalmi és gazdasági folyamatok, a rohamos technológiai fejlődéssel karöltve több szempontból is kihívásokkal teli környezetet indukálnak a jogalkotók és a jogalkalmazók számára egyaránt. Többek között a Covid-19 világjárvány[46] társadalmi és a globális gazdasági helyzetre gyakorolt változásai mind-mind jelentős kihívást jelentenek napjainkban is. Ennek okán, a jogalkotóval szemben támasztott azon, alapvető kívánalom, hogy a jogszabályi környezet megfelelőképpen alkalmazkodjon a munka világának folytonosan változó közegéhez, talán egyre jelentősebb kihívásként fogalmazódik meg. Osztom *Zaccaria Márton* véleményét a tekintetben, hogy korántsem egyszerű napjainkban azon kutatók helyzete, akik a munkajog alapjogi vetületein keresztül kívánják szemügyre venni az „uniós munkajog" jelentős formálódásán átmenő szociálpolitikai fordulatát.[47]

Mindez azonban számos egyéb kérdést is felvet számunkra.

A nők munkaerő-piaci részvételének növekedésével, a kétkeresős családmodell elterjedésével, a munka intenzívebbé válásával, illetve a globalizálódó gazdaság[48] növekvő igényeivel, valamint a demográfiai változásokkal együtt érezhetően egyre növekvő érdeklődés tapasztalható a munka és magánélet közötti egyensúlyt célzó szakpolitikai intézkedések iránt. Ennek eredményeképpen a munka és a munkavégzésen kívüli, magánélet körébe eső területek közötti kölcsönhatásokat, ellentéteket és kapcsolódásokat számos

[46] A világjárvány kialakulását megelőzően, az új típusú megbetegedés első mozzanata jól körülírható. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) kínai irodájához 2019. december 31-én érkezett bejelentések alapján a közép-kínai Hubei tartományának székhelyén, Wuhanban ismeretlen eredetű tüdőgyulladásos megbetegedéseket regisztráltak, amelyek okozójaként a kínai hatóságok 2020. január 7-én új típusú koronavírust (SARS-CoV-2) azonosítottak. Lásd: *Tájékoztató az új koronavírus (COVID-19) megbetegedésekkel kapcsolatban* https://konzuliszolgalat.kormany.hu/koronavirus, (Megtekintés ideje: 2020.09.27.)

[47] ZACCARIA, M. L. (2019). Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában: stagnálás, változás vagy fejlődés?. *Iustum Aequum Salutare, 15*(1), 89.

[48] A globalizációs folyamatok kapcsán Arturo Bronstein megállapításai kiemelendőek. Bronstein alapvetően négy pontban határolta körül a munkajog válságtüneteit: „1. a munkajogi szabályozást átható bizonytalanság, többek között a munkajogi védelem határainak vizsgálatát illetően, 2. a munkajog egyre nehezedő alkalmazkodása a megváltozott gazdasági körülményekhez 3. a nemzeti szintű munkajogi rendelkezések csökkenő relevanciája, valódi transznacionális munkajog pedig nem létezik, 4. a gazdasági versenyképesség piaci szempontjainak előtérbe helyezése a szociális, védelmi jelleg szélesebb körű érvényesítésére törekvő munkajogi eszmerendszerrel szemben." KUN, A. (2016). *Az új munka törvénykönyve.* In: Jakab, András; Gajduschek, György (szerk.) A magyar jogrendszer állapota, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, 385–414.

tudományág - például a szociológia, a pszichológia, a humánerőforrás-menedzsment és a szervezeti menedzsment - kutatói is vizsgálják.[49]

A munka és a magánélet egyensúlyához kapcsolódó kérdések vizsgálata megítélésem szerint kiemelten fontos a fenntarthatóság koncepciójának megteremtése és megerősítése kapcsán, amelyet az Európai Unió szociális dimenziójának fejlődési íve mentén szükséges vizsgálnunk.

Ebben a relációban, meggyőződésem szerint elsődleges szerepe van a munka-magánélet közti egyensúly megteremtésének, hiszen mindez alapjaiban határozhatja meg, hogy az adott jogviszony miként és meddig képes betöltetni rendeltetését.

A nők és a férfiak közötti egyenlőség tárgykörében az Európai Unió hat irányelvet fogadott el a következő területeken: munkahelyek, önfoglalkoztatás, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, szociális biztonság, terhesség és anyaság, valamint a családi vonatkozású szabadságok, továbbá a szülőket és gondozókat megillető rugalmas munkafeltételek témakörében. Ezek együttesen alakították a nemek közötti egyenlőség klasszikus kereteit, általánosan elfogadott normáit, széles körű védelem biztosítására törekedve a megkülönböztetéssel szemben.[50] A foglalkoztatás területét meghatározó irányelvek egy jól követhető fejlődési ívet írnak le, rámutatva arra, miképpen alakul át a munkaerőpiac, és milyen tendenciák körvonalazódnak az európai döntéshozók oldalán. Ezen törekvések megerősítése és a jogvédelem gyakorlati megvalósulása érdekében pedig az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata is kiemelést érdemel, amely az elé terjesztett számos ügyben megerősítette az egyenlőség elvét és egyben igazságot szolgáltatott a megkülönböztetést elszenvedő egyének számára.

[49] CHIEREGATO, Elisa. "A Work–Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 36. Issue 1. 60. https://doi.org/10.54648/IJCL2020004.

[50] *Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése: A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.* Brüsszel, 2020.3.5. (COM) 2020 152. final. 1.

1.3. A kutatás módszertana

A felvázolt kutatási kérdések megválaszolása és a kutatási célok megvalósítása érdekében elengedhetetlen a tudományos kutatás módszertanáról is említést tenni.

Kutatásom kezdetén elsődlegesen *történeti módszer* alkalmazásával ejtem meg a vizsgálódásom tárgyát jelentő terület feltérképezését. Tekintettel arra, hogy a munka és a magánélet egyensúlyának témaköréhez kapcsolódó kutatását illetően megkerülhetetlennek vélem a történelmi gyökerek feltárását annak érdekében, hogy egy átfogó és koherens képet kapjak a vizsgált területről. Ennek keretében sorra veszem, miként formálódott a nemek közötti egyenlő bánásmód követelményét alakító szabályozás, kiemelve a társadalmi és gazdasági berendezkedés formálódását napjainkig. Ennek eredményeiről a második és harmadik fejezetekben számolok be.

A történeti módszer mellett *jogösszehasonlító módszer* alkalmazását veszem igénybe. Ennek kapcsán főként az európai tendenciákat vizsgálom, ezen belül is a magyar jogrendszeren túl a szomszédos országok szabályozási környezetének vizsgálatával és összevetésével. Elsődlegesen tehát a kontinentális jogrendszer keretein belül vizsgálódom, az angolszász jogrendszer feltérképezésére csupán annyiban térek ki, amilyen mértékben annak bizonyos megoldásait a magyar jogrendszerre is alkalmazhatónak vélem.

Továbbá, kutatásom során a kvantitatív módszerek közül a *statisztikai módszer* alkalmazását is megkerülhetetlennek vélem a nők és férfiak munkaerőpiaci szerepe elemzése kapcsán, tekintettel a gazdasági viszonyok alakulására is. Vizsgálódásom fókuszában mind a globális, mind pedig az Európai Unió regionális szintű, aktuális kutatási eredményeit ismertetem a téma szempontjából indokolt fókuszterületekre koncentrálva; így a nők gazdasági életben való eredményes részvételének legfontosabb ill. kihívást jelentő tényezőit is szemügyre veszem a kutatási adatok értékelésével.

A szakirodalom megfelelő és teljeskörű feldolgozására törekedve alapvetően a dokumentumelemzés vagy másodelemzés *(desk research)* adta lehetőségek lesznek segítségemre.

II. Nemzetközi háttér

2.1. A nemzetközi szintű szabályozás a munka és a magánélet egyensúlyának területén

A munka-és a magánélet egyensúlyának kérdésköréhez kapcsolódóan a nemzetközi háttér vizsgálatakor alapvetően az emberi jogi rendelkezések feltérképezését illetően az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ), illetve az Európa Tanács tevékenységének vizsgálata bír kiemelt jelentőséggel a továbbiakban.

Néhány évet visszanyúlva az időben láthatjuk, hogy a nemzetközi jogi szabályozás számos esztendeje tartalmaz rendelkezéseket az egyéneket érintően, azonban, évek hosszú sorának kellett eltelnie ahhoz, hogy az egyének ne pusztán úgy jelenjenek meg a nemzetközi jogalkotás tekintetében, mint „a szabályozás tárgyai, esetlegesen kedvezményezettjei". Az emberi jogok elismerésére a XVIII-XIX. század polgári alkotmányai útján került sor. Elsődlegesen a nagyhatalmak vindikálták maguknak azon jogosultságot, hogy beavatkozhassanak, s humanitárius intervenciót hajtsanak végre azon államokkal szemben, ahol többek között zsarnokságban tartják a lakosokat, üldözik a kereszténységet. A XIX-XX. század fordulóján felerősödő szerepet kapott az egyének – a háború áldozatainak – közvetett védelme a hadviselési szabályok kodifikálásával. Mérföldkövet jelentett a XX. században a francia származású *Georges Scelle* elmélete, mely szerint – ellentétben a korszak által általánosan elfogadott tételekkel – az egyének általános nemzetközi jogalanyisággal bírnak, ebből következően pedig a különféle szervezeteket, önkormányzatokat, s így magát az államot is különböző formában egységesült emberi közösségekként aposztrofálta. Elméletét azonban nem támasztotta alá teljes mértékben a korszak valósága, tekintettel arra, hogy az államok erőfölénye továbbra is éreztette hatását a nemzetközi jog valamennyi meghatározó területén. Tovább nehezítette a helyzetet a be nem avatkozási politika, mely kétséget kizáróan hozzájárult a hitlerizmus népirtásának előkészületeihez, valamint a másik szélsőséges irányzat, a marxizmus–leninizmus eszméjéhez kötődő szuverenitást abszolutizáló felfogás is, melyek

mind ellentétben álltak az egyének jogalanyiságának elismerésével. Így a hitlerizmus legyőzését követően, a jogállamiság újjáépítése után megjelentek a nemzetközi jog területén azon nemzetközi okmányok, melyek deklarálták az emberi jogokat. [51]

Az eddigiek fényében kijelenthető, hogy az emberi jogok nemzetközi jogi védelme a második világháborút követő jogfejlődés eredményének tekinthető, ám kiemelendő, hogy bizonyos lényegi alapvetések a természetjogi iskola, illetőleg a felvilágosodás nézetrendszerében is fellelhetőek voltak.[52]

A II. világháborút követően a nemzetközi jogi szabályozás fejlődése, az emberi jogok koncepciójának formálódásához, univerzalitásának erősödéséhez kapcsolódóan elért eredmények kulcsfontosságú alappillért jelentenek a munkajogi szabályozás egészére tekintettel. Az alapjogok éreztetik hatásukat a munkajogi szabályozást illetően, amelynek alapján megállapítható, hogy a klasszikus értelemben vett munkajogi védelem túlterjeszkedik a munkajogi jogviszony sajátosságain, s ettől jelentősen tágabb kontextusban is elhelyezhető. Hiszen, a munkajogi védelem olyan alkotmányos elveken nyugszik, mint az élethez való jog, az emberi méltóság, egyenlőség, a munkához és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a szociális biztonsághoz való jog.[53]
A kiterjedt, jogi védelem kapcsán pedig a szociális jogok, a szociális biztonsághoz való jog érvényesítése különös felértékelődik a XXI. század kihívásokkal teli időszakában nemzetközi és nemzeti viszonylatban egyaránt az egyének, illetőleg az államok szempontjából is. A méltányos alapon működő

[51] KOVÁCS Péter: *Nemzetközi közjog*. Budapest, Osiris Kiadó, 2011, 179-180.
[52] KOVÁCS: i.m. 180.
[53] A munkajog kihívásairól lásd: COLLINS Hugh – EWING K. D. – MCCOLGAN Aileen (2012): *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge, 2012, 38-44. Lásd még: Ralf ROGOWSKI – Robert SALAIS – Noel WHITESIDE: *Transforming European Employment Policy- Labour Market Transitions and the Promotion of Capability.* Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2011, 229-242.; Rosemary OWENS: *The Future of the Law of Work, A Review Essay of Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities*, Adelaide Law Review, 2002, 23, 345-373. Az antidsizkriminációs jogalkotás célcsoport integrációra gyakorolt hatásáról lásd: Simon DEAKIN: *Equality, Non-discrimination and the Labour Market. Civitas: Institute for the Study of Civil Society*, London, 2002, 41-56.; Anne GRAY: *Flexicurity: Solution or Illusion?* In: Michael Gold: Employment Policy in the European Union. Origins, Themes, Prospects. Palgrave Macmillan, New-York, 2009, 45-65.

munkaerőpiacok, s a jóléti rendszerek kialakításának támogatása érdekében alapvető relevanciával bír a szociális jogok érvényesítése, s a megfelelő intézményrendszer fenntartása.[54]

A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését biztosító jogszabályi környezet vizsgálata során éppen ezért vélem fontosnak, hogy a munkajog szemüvegén keresztül, ám mégis holisztikus szemléletben folytassam a tudományos kutatásomat a lehető legteljesebb körű vizsgálat érdekében.

2.1.1. ILO

Az ENSZ Alapokmányát 1945. június 26. napján San Francisco-ban írták alá, ezt követően ugyanazon év október 24-én lépett hatályba, hazánk pedig tíz évvel később, 1955-ben lett a tagja[55]. A létrehozás célja az volt, hogy egy szupranacionális szervezetként elősegítse az államok közötti együttműködést, s ezzel együtt biztosítsa a nemzetközi béke és biztonság fenntartását az emberi jogok tiszteletben tartása mellett. [56]Az Alapokmány meghatározta a szervezetrendszer alapjait, létrehozva a közösség hat fő szervét, a teljes szervezetrendszert tekintve azonban számos szakosított intézmény, program és alapok, ill. egyéb szervek alkotják együttesen a teljes szervezeti keretet. Ezen intézményeket az ENSZ Közgyűlése alkotja meg közgyűlési határozat útján, létrehozásuk legfőbb alapja pedig, hogy egy jól körülhatárolható, speciális terület vonatkozásában fejtsék ki tevékenységüket a céljaik elérése érdekében a világszervezettől függetlenül, speciális nemzetközi szerződés alapján. [57] Az Alapokmány 57. cikke kimondja, hogy a kormányközi megállapodással

[54] KLEMENCSICS Andrea: Az Emberi Jogok Európai Bírósága által előidézett változások a magyar jogrendszerben. *Pro Futuro,* 2015/2., 109-122. https://doi.org/10.26521/Profuturo/2015/2/5389; HUNGLER Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban – az európai jogok szociális pillérének kísérlete az integrációra. *Állam-és Jogtudomány,* LIX. évfolyam, 2018/ 2., 36.

[55] JAKAB Nóra: *Munkavédelem különös tekintettel a felelősségi kérdésekre.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016, 13.

[56] A preambulum bekezdés kitér a nők és a férfiak közötti egyenlőség szerepére is, mely ugyancsak elengedhetetlen a társadalmi haladás és a jobb életszínvonal elérésében. Lásd erről bővebben: CHARTER OF THE UNITED NATIONS AND STATUTE OF THE INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE, SAN FRANCISCO, 1945, Preamble.

[57] Az ENSZ égisze alatt összesen 15 szakosított intézmény működik. Többek között ide sorolható a következőkben említésre kerülő Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) Lásd erről bővebben: https://ensz.kormany.hu/az-ensz-szervei (Megtekintés ideje: 2022.12.12.) Továbbá: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt., Pécs, 2010.

létrehozott és az alapító okiratukban meghatározottak szerint a gazdasági, szociális, kulturális, oktatási, egészségügyi és egyéb, kapcsolódó területeken széles körű nemzetközi feladatokat ellátó különböző szakosított szervezeteket kapcsolatba kell hozni az ENSZ szervezetével és tevékenységével.[58]

Ilyen szakosított szervezetként tartjuk számon többek között a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet* (International Labour Organisation, a továbbiakban: ILO) is, amely az első ilyen szervezetként jött létre.

A szervezet megalapítása egészen az I. világháborút lezáró Békekonferenciáig [59] nyúlik vissza. Az első Nemzetközi Munkaügyi Konferencia keretében folytatott szervezkedés eredményeként egy olyan, tripartit szervezetként jött létre, amely a maga nemében egyedülállónak számított, és amelynek végrehajtó szerveiben a kormányok, a munkaadók és a munkavállalók képviselői egyaránt helyet kaptak.[60]

A létrehozás indokául szolgáló alapvető célkitűzések szellemiségéből kiolvasható az az egyértelmű törekvés, hogy a hosszú távon fenntartható foglalkoztatás érdekében szükséges szupranacionális szinten is kiemelt hangsúlyt fektetni olyan, fundamentális kérdésekre, amelyek már a munkát végző személyre fókuszálva biztosítanak garanciális védelmet. Vagyis, ezen vezérelv szerint a munka, már nem tekinthető pusztán árucikknek vagy kereskedelmi árunak, így egyértelműen a munkát végző egyén kerül a szabályozás kiindulópontjába. Mindez pedig szükségképpen magával hozza a megfelelő, tisztességes munkafeltételek fundamentumainak meghatározását és a megfelelő szabályozási keretek kialakításának igényét, különös tekintettel a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalókra. Ennek körében többek között olyan kérdések kerültek fókuszba, mint például:

[58] CHARTER OF THE UNITED NATIONS AND STATUTE OF THE INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE, SAN FRANCISCO, 1945, CHAPTER IX, Article 57.
[59] A szervezetet 1919-ben hozták létre az első világháborút lezáró versailles-i békeszerződés részeként, annak érdekében, hogy tükrözze azt a hitvallást, amely szerint az egyetemes és tartós béke megvalósulásának alapja a társadalmi igazságosság megteremtése. Lásd erről bővebben: The Labour Provisions of the Peace Treaties. Part XIII of the Peace Treaty., Geneva, 1920. SECTION I. ORGANISATION OF LABOUR. 1.
[60] JAKAB Nóra: *Munkavédelem különös tekintettel a felelősségi kérdésekre.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016, 17-18.

- munkaidő és a pihenőidő kérdésének rendezése, az alapvető korlátok lefektetése, értve ez alatt a nők éjszakai munkavégzésének kérdését,
- a gyermekmunka eltörlése, továbbá a fiatal munkavállalók számára megfelelő, a fizikai fejlődésüket és képzésüket elősegítő keretek megteremtése,
- a nők és a férfiak vonatkozásában az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítése,
- a szervezkedési szabadság biztosítása,
- megfelelő életszínvonalat biztosító munkabérek garantálása a munkát végző személyek számára.[61]

Habár, több mint száz évvel ezelőtt kerültek megfogalmazásra a fenti kívánalmak, meglátásom szerint napjainkban is a legfontosabb kérdésköröket jelentik a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését illetően. Hiszen, habár új kihívásokkal kell szembenéznünk a napjainkban rohamos felgyorsuló technológiai fejlődés, a globalizáció, illetve a gazdasági és társadalmi változások hatására,[62] végső soron azonban nem szabad szem elől téveszteni a munkaerőpiac szereplőit – különösen a nők munkaerőpici helyzetét -, akik kapcsán érdemben vizsgálható lehet a vonatkozó szabályok érvényesülése az egyensúly tekintetében. A nemek közötti egyenlőség ebben a kontextusban valóban egyenlő lehetőségeket kell, hogy jelentsen a nők számára a közélet és a magánélet területén is. Az első fejezetben bemutatott statisztikai adatok alapján viszont egyértelműen kirajzolódik, hogy ezen egyetemes célkitűzések elérésével még sok teendő merül fel. Ezen összefüggésekkel, a fennálló

[61] Fontos azonban kiemelni, hogy az egyes országok eltérő gazdasági, társadalmi környezete, fejlettségi szintje, illetve a már kialakult hagyományok egyaránt nehézséget jelentenek abban, hogy rövid időn belül megegyező munkafeltételeket lehessen kialakítani valamennyi részes állam esetében, ám megfogalmazásra került, hogy léteznek olyan alapelvek és módszerek, a munkafeltételek szabályozására, amelyekre törekedniük kell a szerződő államoknak a szabályozás alakítása során. Lásd erről bővebben: The Labour Provisions of the Peace Treaties. Part XIII of the Peace Treaty., Geneva, 1920, SECTION II. GENERAL PRINCIPLES. ARTICLE 427., 14.

[62] Lásd erről bővebben: JANICE R. (2018): The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age. In: HENDRICKX, Frank. – STEFANO, D. Valerio. (eds.): *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100*. Kluwer Law International BV, Netherlands.; JAKAB Nóra: *Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra.* Miskolc, Bíbor Kiadó, 2018. 19-38.

kihívásokkal jelen doktori értekezésem későbbi fejezeteiben részletesen is foglalkozom a vizsgált témakör szempontjából.

Az emberi jogok szerepének kiemelt jelentősége már az előkészítő munkálatok során is kirajzolódott. Az 1941. augusztus 14-i Atlanti Charta rendelkezései jelentették azt a garanciális kiindulópontot, melyből az emberi jogok nemzetközi intézményrendszere kialakult, központban a béke megteremtésének kívánalmával. Ennek kapcsán, *Kovács Péter* kiemeli, hogy az ENSZ Alapokmánya több ponton is, viszont csupán általános jelleggel tesz utalást az emberi jogokra, amelyek közül, az egyenlőséget és ezzel összefüggésben a fajra, nemre, vallásra való különbségtétel tilalmát nevesíti a dokumentum[63]. Az Alapokmány továbbá több pontban is kiemeli a szociális haladásra és az életfeltételek javítására vonatkozó eszméjét, viszont azt a kérdést nyitva hagyja, hogy konkrétan mely jogosultságokat részesíti védelemben.[64]

Az 1944-es esztendő mérföldkövet jelentett az ILO további működésében, hiszen a Philadelphiai Nyilatkozat elfogadásával a szervezet feladat-és hatásköre kibővült, különös tekintettel példának okáért az emberi jogok és a szociálpolitika területére.[65] A Philadelphiai Nyilatkozatot 41 ország kormánydelegáltjai, munkaadói és munkavállalói fogadták el az ILO Alapokmány mellékleteként, amely ma is az ILO céljainak és célkitűzéseinek chartáját képezi. A dokumentum meghatározza az ILO II. világháborút követő tevékenységének legfontosabb alapelveit. Ezek közé tartozik, - az ENSZ Alapokmányában már kifejezésre jutott kívánalmat nyomatékosítva – azon

[63] Lásd erről bővebben: Preambulum, 1. cikk (3) bek., 55. cikk, 62. cikk (2) bek., 68. és 76. cikk. In: KOVÁCS: i.m. 182.

[64] KOVÁCS: i.m. 182.

[65] *„It was only after the Declaration of Philadelphia that the ILO broadened the scope of labour regulation by including "all nations, developed as well as less developed, with worldwide coverage, including former colonies as well as independent nations. (…) Besides the redefnition of the ILO's aims, the conference of Philadelphia had another remarkable result. It extended and broadened the scope of its activities regarding labour standards, by promoting in particular the initiation or the further development in the less developed member countries. The colonial reform programme of Philadelphia marked the beginning of a new framework for connecting economic and social development with basic human rights. (…) The instruments adopted following the decade after World War II formed the "intellectual foundation of much of the subsequent human rights standard-setting in the UN and in various regional instruments, as well as in the ILO.„* Hahs, J.: The ILO Beyond Philadelphia. In: F. Nullmeier et al. (eds.), International Impacts on Social Policy, Global Dynamics of Social Policy, https://doi.org/10.1007/978-3-030-86645-7_14, Palgrave Macmillan, 2022, 171-188. pp., 173-174.

koncepció, amely szerint *„a munka nem áru",* továbbá az a gondolat is, hogy *„minden embernek, fajra, vallásra vagy nemre való tekintet nélkül joga van ahhoz, hogy mind anyagi jólétét, mind szellemi fejlődését a szabadság és méltóság, a gazdasági biztonság és az esélyegyenlőség feltételei között valósítsa meg".*[66]

Számos, emberi jogi tárgyú szerződés született az ENSZ égisze alatt. Kiemelendők mindezek köréből az alábbi, általános kereteket lefektető szerződések, mint

- az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948),
- a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (Magyarországon kihirdette: 1976. évi 8. tvr.),
- a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (kihirdette: 1976. évi 9. tvr.).[67]

Az emberi jogok védelmének kulcsszerepe már az előkészítő munkálatok során megjelent: az 1941. augusztus 14-i Atlanti Charta rendelkezései jelentettek azon esszenciális alapot, melyből az emberi jogok nemzetközi intézményrendszere kialakult, fókuszban a béke megteremtésének kívánalmával. Az ENSZ Alapokmánya több ponton - preambulum, 1. cikk (3) bek., 55. cikk, 62. cikk (2) bek., 68. és 76. cikk – kifejezett utalást tesz az emberi jogokra, de inkább csak általánosan, nevesítve közülük az egyenlőséget és ezzel összefüggésben a fajra, nemre, vallásra való különbségtétel tilalmát. Az Alapokmány továbbá több helyen megfogalmazza a szociális haladásra és az életfeltételek javítására vonatkozó eszméjét, ám azt a kérdést nyitva hagyja, hogy konkrétan mely jogosultságokat részesíti védelemben.[68] Mindenesetre a teljes dokumentumban csupán az 55. cikkben rögzítik expressis verbis az alapítók, hogy a szervezet alapító államainak kifejezett aggodalmát fejezik ki az egyenlőség és a nemi

[66] Lásd erről: Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (DECLARATION OF PHILADELPHIA), Section II.; továbbá: Hahs, J.: The ILO Beyond Philadelphia. In: F. Nullmeier et al. (eds.), International Impacts on Social Policy, Global Dynamics of Social Policy, https://doi.org/10.1007/978-3-030-86645-7_14, Palgrave Macmillan, 2022, 171-188., 175.; továbbá: KISS (2010) i.m.: 84.

[67] JAKAB Nóra – MÉLYPATAKI Gábor – SZEKERES Bernadett: *A szociális biztonság nemzetközi kérdései*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016, 9-10.

[68] KOVÁCS: i.m. 182.

alapon történő megkülönböztetés kérdésével kapcsolatban. Fontos kiemelni, hogy a szerződéses, primer jogi aktusokon túl, az ENSZ ugyancsak nagy hangsúlyt fektet a puha jog vagy „soft law"[69] szerepére. *Kun* megállapítása szerint a nemzetközi jog területe tekinthető leginkább a puha jog terepének. Összefoglalóan olyan, jogilag nem kikényszeríthető normák tartoznak a soft law kategóriába, amelyek nem minősülnek jogilag kikényszeríthető aktusoknak, így nem rónak közvetlen jogi kötelezettséget a címzettre. Ettől függetlenül, a társadalmi, s a jogrendszert érintő hatásai korántsem mellőzhetők; Kun rávilágít arra, hogy számos esetben mégis kvázi-jogi relevanciával rendelkeznek, noha természetesen csekélyebb a normativitási szintjük a hagyományos jogi szabályokhoz képest. Ettől függetlenül, mégis rejlik bennük bizonyos mértékig egyfajta szabályozási potenciál, s hasonlóan eredményesek lehetnek a társadalmi elvárások artikulálásában, mint a kötelező erejű, merevebb kereteket lefektető jogi aktusok.[70] Továbbá, amikor olyan globális mértékű veszélyt hordozó jelenségek ütik fel a fejüket, amelyek esetében nem opció, hogy azonnal szerződéskötésre kerüljön sor – amelyek előkészítése, megfelelő kidolgozása időigényesebb folyamatnak bizonyul – az ENSZ szervei kezdeményezhetik ezen soft law aktusok meghozatalát, amely segítséget biztosíthat a tagállamok számára a nemzeti jogalkotás folyamatát illetően.

Az ILO 1919-es alapítása óta a nők, ill. a gyermeket nevelő anyák védelméhez kapcsolódóan három egyezményt, - valamint a hozzájuk kapcsolódó ajánlásokat

[69] A soft law fogalmának meghatározásához - *Kun* véleményét osztva - *Blutman* álláspontját tekintem irányadónak. Ennek értelmében, a puha jog (sof law) esetében aligha tudnánk egy pontos, jogi fogalmat adni, mivel „a különböző jelentésváltozatok inkább egy hálót alkotnak, és nem egyközpontúak". Lásd erről bővebben: KUN, A. (2012). A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban: Az új Munka Törvénykönyve apropóján. PÁZMÁNY LAW WORKING PAPERS, 3(41), 1.; BLUTMAN, L. (2008). Nemzetközi soft law: hagyjuk dolgozni Occam borotváját. Közjogi Szemle, 1(1), 28-37. Az ILO-t ért nemzetközi kritikákról lásd még továbbá: KARDOS Gábor (2003): Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései, Gondolat, Bp. p. 66., JAKAB, N. (2007). Az Európai Unió szociálpolitikájának alapjai az elsődleges és másodlagos jogforrásokban, avagy az Európai Unió szociálpolitikájának a fejlődése. Sectio Juridica et Politica, 25, 337-354., RAB, H., & SUTO, B. E. (2017). The Reflexive Role of Labour Law in the Development of the Socially Responsible Functioning of Corporations. Jura: A Pécsi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Karának Tudományos Lapja, 338.

[70] KUN (2012): i.m. 1-3.

-[71] tudunk kiemelni, amelyek a gazdasági és társadalmi változásokra, formálódó igényekre reagálva folyamatosan alakították s egyre inkább kiszélesítették a munkajogi és szociális jogi védelem kereteit. A szabályozás célja a kezdetektől kettős természetű; egyrészt az édesanya és az újszülött gyermeke egészségének védelme, másrészt pedig a megváltozott családi helyzetre és gyermekgondozási kötelezettségekre tekintettel az anyák fokozott védelme a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Ez a szemléletmód pedig átível az ILO jogalkotási tevékenységén, így nem nélkülözhető említést tenni a legfontosabb szabályozási mérföldkövekről a továbbiakban.

2.1.1.1. A nők szülés előtti és a szülést követő foglalkoztatásáról szóló 3. sz. ILO Egyezmény

Az 1919. október 29-i, Washingtonban megrendezésre került Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezleten megszületett az első, nőket[72] érintő munkajogi védelem tárgyköréről rendelkező ILO egyezmény[73]. Legfontosabb rendelkezései a szülő nők foglalkoztatását érintő kérdéseket taglalnak a szülést megelőző, valamint az azt követő időszak vonatkozásában, ideértve a gyermekágyi segély kérdését is. [74]

Az egyezmény kimondja, hogy az ipari és kereskedelmi köz- és magánüzemekben tilos a nőket foglalkoztatni a szülést követő hat hét időtartama alatt, illetve arra az esetre is kitér, hogy a szülés előtt álló nő mentesülhet a munkavégzési kötelezettség alól abban az esetben, ha orvosi

[71] Ezek a következőek: az anyaság védelméről szóló egyezmények: 1919. évi 3. sz. egyezmény, 1952. évi 103. sz. egyezmény, valamint a 2000. évi 183. egyezmények a vonatkozó ajánlásokkal együtt (95. sz. 1952; 191. sz. 2000).

[72] Az egyezmény szövege szerint: „*nőnek kell tekinteni minden nőnemű személyt, tekintet nélkül korára és állampolgárságára, valamint arra, férjes-e vagy hajadon; gyermeknek kell tekinteni minden gyermeket, akár törvényes, akár nem"* 2. cikk.

[73] GÖNDÖR, É.: Munka és család a munkajog tükrében. UNIVERSITAS–GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2015., 208.

[74] Az egyezményt hazánk az 1928. évi törvénycikkel ratifikálta. Lásd erről bővebben: 1928. évi XXVII. törvénycikk az 1919. évben Washingtonban tartott Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által a nőknek a szülés előtt és után való foglalkoztatása tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény becikkelyezéséről. 1-2. §§.

bizonyítvánnyal tudja igazolni, hogy a szülés előreláthatólag hat héten belül bekövetkezik. [75]

Ezen időszakok vonatkozásában pedig a nőket segélyben kell részesíteni. A pontos összeg meghatározása valamennyi állam saját hatáskörébe tartozik, fedezetéül pedig közpénz, vagy biztosítás is szolgálhat, ám a pontos összeg meghatározása kapcsán annyi segítséget kapnak a részes államok, hogy a segély összege olyan mértékű kell legyen, amely elegendő arra, hogy mind a szülő nő, mind pedig a gyermeke számára jó egészségi viszonyokat lehessen biztosítani. [76] Proaktív szemlélettel azt az esetet is rendezi, amennyiben az orvos vagy a szülésznő esetlegesen tévesen állapította meg a szülés várható időpontját, mivel ebben az esetben is biztosítani kell a megfelelő összegű segélyt *„az orvosi bizonyítványban feltüntetett időponttól a szülésig”.*[77] Továbbá, fontos kiemelni, hogy a nők számára ingyenesen igénybevehető orvosi és szülésznői kezelést kell biztosítani az egyezmény értelmében.[78]

A szülést követően a munkába visszatérő nőknek szoptatási munkaidő-kedvezményt kell biztosítani két ízben, fél-fél órányi időtartamban. [79]

Fontos, garanciális jogvédelmi szabályként megjelenik továbbá a felmondási védelem is a rendelkezések között, amely szerint valamennyi nőt megillet a felmondási védelemhez való jog a szülést megelőző, ill. az azt követő hat hétben, valamint a keresőképtelenség azon esetében is, amennyiben *„hosszabb időn át oly betegség folytán marad távol, amelyet orvosi bizonyítvány a terhesség vagy szülés következményeként jelöl meg és amely őt a munka újból megkezdésére képtelenné teszi, a munkaadó neki sem távolléte alatt, sem olyan időre fel nem mondhat, hogy a felmondási határidő távolléte alatt teljék le, feltéve, hogy távolléte az illetékes hatóság által megállapítandó leghosszabb tartamot túl nem haladja.”*[80]

---

[75] 1928. évi XXVII. törvénycikk, 3. cikk a)-b).

[76] *„az a) és b) bekezdések szerinti távollétének tartamára minden nő segélyt kap, amely elegendő arra, hogy maga és gyermeke jó egészségi viszonyok között tartassék.”* 1928. évi XXVII. törvénycikk, 3. cikk, c).

[77] 1928. évi XXVII. törvénycikk, 3. cikk, c).

[78] 1928. évi XXVII. törvénycikk, 3. cikk, c).

[79] 1928. évi XXVII. törvénycikk, 3. cikk, d).

[80] 1928. évi XXVII. törvénycikk, 4. cikk.

Az egyezményt megerősítő államok tekintetében 1922. évi július hó 1. napjáig kellett eleget tenni a ratifikálás kötelezettségének, valamint a végrehajtásához szükséges rendelkezések kiadásának.[81]

Göndör Éva a témához kapcsolódóan rávilágított arra, hogy egyes vélemények szerint az ILO működésének kezdeti időszakában megalkotott dokumentumok élesen elkülönítették a munka és minden egyéb, munkán kívül eső tevékenységek körét, határvonalat húzva ezáltal a köz-és a magánszféra között.[82] Véleményem szerint az akkori korszak valóságát teljes mértékben tükrözi a konvenció szövege, amely a szociális és gazdasági berendezkedés által biztosított keretek között arra törekedett, hogy általános érvényű, ám garanciális jelentőségű védelmi szabályokat állapítson meg a szülő nők számára. Szükséges kiemelni ennek kapcsán, hogy a kezdeti időkben megszövegezett dokumentumok olyan korszakban születtek, ahol a *„kenyérkereső családapa”* volt az, aki az egész család létfenntartását biztosította. Az 1920-as évektől kezdődően fokozatosan teret nyert a nagyipari, szabványosított tömegtermelésre építkező gazdasági modell elterjedése, melyet *Henry Ford* után *fordista modellnek* nevezünk. [83]

A nők számára a védelem pedig elsődlegesen azt segítette elő, hogy az otthoni kötelezettségeiknek maradéktalanul eleget tudjanak tenni, ennek okán kerültek meghatározásra olya időszakok, amelyekben kötelezően otthon kell maradniuk – például a szülés előtt és után, vagy ide tartozott az éjszakai munka tilalma - és nem végezhetnek semmilyen munkát. Ebben a rendszerben gondolkodva pedig tisztán látható, hogy a nők szerepe, lehetőségeik is rendkívül szűk korlátok között mozogtak, mivel akkoriban az ILO-hoz tartozó nemzetek még szavazati jogot sem biztosítottak a nőknek, s a házasságban élő nők számára ismeretlen jelenség volt a fizetett munka.[84]

---

[81] 1928. évi XXVII. törvénycikk, 9. cikk.

[82] GÖNDÖR, É.: Munka és család a munkajog tükrében. UNIVERSITAS–GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2015., 209.

[83] JAKAB Nóra: Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a munkajogi kodifikációra. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2018., 23.

[84] HAHS, J.: The ILO Beyond Philadelphia. In: F. Nullmeier et al. (eds.), International Impacts on Social Policy, Global Dynamics of Social Policy, https://doi.org/10.1007/978-3-030-86645-7_14, Palgrave

Az előremutató szemlélet és törekvés nézetem szerint egyértelmű, hiszen számos rendelkezés további alakítása kapcsán a kiindulópontot és a szabályozás elvi jelentőségű tartalmi magját ezen gondolatok jelentik, értve ez alatt például a felmondási védelemhez való jogosultság témakörét, amely még több mint száz évvel később, napjainkban is fontos szegmense a tudományos diskurzusnak is.

2.1.1.2. Az 1952. évi ILO Egyezmény az anyaság védelméről

Az eddig ismertetett tárgykörben a néhány évtizeddel később, 1952-ben a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 35. ülésszakán elfogadták az anyaság védelméről szóló 103. Egyezményt, újratárgyalva az 1919-es egyezményt.[85]

Az 1920-as években csupán kibontakozó *fordista modell* az 1950-70-es években érte el a fénykorát, így ezen új konvenció is ennek megfelelően, az előző pontban ismertetett szemlélet mentén született meg.[86]

Az egyezmény intézményei közül a szülési szabadság tartama változatlan maradt, legalább tizenkettő hét időtartamban kell mindezt biztosítaniuk a tagállamoknak azzal, hogy ennek egy meghatározott részét a szülés után kell igénybe venni. Azt, hogy mindezt konkrétan milyen időtartamban, az adott állam hatáskörébe utalja, viszont fontos, hogy mindez nem lehet hat hétnél rövidebb, a teljes szülési szabadság fennmaradó részét pedig lehetőség van a szülés várható időpontja előtt, vagy a kötelező szabadság lejáratát követően, teljes egészében, vagy részben igénybe venni az adott állam belső jogának megfelelően. [87]

Továbbra is biztosítja az egyezmény, hogy azon esetekben, amikor nem végezhet munkát a nő, pénzbeli és egészségügyi szolgáltatásokra tarthat igényt. A pénzbeli szolgáltatások összegeinek meghatározása ugyancsak az

---

Macmillan, 2022, 171-188., 175.; Göndör Éva: Munka és család a munkajog tükrében. UNIVERSITAS–GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2015., 209.

[85] Magyarországra nézve az Egyezmény 1957. június hó 8. napján lépett hatályba. Lásd erről: 2000. évi LVIII. törvény az anyaság védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülésszakán elfogadott 103. számú Egyezmény kihirdetéséről.

[86] Az 1919-es egyezmény „nő" fogalma viszont kissé bővült: „A jelen Egyezmény szempontjából a „nő" kifejezés vonatkozik minden nőnemű személyre, akár férjezett, akár nem, korra, állampolgárságra, fajra, vallási meggyőződésre való tekintet nélkül; „gyermeknek" kell tekinteni mind a házasságban, mind a házasságon kívül született gyermekeket." 2000. évi LVIII. törvény, 2. cikk.

[87] 2000. évi LVIII. törvény, 3. cikk. 1-3.

adott ország jogalkotói hatáskörébe tartozik, ám itt is kiemelésre kerül, hogy mindezt oly mértékben kell biztosítani, *„hogy elegendő legyen a nőnek és gyermekének jó egészségügyi viszonyok között, megfelelő életszínvonalon való teljes ellátására.”*[88] A korábbiakban ismertetett munkaidő-kedvezmény, valamint a felmondási védelemhez való jogosultságot továbbra is garantálni kell az egyezmény értelmében valamennyi szülő nőnek.

A munka-és pihenőidő kérdésében az a szellemiség tükröződik a konvenció szövegéből, amely szerint a munkavállaló – tipikusan a *kenyérkereső családapa* – fizetett szabadságára egyfajta jutalomként tekintettek, amelynek elsődleges célja és hozadéka az emelkedő termelőképesség elismerése és további ösztönzése. A munkáltatók az ezzel kapcsolatban felmerülő költségeket egyfajta jövőbeli befektetésként fogták fel, mivel a szabadság és a kikapcsolódás révén a munkavállaló felötlődhetett és kipihenhette magát egy újabb évnyi munkát megelőzően.[89] Mindebből az is szükségszerűen következik, hogy a férfiak otthoni, gyermeknevelléssel kapcsolatos feladatellátása – a mai fizetetlen, vagy láthatatlan munka - fel sem merült, ezen teendők továbbra is a nők alapvető kötelezettségeiként jelentek meg, amelyet a konvenció szövege is körülír. Ez a fajta differenciálás megmutatkozott továbbá a szülési szabadság és a fizetett szabadság időtartamának változásában is; míg a szülési szabadság hossza sokáig nem változott, addig a fizetett szabadnapok száma nagyobb ütemben bővült.[90]

2.1.1.3. A 123. számú Foglalkoztatási Ajánlás

Az eddigi nemzetközi dokumentumok szellemisége alapvetően világos üzenetet képviselt; szükségesek a védelmi intézkedések és meghatározott jogok biztosítása a nők kizsákmányolása ellen, annak érdekében, hogy a családi

[88] 2000. évi LVIII. törvény, 4. cikk. 1-2.
[89] GÖNDÖR, É. (2015): Munka és család a munkajog tükrében. UNIVERSITAS–GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 210.
[90] GÖNDÖR, É. (2013): A nők és a család munkajogi védelme a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeiben. Tanulmányok. 207.

kötelezettségeiknek maradéktalanul eleget tehessenek, egy olyan gazdasági és szociális berendezés gépezetében, amelyben ilyen módon tudnak hozzájárulni a tipikus férfi munkaerőpiaci sikerességéhez, s ezáltal közvetetten a termelékenység és versenyképesség elősegítéséhez.

Az uralkodó koncepciót és a jogalkotás folyamatát az idő elteltével számos, újonnan felmerülő tényező alakította, amelynek lenyomataként az 1965-ös esztendő fordulópontként említhető a nőket érintő munkaerőpiaci egyenlőség megteremtésében. A szervezet 1965. június 2-án összeült negyvenkilencedik ülésszakán a családi kötelezettségekkel bíró dolgozó nők helyzetének kapcsán elismerést nyert annak ténye, hogy sok országban a nők egyre nagyobb számban dolgoznak otthonukon kívül, a munkaerőpiac szerves és nélkülözhetetlen szereplőiként.[91] A nők munkaerőpiacra történő „kimerészkedése" pedig alapjaiban a feje tetejére állította a jogalkotás és a jogalkalmazás dinamikáját, addig nem látott kihívásokat indukálva. A munka és a családi élet megfelelő összehangolásából pedig számos nehézséggel kell szembesülniük. Ennek okán felhívták a tagállamokat arra, hogy mindezek fényében gondolják át és alakítsák a meglévő keretrendszert annak érdekében, hogy minél inkább elősegítsék a családi kötelezettségeiket ellátó nők hosszú távon is fenntartható munkaerőpiaci helyzetét. Ehhez pedig elengedhetetlen a széleskörű társadalmi, gazdasági és jogi kontextus számba vétele, mivel ezen speciális problémakörök, a családi kötelezettségekkel rendelkező nők által tapasztalt számos speciális jellegű nehézség nem csupán a női munkavállalók sajátja, hanem a család és a társadalom egészének problémája.

Az ajánlás kitért továbbá arra is a szülési szabadság jogintézménye kapcsán, hogy azon nők esetében, akik az anyaságból eredő családi kötelezettségeik miatt nincsenek abban a helyzetben, hogy a rendes szülési szabadság időtartamának lejártát követően azonnal, újra munkába álljanak, a lehetőségekhez mérten megfelelő intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy ésszerű mértékű

[91] R123 - Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123), Preamble

további távollét lehetőségében részesüljenek anélkül, hogy a munkaviszonyukról le kellene mondaniuk, s a munkaviszonyukból eredő valamennyi jogosultságuk teljes mértékben biztosítva legyen.[92]

2.1.1.4. A nőkkel szembeni diszkrimináció valamennyi formájának felszámolásáról szóló egyezmény

Tovább haladva az időben a valós mérföldkő a nők helyzetének javításában a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére törekedve az 1979-es év. Ekkor fogadták el New York-ban a nőkkel szembeni megkülönböztetés [93]valamennyi formáját felszámolni kívánó egyezményt a részes államok. [94]

Értékes és innovatív szemléletet tükröző látásmódjával egészen új magaslatokba emelte a jogvédelem jelentőségét és szintjét. Már a preambulum szövegében felfedezhető a kritikai él, amikor is kiemelésre jut, hogy a nők szerepe ezidáig nem lett kellőképpen elismerve sem a család egységének jóléte, sem pedig a társadalom fejlesztése kapcsán. A nők és a férfiak tekintetében eddig fellelhető éles határvonal egyre inkább elhalványulni látszott, mivel a gyermekek felnevelésében elsődlegesnek kell tekinteni a felelősség megosztását a férfiak és nők, továbbá a társadalom egésze között, a nők szerepe a gyermekvállalás kapcsán pedig nem lehet a diszkrimináció alapja. [95]

Ennek eléréhez nélkülözhetetlen, hogy alapjaiban újragondoljuk az eddig ismert, tradicionális fogalmi rendszereket a nők és a férfiak esetében egyaránt.

---

[92] R123 - Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123), Article 10.

[93] *„Az Egyezmény vonatkozásában a „nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés (diszkrimináció)" a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól." 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény."* I. Rész, 1. cikk.

[94] Hazánkban az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel vált a nemzeti jog részévé. Lásd: 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről.

[95] *„Szem előtt tartva a nőknek a család jólétében és a társadalom fejlesztésében való, eddig nem teljes mértékben elismert, jelentős közreműködését, az anyaság társadalmi jelentőségét, továbbá mindkét szülő szerepét a családban és a gyermekek felnevelésében, és annak tudatában, hogy a nőnek az utódok létrehozásában játszott szerepe nem lehet hátrányos megkülönböztetés alapja, hanem a gyermekek nevelése megköveteli a felelősség megosztását a férfiak és a nők, valamint a társadalom egésze között."* 1982. évi 10. törvényerejű rendelet, Preambulum.

Összhangban a preambulum szövegében megfogalmazott kívánalmakkal, a konvenció hat nagyobb részre bontva taglalja részleteiben az egyes jogosultságok, kötelezettségek, illetve stratégiai szintű megoldási lehetőségek körét.

Kiemelném ezek köréből a hetedik cikkben foglaltakat, amelynek értelmében valamennyi nő számára biztosítani kell – a férfiakéval azonos szintű – aktív és passzív választójogot, továbbá annak lehetőségét, hogy valamennyi, nyilvánosan választott testületbe választhatóak legyenek, részt vegyenek a kormánypolitika kialakításában és annak végrehajtásában, valamint, hogy közszolgálati tisztségeket tölthessenek be, valamint arra is, hogy közreműködjenek az ország közéletének és politikai életének kérdéseivel foglalkozó nem állami szervezetek és egyesületek munkájában is.[96] Ennek megvalósításához kapcsolódó intézkedések megteremtését mind a Részes Államok feladat-és hatáskörébe utalja az egyezmény. Mindez pedig a munkából és a családi életből fakadó kötelezettségek összehangolásában is egészen új kihívásokra világít rá, amelyek megoldásában fontos lesz, hogy az anyaság védelmét célzó különleges intézkedéseket nem lehet megkülönböztető jellegűnek minősíteni.[97]

2.1.1.5. A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezmény és Ajánlás

Kiemelkedik a további jogalkotási fejlemények közül az 1981. június 23-án elfogadott 156. sz. egyezmény a férfi és női munkavállalók egyenlő esélyeiről és egyenlő elbírálásáról, a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról egyezmény.

Az előzőekben ismertetett 1958. évi Egyezmény nem rendelkezett a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók megkülönböztetésének tilalmáról. A fókusz elsődlegesen csupán a nők és a férfiak közötti különbségtételre irányult

[96] 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény., II. Rész, 7. cikk.
[97] 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény., II. Rész, 4. cikk.

a foglalkozás és a foglalkoztatás terültén.[98] Vagyis, a „szülői státusz” mint védendő tulajdonság ezen a ponton jelent meg igazán a normaalkotás fókuszában.

Ebből a jogalkotói szándékból az is egyértelműen levezethető, hogy amennyiben a „családi kötelezettségekkel bíró munkavállaló” kategóriára koncentrálunk, holisztikus szemléletben kell kezelni az ezzel kapcsolatban felmerülő kérdéseket. Ebben az esetben, el kell szakadni az eddigi, klasszikus társadalmi szerepek és feladatok körétől, ami szemléletváltást követel a jogalkotók és a jogalkalmazók részéről is. Nevezetesen, annak érdekében, hogy valóban elérhető közelségbe kerüljünk a nemek közötti tényleges egyenlőség megteremtéséhez, mind a nők, mind pedig a férfiak hagyományosan elfogadatott szerepének átformálása szükséges a családban és a társadalomban egyaránt. [99] Ez pedig több irányban is teret enged egy hatékonyabb jogvédelmi rendszer kiépítésének. Egyrészt, az eddig ismertetett bevezető rendelkezések világossá teszik, hogy a témakör komplex kérdéseket ölel fel, amely egyrészt a családon belüli szerepek és kötelezettségek egyenlőbb elosztását hivatott elősegíteni, emellett pedig az egész társadalmat érintő, tradicionális nézetek és szerepek újra keretezésének igényét is magában hordozza. Mindez pedig a tagállamok részéről is aktív fellépést kíván a nemzeti szabályok alakításában. Ennek kapcsán, véleményem szerint ezen a ponton kijelenthetjük, hogy a társadalmilag berögzült, nemi sztereotípiák leküzdése nehezebb és összetettebb problémakör, amely a foglalkoztatás jelenkori kihívásainak egyike napjainkban is. [100]

---

[98] A Preambulum szövege kiemeli az eddigi szabályozás hiányosságát és a normaalkotás szükségességét ennek kapcsán: *„Emlékeztetve arra, hogy A megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás szerint) szóló 1958. évi Egyezmény külön nem vonatkozik a családi kötelezettségeken alapuló különbségtételre, és azon meggyőződésben, hogy e tekintetben kiegészítő normákra van szükség…”* 1981. évi Egyezmény, Preambulum bek.

[99] A normaszöveg a bevezető rendelkezések között is utal a szemléletváltás nélkülözhetetlen szerepére a hatékony szabályozás és jogvédelem érdekében: „Figyelembe véve, hogy az ENSZ és más szakosított intézmények is fogadtak el okmányokat a férfiak és nők egyenlő lehetőségeiről és egyenlő elbánásáról, és különösen felidézve a nőkkel szembeni mindennemű diszkrimináció felszámolásáról szóló, az ENSZ által 1979-ben elfogadott Egyezmény preambulumának 14. bekezdését, amely rámutat arra, hogy a részes államok tudatában vannak annak, "hogy mind a férfiak, mind a nők hagyományos szerepének meg kell változnia a társadalomban és a családban ahhoz, hogy elérjük a férfiak és a nők tényleges egyenlőségét"…, 1981. évi Egyezmény, Preambulum bek.

[100] A nemi sztereotípiák kapcsán mért aktuális statisztikák eredményeit az első fejezetben ismertettem.

A munka és a magánélet összehangolását elősegítő célkitűzések több helyen is megjennek az Egyezményben. Az első cikk kiemeli, hogy a gyermekek nevelésével kapcsolatos családi kötelezettségek ellátásában érintetteken túl, az Egyezmény azon munkavállalókat is védelemben részesíti, akik más, közvetlen családtagnak tekinthető személy gondozásában, támogatásában érintettek, s amely munkavállalók esetében e kötelezettségek korlátozzák a lehetőségeiket a gazdasági tevékenységre való felkészülésben, belépésben, az abban való részvételben vagy előmenetelben.[101]

Kiemelendő továbbá az Egyezmény szövegéből, hogy kifejezetten felhívja a tagállamokat arra, hogy illetékes hatóságaik és szerveik útján megfelelő intézkedéseket foganatosítsanak annak érdekében, hogy elősegítsék a tájékoztatást és nevelést a családi kötelezettséggel érintett munkavállalók helyzete kapcsán. Mindez pedig társadalmi szinten is hozzájárulna a pozitív tendenciák alakításában, ill. a kapcsolódó problémák megoldásában. A részes államok tekintetében a dokumentum hetedik cikke továbbá előírja, hogy a „*nemzeti feltételekkel és lehetőségekkel összeegyeztethető valamennyi intézkedést meg kell tenni, ideértve a pályaválasztás és szakmai képzés terén tett intézkedéseket annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalóknak az aktív népességbe való beilleszkedést, az ahhoz való tartozást, valamint azt, hogy újból munkába állhassanak abban az esetben, ha e felelősségükből származó kötelezettségeik miatt a munkából kimaradtak”*.[102]

A leginkább figyelemfelkeltő rendelkezésnek pedig az érintett munkavállalói csoport védelmét érintően kétséget kizáróan a nyolcadik cikk bizonyul. Ebben a jogalkotó egyértelműen rögzíti, hogy pusztán, a családi kötelezettségek önmagukban nem szolgálhatnak jogos indokul a munkaviszony

[101] Az Egyezmény szempontjából az „eltartott gyermekek" és a „más közvetlen családtag, akinek kifejezetten szüksége van gondozásra vagy támogatásra " meghatározás alatt azok a személyek értendők, akiket az egyes országok a jelen Egyezmény 9. cikkben meghatározott módon - nemzeti törvényekkel vagy rendelkezésekkel, kollektív szerződésekkel, vállalati szabályokkal, döntőbírósági határozatokkal, bírósági döntésekkel vagy ezen módszerek kombinációjával, vagy a nemzeti gyakorlattal összhangban álló más módon - saját nemzeti szabályaik alapján ekként határoznak meg. 1981. évi Egyezmény 1. és 9. cikkek.

[102] 1981. évi Egyezmény 6. és 7. cikkek.

megszüntetéséhez. Ez a kitétel pedig egyértelmű elmozdulást jelent a gazdasági szempontokon túl a szociális biztonság teljesebb körű érvényesítéséhez is.
Az Egyezményt negyven ország ratifikálta, melyek közül huszonkettő európai állam. Hazánk nem csatlakozott az Egyezményhez, habár a ratifikációs vizsgálat már készült ezzel kapcsolatban. Ennek keretében értékeltek minden tényezőt, amelyből meghatározható, hogy a magyar társadalmi tradíciókkal és jogrenddel valójában mennyire bizonyul összeegyeztethetőnek az Egyezmény tartalma, szellemisége. Összegzésként megállapításra került, hogy a korszak hatályos munkajogi és szociális jogi környezete számos garanciát biztosít a családoknak, így a dokumentumban meghatározott garanciális jogvédelmi keretek adottak. Ettől függetlenül a családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók, s nemek teljes egyenjogúsága eléréséhez számos, megoldásra váró kérdés felvetődik, amely a jogalkotás szerepvállalására vár.[103]

2.1.1.6. A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlás

Az Egyezményhez kapcsolódóan ki kell emelni az 1981. június 23-án elfogadott 165. sz. ILO Ajánlást a férfi és női dolgozók egyenlő esélyeiről és egyenlő elbírálásáról: A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlást.
Az Egyezmény rendelkezéseihez kapcsolódóan az ajánlás olyan, általános jellegű elvárásokat tartalmaz a nemek közötti egyenlőség, valamint a családi kötelezettségekkel bíró dolgozók kapcsán, amelyek segítségül szolgálhatnak az Egyezmény értelmezésénél, és a rendelkezések gyakorlati megvalósításánál.
Az Ajánlás elsőként fogalmi meghatározásokkal él, – amely kapcsán a 156. sz. egyezmény definícióit emeli át – valamint kitér a hatály kérdésére, s a végrehajtás eszközeire. Második részében a nemzeti politikai vonatkozásokat emeli ki a dokumentum, melynek kapcsán aktív szerepvállalásra hívja fel a

[103] Göndör (2015): i.m. 215-217.

részes államokat az egyenlő lehetőségek és az egyenlő bánásmód megteremtésében a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók számára.
Kiemeli, hogy a tényleges egyenlőség megvalósulásának alapvető feltététele, hogy a tagállamok helyezzék a nemzeti politikák célkitűzésévé, hogy a családi kötelezettségekkel bíró személyek, ha munkába állnak vagy munkába kívánnak állni, ezt a jogukat minden megkülönböztetés nélkül és lehetőleg úgy gyakorolhassák, hogy a munkából fakadó és családi élettel kapcsolatos felelősségük ne kerüljön összeütközésbe. Ennek pedig kiemelkedő tényezője, hogy a férfi és női dolgozók egyenlő lehetőségeinek és egyenlő elbírálásának előmozdítását szolgáló nemzeti politika keretében megfelelő intézkedéseket vezessenek be és alkalmazzanak hatékonyan nemzeti szinten a családi állapoton vagy családi kötelezettségeken alapuló közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzése, ill. kezelése érdekében.[104]
Az Ajánlás szövege nevesíti azt a három, prioritást élvező területet, amelyek tekintetében a tagállamoktól aktív fellépést kíván a nemek közötti egyenlőség megteremtésében a családi kötelezettségekre tekintettel Ezek az alábbiak:

- tegyék lehetővé a családi kötelezettségekkel bíró dolgozók részére, hogy élhessenek a szakmai képzésre és foglalkozás szabad megválasztására vonatkozó jogaikkal;
- vegyék figyelembe szükségleteiket a foglalkoztatási és munkafeltételek, valamint a társadalombiztosítás terén; és
- továbbá, alakítsanak ki, illetve segítsék elő a védett személyi kör számára a szükségleteiknek megfelelő gyermekgondozási, családokat segítő és más közösségi szolgáltatásokat, függetlenül attól, hogy azok köztulajdonban vagy magántulajdonban állnak.[105]

Fentiekhez kapcsolódóan a nevelés és társadalmi szemléletformálás ugyancsak megjelenik a szövegben, amely szintén kulcsfontosságú tényező ahhoz, hogy a tagállami intézkedések valóban elérjék a kívánt, pozitív hatást. Ehhez pedig

[104] A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlást, 1981. június 23., II. 6 -7. pont.
[105] A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlást, 1981. június 23., II. 9. pont.

elengedhetetlen a megfelelő kutatások ösztönzése, amely a visszajelzések alapján iránytűként segítheti a szakpolitikai intézkedések kidolgozását, ill. módosítását. [106]

A foglalkoztatási és munkafeltételekre vonatkozó negyedik rész több, a munka és a magánélet összehangolását segítő célkitűzést is meghatároz a tagállamok számára. Kiemelt figyelmet kap a *„munkafeltétek és a munkában eltöltött élet minőségének a megjavítása”*. Az Ajánlás értelmében külön figyelmet kell szentelni azoknak az általános intézkedéseknek, amelyek célja, hogy a családi kötelezettségekkel terhelt munkavállalók lehetőségeit, ill. személyiségük kibontakoztatását megfelelő munkakörülmények mellett ösztönözzék. Ideértve a dokumentum rávilágít a rugalmasabb foglalkoztatást elősegítésének jelentőségére, méghozzá munkaidő centrikus keretrendszerben. Vagyis, a napi munkaidő, valamint a túlóra fokozatos csökkentése, valamint a pihenőidő, ill, a szabadságok megállapításnak és igénybevételének rugalmasabbá tétele merül fel a szabályozás középpontjában az adott ország és a különböző tevékenységi ágazatok fejlettségi fokának és sajátos szükségleteinek figyelembevétele mellett.[107]

2.1.1.7. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény és Ajánlás

[106] Az Ajánlás rögzíti, hogy az illetékes hatóságok vagy szervek minden országban hozzanak olyan alkalmas intézkedéseket a tájékoztatás és nevelés elősegítése érdekében, ami a közvélemény jobb megértését váltja ki a férfi és női dolgozók egyenlő lehetőségeinek és elbírálásának elve és a családi kötelezettségekkel bíró dolgozók problémái iránt, valamint kedvező közhangulatot teremt a problémák megoldásához. Továbbá kiemeli, hogy az illetékes hatóságok és szervek minden országban hozzanak megfelelő intézkedéseket arra vonatkozólag, hogy - (a) kutatásokat végezzenek vagy támogassanak a családi kötelezettségekkel bíró dolgozók foglalkoztatásának különböző aspektusai szempontjából, ezek célja olyan objektív információk szolgáltatása, amelyekre a helyes politikák és intézkedések alapíthatók; (b) elősegítsék a szükséges nevelést, ami arra fog ösztönözni, hogy megosszák a családi kötelezettségek teljesítését a férfiak és a nők között és ami lehetővé teszi a családi kötelezettségekkel bíró dolgozók számára, hogy jobban eleget tehessenek munkahelyi és családi kötelezettségeiknek. Lásd erről: A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlást, 1981. június 23., II. 10 - 11. pont.

[107] A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlást, 1981. június 23., IV. 10. 18. pont.

A korszak valóságához kapcsolódóan *Fredman* megjegyzi, hogy a nők munkaerőpici térnyerése még számos ellentmondással teli. A XX. század utolsó évtizedeire a nők már egyértelműen nem csupán egyfajta munkaerő-tartalékként jelennek meg a munkaerőpiacon, hanem a munkaerő szerves részét képezik. A rugalmas munkavégzést előnyben részesítő munkáltatói indokokban azonban korántsem a *gondoskodó munkáltató* szerepkör és felelősségvállalás jelenik meg. Vagyis nem értékelhetők Fredman álláspontja szerint egyfajta válaszreakcióként, hogy a fizetett munkaerőpiacon a munkavállalók családfenntartó szerepköréhez, ill. egyéb családi kötelezettségeihez alkalmazkodjanak. Ehelyett a vállalatok azért kedvelik a rugalmas munkavégzést, mert így azonnal reagálni tudnak a rendelkezésre álló munkaerő -állomány ingadozására, és ezáltal csökkenthetik a teljes munkaerőköltséget és a járulékos általános vagy állandó költségeket. Ezért elkerülhetetlen, hogy a keresleti oldalról a rugalmasság a munkahelyi biztonság hiányával, alacsony fizetéssel és a béren kívüli juttatások hiányával járjon együtt. Így, ahogy *Rubery* és *Tarling* éleslátóan megjegyzi, a nők foglalkoztatása nem azért bővült, „mert a nők fokozatosan leküzdötték relatív hátrányukat a munkaerőpiacon, hanem azért, mert e hátrányok továbbra is fennállnak, ami miatt a munkaadók számára vonzó munkaerő-kínálatot jelentenek bizonyos típusú munkakörökben. [108] Mindezek kapcsán *Göndör* osztja *Murray* véleményét, amely szerint, a részmunkaidős foglalkoztatásban azonban nagyobb potenciál rejlik a foglalkoztatás és a munkaerőpiaci esélyegyenlőség terén. Álláspontja szerint a tisztességes munkakörülmények, a megfelelő bérezéssel honorált részmunkaidős foglalkoztatás lehet az egyik megoldás a munkahelyi és a családi kötelezettséggel járó feladatok összehangolásában.[109] Meggyőződésem szerint,

[108] Az angolszász jogrendszer kapcsán a nők foglalkoztatási kihívásaihoz kapcsolódóan Fredman kiemeli továbbá, hogy a nők foglalkoztatásának növekedése már valójában a munka nagyobb számú nő közötti megosztását jelenti. Ahelyett, hogy fokozatosan javulnának mind a munkaerőpiaci lehetőségek, mind a nők munkavállalásának feltételei, most a női munkaerő jelentős része számára a munkaerő kizsákmányolásának intenzívebb formája felé mutató tendenciát lehet felfedezni. Lásd erről bővebben: Fredman, S. (1998). Women today In: Women and the Law. Oxford University Press., 140-177.

[109] Lásd erről továbbá: MURRAY, J. (1999). Social justice for women? The ILO's Convention on part-time work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, *15*(1). Volume 15, Issue 1. pp. 3 – 19.; valamint: Murray, J. (2008) Time for a New Working-Time Convention? Ideas, Themes and Possibilities. Labour and Industry 18:3, pages 1-18., Göndör (2015): i.m. 218.

a részmunkaidős foglalkoztatás a XXI. századi munkaerőpiaci kihívások kezelésében is meghatározó szerepet tölthet be, viszont az egyenlő hozzáférés, s egyenlő lehetőségek kiemelten fontos szerepet játszanak a hosszútávú és eredményes fenntarthatóságában.

Az ILO égisze alatt született jogalkotási eredmények tekintetében az 1990-es évek egyfajta, régóta várt normaalkotási mérföldköve a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. június 24-én elfogadott 175. számú Egyezmény.[110]

A szerződés előírja, hogy a ratifikáló országok kötelesek megtenni a szükséges intézkedéseket a hatékony és szabadon választható részmunkaidős foglalkoztatás támogatása érdekében, amelyek a munkaerőpiac valamennyi szereplőjének érdekeit szolgálják.[111] Tehát a fókusz ebben a tekintetben is, szintén a munkaidő kérdésén van.

A szerződés alapvető célkitűzése, hogy a részmunkaidős foglalkoztatási forma gazdasági életben való jelentőségére rávilágítva, elősegítse a munkavállalók védelmét a munkához jutás, a munkafeltételek, valamint a társadalombiztosítás területén is.[112] Ehhez kapcsolódóan pedig kiemeli továbbá, hogy a szükséges intézkedések megtétele kapcsán fordítsanak különös figyelmet a családos dolgozók igényeire. Azonban azt, hogy ez a *különleges figyelem* pontosan mit takar, az egyezmény szövegéből nem derül ki.

Kiemelést érdemel a dokumentum tizedik cikke, amely a részmunkaidő választásának önkéntességére helyezi a hangsúlyt. Előírja a részes államok számára, hogy hozzanak megfelelő intézkedéseket, ahol ez alkalmazható, annak érdekében, hogy a teljes- és részmunkaidős foglalkoztatás között megvalósuló oda-vissza történő átállás önkéntes alapon történjen, összhangban a nemzeti

---

[110] Magyország is ratifikálta az egyezményt, melyet a 2010. évi XXXII. törvénnyel hirdetett ki. Összesen 44 állam ratifikálta az egyezményt. Lásd erről: Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328 (Megtekintés ideje: 2025.05.30.)

[111] Göndör (2015): i.m. 218-219.

[112] A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény, Preambulum bek.

törvényekkel és gyakorlattal.[113] Továbbá, az egyezmény kiemeli az egyenlő bánásmód követelménye érvényesítésének szerepét a részmunkaidős munkavállalók esetében is a foglalkoztatás valamennyi aspektusára tekintettel.[114]

2.1.1.8. Új vizeken - Az anyaság védelméről szóló 2000. évi 183. Egyezmény

Tekintettel arra, hogy a gyermekvállalás ellőt álló, ill. a várandós munkavállalókra vonatkozóan a hatályos nemzetközi jogi keretek nem biztosítottak megfelelő munkajogi és szociális jogi védelmi hálót a nőknek, az ILO további lépéseket tett egyenlőség megteremtésében.

Felismerte a szervezet, hogy az anyaság védelméről szóló 1952. évi (módosított) Egyezmény és az anyaság védelméről szóló 1952. évi Ajánlás módosításra szorul annak érdekében, hogy jobban elősegítse a nők munkaerőpiaci egyenlőségét, továbbá az anya és a gyermek egészségét és biztonságát. Kiemeli továbbá a preambulum bekezdésében, hogy az egyenlőség elősegítésében figyelemmel kell lenni a tagállamok eltérő ütemű gazdasági és társadalmi fejlődésére, ideértve a vállalatok közötti különbségeket, valamint az anyaság védelmének fejlődési tendenciáit is a ratifikáló államok jogalkotása és gyakorlata tükrében.[115] Az Egyezményt hazánk is ratifikálta; Magyarország a 2004. évi CXI. törvénnyel tette a belső jog részévé.

A felülvizsgálat keretében az új egyezmény legfontosabb szabályozási tárgykörei a munkahelyi egészség és biztonság védelme kapcsán a várandós és szoptató nők egészségének védelmére, a szülési szabadság intézményére, ill. az ezzel kapcsolatos egyéb ellátásokra, a szoptató anyák

[113] A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény, 10. cikk.
[114] Göndör (2015): i.m. 219.
[115] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, Preambulum bek.

munkaidőkedvezményére, továbbá a diszkrimináció tilalmának kérdéseire fókuszálnak.

A személyi hatály kapcsán *Gyulavári* kiemeli, hogy az Egyezmény *„minden foglalkoztatott nőre”* kiterjed, így a tradicionális, függő munkavégzés atipikus formái esetében is irányadónak tekintendő. [116]

A konvenció a 3. cikkében rögzíti, hogy valamennyi részes államnak megfelelő intézkedéseket kell hozni a munkaadók és munkavállalók érdekképviseleti szervezeteivel folytatott konzultációt követően annak érdekében, hogy biztosítsa, hogy ne lehessen olyan munkára kötelezni a várandós, ill. szoptató nőket, amely az illetékes hatóság megállapítása szerint ártalmas akár az anya, akár a gyermek egészségére, ill. amely jelentős kockázatot jelent az anya vagy a gyermek egészségére nézve a kapcsolódó felmérés eredményeinek fényében.[117]

A szülési szabadság tekintetében az egyezmény a korábbi, 1952-es szabályozáshoz képest újítást hozott; az eddigi tizenkettő hétről, tizennégy hétre emelte fel a tagállamok által biztosítandó szülési szabadság kötelező, legkisebb időtartamát. Azonban tagállami hatáskörben a részes államok rendelkezhetnek arról, hogy ettől hosszabb időtartamban állapítják meg ennek hosszát. Tovább

[116] AZ ILO egyezmények kritikája kapcsán *Gyulavári* továbbá felhívja a figyelmet az egyezmények személyi hatályát érintő bizonytalanságra, kettősségre. Ugyanis, a különböző időszakokban megfogalmazott egyezmények nem törekedtek a fogalomhasználat egységesítésére. Példának okáért, a konvenciók szövegében a munkavállaló fogalma alatt többnyire a ’worker’ kifejezés értendő, ettől eltérően, kivételes esetben viszont, bizonyos egyezmények szűkebb meghatározással élnek. Az általános ’worker’ kategória azonban egyéb fogalmi keretezés nélkül utal a tipikus és atipikus munkavállalók csoportjára is. Vagyis megállapítható, hogy a fogalmi meghatározás és különbségtétel alapja az ILO egyezmények többségében főszabály szerint nem a munkavállalók személyi csoportjainak éles elkülönítésén nyugszik, hanem a „függő munkavégzők” (dependent worker/employee) és a független (self-employed) ’munkavégzők’ elhatárolásán, amely a jogviszony esetében fennálló gazdasági és szociális jellegű függőség origójából eredeztethető. Az anyaság védelméről szóló 2000. évi egyezmény viszont konkretizálja a személyi hatály kereteit; amikor is rögzíti a 2.1. cikkben, hogy „*A jelen Egyezmény vonatkozik minden foglalkoztatott nőre, beleértve a nem önálló munkavégzés atipikus formáit is”.* Lásd erről bővebben: GYULAVÁRI, T. (2014). A szürke állomány: Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán (No. 6.). Pázmány Press, 35-36.; továbbá a témához kapcsolódóan az ILO egyezmények személyi hatályának elemzéséről lásd: COUNTOURIS, N. (2007): The Changing Law of the Employment Relationship. Ashgate Publishing, Aldershot, 147-169.

[117] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 3. cikk.

erősítve az egészségvédelem szerepét, a konvenció azt is meghatározza, hogy a minimálisan biztosítandó tizennégy hetes időtartamból legalább egy hathetes időintervallumot a szülést követően kell igénybe venni főszabály szerint, kivéve, ha tagállami hatáskörben ettől eltérően rendelkeznek országos szintű megállapodás keretében. Mindemellett a jogalkotó arról is rendelkezett, hogy mi az irányadó abban az esetben, ha a szülés várható és tényleges időpontja nem esik egybe. Ebben az esetben a szülési szabadság szülést megelőző része kiterjesztendő a szülés várható és tényleges időpontja közötti bármekkora időszakra, anélkül, hogy ez csökkentené a szülés után, kötelezően igénybe veendő szülési szabadság bárminemű csökkenését.[118]

Továbbá, amennyiben bármilyen komplikáció vagy betegség lépne fel a terhességből, vagy a szülésből adódó komplikáció okán, úgy orvosi bizonyítvány bemutatása esetén szabadság biztosítandó a szülési szabadság időszaka előtt vagy után. A szabályozás ehhez kapcsolódóan már tagállami hatáskörbe utalja ezen szabadság jellegének és maximális időtartamának meghatározását.[119]

Az Egyezmény deklarálja továbbá, hogy ezen indokokból igénybe vett távollét esetére olyan szintű pénzbeli ellátásra jogosult az anya, amely biztosítja saját maga és a gyermeke számára is, hogy megfelelő életszínvonalon tarthassa magát és gyermekét.[120] Amennyiben a pénzbeli juttatás az anya korábbi jövedelemétől függ, korlátozza a jogalkotó az alsó összeghatárt, így annak összege nem lehet kevesebb a nő korábbi keresetének kétharmadánál. Amennyiben a szóban forgó nő nem felel meg a nemzeti jogszabályok által, vagy egyéb, a nemzeti gyakorlatnak megfelelően megállapított, pénzbeli juttatásra jogosító feltételeknek, úgy megfelelő, a szociális segélyalapból fizetendő juttatásra jogosult, amelynek feltétele az ilyen támogatás esetén szükséges rászorultsági vizsgálat.[121]

[118] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 4. cikk.
[119] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 5. cikk.
[120] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 6. cikk, 2. pont.
[121] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 6. cikk, 6. pont.

A munkaviszony védelme és a megkülönböztetés tilalma kapcsán az Egyezmény megerősíti az 1919-es, valamint a 1952-es egyezményekben megjelenített felmondási védelem intézményét. Deklarálja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, amennyiben az a terhességgel, szüléssel, annak következményeitől, ill. szoptatással összefüggő okból történik, akár a nő terhessége alatt, akár a szülési szabadság ideje alatt, vagy a munkába történő visszatérését követő, a jogszabályokkal megállapítandó időszakon belül történik. Kivételt jelent azonban a felmondási tilalom alól, amennyiben az elbocsátás nem a terhességgel, a szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással összefüggő okból történik. A bizonyítási teher kapcsán a konvenció rögzíti, hogy a munkaadó kötelessége lesz bizonyítani, hogy az elbocsátás oka nem függ össze a terhességgel vagy a szüléssel és annak következményeivel vagy a szoptatással.[122]

A nők sérülékenyebb helyzetére tekintettel a szabályozás nóvumának mindenképpen a fokozottabb munkajogi védelem elősegítésének ösztönzése bizonyul. A dokumentum ugyanis rögzíti, hogy a nőknek jogában áll visszatérni ugyanabba, vagy azzal egyenértékű munkakörbe a szülési szabadság leteltét követően, *„ugyanolyan kulcs szerint fizetett munkakörbe*”.[123]

Továbbá, szintén a jogalkotó új szabályozási tendenciája tükröződik az egyenlő bánásmód fokozottabb elősegítését ösztönző, újdonság erejével ható rendelkezéseknek. Tekintettel arra, hogy a korábbi, azonos tárgyú egyezmények a munkába lépést megelőző folyamatok szabályozásával nem foglalkozott ilyen részletességgel. A 183. sz. Egyezmény ugyanis kiemeli, hogy a tagállamok a belső, nemzeti szabályozás és a tagállami intézkedések kialakítása során valamennyi szükséges erőfeszítést és konkrét intézkedést meg kell tenniük annak érdekében, hogy *az anyaság ne lehessen foglalkoztatási megkülönböztetés forrása, beleértve a munkához való hozzájutást is*. Azonban, e szabály alól kivételként kezeli az atipikus foglalkoztatási formákat.[124] A

[122] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 8. cikk.
[123] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 8. 2. cikk.
[124] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 9. cikk.

munkához való hozzájutás kapcsán külön is rendelkezik a terhességi teszt alkalmazásának lehetőségeiről. Ennek körében a jogalkotó kiemeli, hogy tilos adott álláshelyre jelentkező nőktől terhességi teszt eredményéről bármilyen igazolást kérni. E szabály alól csupán a nők ill. a gyermekek egészségének védelme jelenthet kivételt.[125]

A konvenció megtartotta az anyák szoptatási munkaidő kedvezményét, biztosítva ezáltal, hogy napi egy vagy több alkalommal munkaszünet vagy napi munkaidő-csökkentés illeti meg a gyermek szoptatása céljából az édesanyákat. A részletszabályok tekintetében a tagállami hatáskörbe utalja a jogalkotási és jogalkalmazási feladatokat, ideértve azon időszakok meghatározását, amelyben engedélyezett a szoptatási munkamegszakítás vagy munkaidő-csökkentés, ezen alkalmak számát, a szoptatási munkamegszakítás időtartamát és a napi munkaidő csökkentésének eljárásait. Garanciális jogvédelmi szabályként általánosságban annyit rögzít, hogy a munkamegszakítások illetve napi munkaidő-csökkentések munkaidőnek számítanak, így ennek alapján, megfelelően javadalmazandók.[126]

Összegezve a szerződés legfontosabb újításait, egyértelműen kirajzolódik a nők fokozottabb védelmének jogalkotói ösztönzése a nemzetközi jogalkotás terepén. Annak felismerése, hogy a szülői feladatokkal – jelen esetben az anyasággal – járó fokozottabb felelősség és teher, egy olyan tényező, amelyet már a jogalkotás szintjén is új szemléletben, a korszak gazdasági és társadalmi kihívásaira reagálva kezelni szükséges. Noha önmagában természetszerűen egyetlen, nemzetközi jogi normaanyag nem elegendő a gyökeres változások elérésére, rendszerszemléletben gondolkodva azonban egy hatékony és releváns

[125] Az Egyezmény szövegében a fokozott védelmi intézkedések ösztönzése a következők szerint jelenik meg: *„Az előző bekezdésben említett intézkedéseknek tartalmazniuk kell azt, hogy tilos terhességi tesztet vagy ilyen tesztről igazolást kérni akkor, amikor egy nő foglalkoztatásra jelentkezik, kivéve, ha ezt a nemzeti jogszabályok megkövetelik olyan munka kapcsán, amely (a) a nemzeti jogszabályok értelmében tilos vagy korlátozandó terhes vagy szoptató anyák esetében, vagy (b) amely felismert vagy jelentős kockázatot jelent a nő vagy a gyermek egészségére."* Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 9. 2. cikk.

[126] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény, 10. cikk.

jogalkotási eredményként a kirakós egyik, értékes darabja lehet. A 2000. évi 183. Egyezmény a nők munkaerőpiaci helyzetének javítására fókuszálva az anyák fizetett munkához való jogának, ill. gyermekvállalást követően a munkába való visszatérés jogának deklarálása előrevetíti, hogy a nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet összehangolásának kihívásai új megvilágításba kerülnek; a megszokott keretekből kilépve, szükséges lesz nyitni arra a jogalkotónak nemzetközi szinten is, hogy a nők szerepe mellett a férfiak helyzetére és szerepére is kitérjen a teljes foglalkoztatottság elérése és a fenntartható munkaerőpiac érdekében. [127]

2.1.1.9. Az anyaság védelméről szóló 2000. évi 191. sz. Ajánlás

Az anyaság védelméről szóló 2000. évi 183. sz. egyezmény mellékleteként a testület elfogadta a 191. sz. Ajánlást, amely további javaslatokat tartalmaz az anyaság védelmével kapcsolatosan.

Elsők között a szülési szabadság időtartamának növelésére fogalmaz meg javaslatot. Az Ajánlás arra ösztönzi a részes államokat, hogy törekedjenek az Egyezményben meghatározott szülési szabadság időtartamának minimum 18 hétre történő kiterjesztésére. Továbbá, hangsúlyozza, hogy ikerszülés esetén rendelkezni kell a szülési szabadság időtartamának meghosszabbításáról. Kiemeli ezen túlmenően az anyák döntési autonómiájának jelentőségét abban, hogy szabadon, saját döntésük szerint tudják igénybe venni a rendelkezésre álló szülési szabadság nem kötelező részét akár a szülés előtt, vagy azt követően.[128] Ösztönzi továbbá a teljes kompenzáció érvényesülését a szülési szabadság idejére járó ellátások tekintetében, ami az uniós törekvésekkel is hasonlóságot

[127] Összesen 44 állam ratifikálta az egyezményt. Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328 (Megtekintés ideje: 2025.05.30.)

[128] Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Ajánlás, 1. cikk, (1)-(3) bek., továbbá lásd erről: RUBIN, N. (2005): Code of International Labour Law. Volume II. Book 1. Cambridge University Press, New York, 583-585.

mutat. teljes mértékben való kompenzációját, vagyis a nő korábbi keresetének teljes összegéhez való igazítását, hasonlóan az uniós törekvésekhez.[129]

A 183. ILO egyezményt jelenleg 44 ország – köztönk hazánk is ratifikálta - ratifikálta. Hogyha vetünk egy pillantást ennek kapcsán is a statisztikai adatokra, a következő helyzetképet látjuk a részes országok kapcsán a szülési szabadság tekintetében.

Az első fejezet statisztikai adataihoz kapcsolódóan azt láthatjuk, hogy hazánk, az egyezményben előirányozottakhoz képest 24 hetes szülési szabadságot biztosít. Ezzel Magyarország a ratifikáló államok közül igen előkelő helyet foglal el. Az élmezőnyben olyan államokat találunk, mint például Bosznia-Hercegovina (12 hónappal, amely ikergyermekek vagy második gyermek esetén 18 hónap), Albánia és Montenegró (mindkettő 365 napos időtartammal). A középmezőnybe tartozik például Románia (126 naptári nappal, ami hozzávetőlegesen 18 hét), vagy Szerbia is (16 héttel). Összegzésképpen azt mondhatjuk, hogy a részes államok esetében a szülési szabadságra biztosított időtartam átlagosan 18–20 hét (126–140 nap) között mozog, amely meghaladja az egyezményben előirányzott, 14 hetes, minimális időtartamot.[130]

[129] Göndör (2015): i.m. 222.

[130] Lásd erről bővebben: Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328 (Megtekintés ideje: 2025.05.30.)

2.2. Emberi jogi keretek

Fennállása óta számos, a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését érintő egyezmény megalkotása fűződik az Egyesült Nemzetek Szervezetének (a továbbiakban: ENSZ) nevéhez. Ám ezeken túlmenően, szükségesnek vélem vizsgálódásom tárgyává tenni az általános kereteket lefektető, emberi jogi tárgyú egyezményeket, amelyek mind hozzájárultak az alapjogok univerzalitásának garantálásához.

Mindezek köréből – a témám szempontjából – a *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát* szeretném kiemelni, melyet hazánkban az 1976. évi 9. tvr. hirdetett ki. Az Egyezségokmány 7. cikkében rögzítésre került, hogy a részes államok elismerik minden ember jogosultságát az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, mely többek között magában foglalja a munkaerőpiaci diszkrimináció tilalmán túlmenően a férfiak és nők közötti egyenlőség megteremtését minden területen, amely alapvető követelményt jelentenek a munka és a magánélet közötti egyensúly biztosításában is.[131] Továbbá, kifejezetten hangsúlyos szerepet kap a család, mint a társadalom természetes és alapvető egysége.

Az Európa Tanács emberi jogok és alapvető szabadságok védelmét illető kiemelkedő munkáját tekintve a szociális és gazdasági jogokra vonatkozóan az 1961. október 8-án, Torinóban kelt és 1965. február 26-án hatályba lépett *Európai Szociális Kartát* szükséges kiemelni, amely szellemiségét tekintve konzekvensen kapcsolódott a nemzetközi egyezmények tartalmi gerincéhez. A Karta a preambulum rendelkezései között konkrét utalással él az 1950-es *Emberi Jogok Egyetemes Egyezményére*. Deklarálja, hogy a Karta megalkotására az Egyezményben nevesített alapvető polgári, politikai jogok, illetőleg szabadságjogok érvényesítésével összhangban került sor.[132] Jelentősége viszont a munkajog területéhez kapcsolódóan is megmutatkozik,

[131] JAKAB Nóra: *Munkavédelem különös tekintettel a felelősségi kérdésekre.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016, 12-14. pp.
[132] Preambulum: Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.) In: 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről.

mivel első tíz cikkében – kiterjesztő értelmezés szerint - a munkához való jogot határolja körül egyes részterületeire fókuszálva. A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését illetően úgy határoz, hogy a tisztességes munkafeltételekhez való jog hatékony gyakorlása érdekében a Szerződő Felek vállalják többek között, hogy megfelelő időtartamú, méltányos napi és heti munkaidőt biztosítanak, fizetett munkaszüneti napokat, továbbá legalább kéthetes fizetett éves szabadságot biztosítanak, illetve garantálják, hogy a veszélyes, vagy az egészségre ártalmas munkakörben foglalkoztatottak esetében további fizetett szabadságot, vagy rövidebb munkaidőt határoznak meg.[133] Ennek mentén pedig egyértelműen a munka és a privát szféra kiegyenlítésének általános kívánalma olvasható ki abból a célkitűzésből, hogy a munkavállaló nőknek - anyaság esetén - és adott esetben más munkavállaló nőknek is joguk van a munkájuk során különleges védelemhez.[134]

Kiss felhívja a figyelmet arra, hogy a Kartában megfogalmazott elvek érvényesülését, - amelyek leginkább politikai követelményként aposztrofálhatók –alapvetően két tényező nehezíti. Egyrészt a Karta második részében rögzített jogok megfogalmazására hívja fel a figyelmet. Kiemeli, hogy az itt felsorolt jogosultságok tartalma több esetben is arra enged következtetni, hogy részben, a megfelelő ILO egyezményhez kapcsolódó jogok csupán politikailag, s emellett érzelmileg hatnak, ám ellentétesek a piacgazdasági folyamatokkal. A másik, hátráltató tényezőként pedig a Kartához kapcsolódó, igencsak szigorú ellenőrzési mechanizmust nevesíti.[135] Összességében viszont Kiss meggyőződése szerint mindezek ellenére is kiemelt relevanciájú jogalkotási eredménynek tekinthetjük a dokumentumot, amely új alapokra helyezte különösen a szociális jogok megismertetését és kikényszerítését. Osztom *Kiss* álláspontját abban, hogy a Karta legfőbb ereje és jelentősége az

[133] Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.) In: 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről, 2. cikk.

[134] Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.) In: 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről, I. Rész, 8. pont.

[135] GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György: Európai szociális jog. Budapest, 2000, Osiris., 201-206., továbbá: KISS (2010) i.m.: 86-87.

elvi szintű célkitűzések és normák megfogalmazásában volt leginkább tetten érhető, mivel a benne foglaltak teljeskörű betartatását nem tette lehetővé a szociálpolitikai intézkedések koordinációjának hiánya. Ugyanis az európai integráció folyamatában a szociálpolitikai törekvések fellendülésére, a szociális dimenzió megjelenésére még sok esztendőt várni kellett.

2.3. A nemzetközi jogi normák kapcsolata a magyar jogrendszerrel

A vizsgálatom tárgyát képező terület minél részletesebb feltérképezése érdekében elengedhetetlennek vélem a kutatásom jelen pontjához érve, hogy megvizsgáljam a nemzetközi jog és a belső jog egymáshoz való viszonyának alakulását, mintegy megalapozva a következő fejezetben kifejtésre kerülő alkotmánybírósági gyakorlat bemutatását a szociális biztonsághoz való jog érvényesítse kapcsán.

A nemzetközi jogi normák adott államon belüli érvényesítése megköveteli, hogy a nemzeti jog és a nemzetközi jog kapcsolata tisztázott legyen. A nemzetközi jogtudomány művelői visszatérően azzal a kérdéssel szembesülnek, hogy az államok, ill. a nemzetközi jog alanyai pontosan milyen alapon kötelesek betartani, magukra nézve kötelező erejűnek elismerni a nemzetközi jog szabályait, azon túlmenően, hogy az államok közössége – mint társadalmi jelenség - önmagában feltételezi a jogi normák meglétét az egymás közti kapcsolat rendezése érdekében. A kérdés megválaszolására két irányzat eltérő alapokon nyugvó indokolása nyújt eligazodást.[136]

Az egyik fő irányzat képviselői alapvetően a nemzetközi jog szabályainak formális, alaki megközelítésére helyezik a hangsúlyt, míg a konkuráló iskola elsődlegesen a tartalmi elemeket latba vetve igazolja elméletét. [137]

---

[136] KOVÁCS: i.m. 25.

[137] A nemzetközi jog kötelező erejének igazolásához kapcsolódóan az alaki megközelítés két jellemző aliskolája a voluntarista és a normativista iskola. A *Windscheid* nevéhez köthető akaratelmélet *(Willenstheorie)* koncepciójának alapja arra a feltevésre épül, hogy a jogban a legmeghatározóbb az állami akarat. A teóriát tovább gondolva, a szuverenitás elmélettel összhangban *Jellinek* szerint a nemzetközi jogban az államok önkorlátozása érhető tetten. Ezzel szemben *Triepel* elmélete szerint a nemzetközi jog kötelező ereje az állami akaratok egybeolvadásával magyarázható *(Vereinbarungstheorie),* mely hallgatólagos formában jelenik meg a nemzetközi szokásjogban. A normativista iskolához kapcsolódóan a *Kelsen* nevéhez köthető normapiramis elmélet értelmezésének alapján, a nemzetközi jog kötelező ereje már azon a ponton realizálódik, ahol elfogadjuk a nemzetközi

Mindezek mentén, két nagy elméleti irányzat különböztethető meg a belső jog és a nemzetközi jog viszonyát tekintve: a monizmus és a dualizmus irányzata.

A monista elméletek a jogrendszer egységének elvéből indulnak ki, így számukra a nemzetközi jog és a belső jog együtt képezi az egységes jogrendszer integráns részét egy adott államon belül, vagyis jogi természetüket tekintve nem lehet jelentős különbségeket tenni köztük. Ezen megközelítés viszont szükségképpen felveti a primátus kérdését a vonatkozásukban. A dualizmus irányzatának alapvető feltevése azon koncepcióra épül, mely szerint nem vonható párhuzam a belső jog és a nemzetközi jog között, mert lényegi és minőségi jellegű eltérések jellemzik a jogok természetét, azaz egymástól elkülönült, független jogrendszerekként kell tekinteni rájuk.[138]

Hazánk vonatkozásában az Alkotmánybíróságnak tulajdonítható kiemelt szerep a belső jog és a nemzetközi jog kapcsolata tisztázásának tekintetében, ám egészen a rendszerváltásig nem született a kérdés rendezésében kifejezett alkotmányos rendelkezés. A Magyar Köztársaság Alkotmányának 7. § (1) bekezdése tartalmazott elsőként konkrét rendelkezést ennek tárgyában. Az 1989. évi XXXI. törvénnyel beiktatott, 1989. október 23. és 2011. december 31. napja között hatályos előírás kimondta: *„A Magyar Köztársaság jogrendszere elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait, biztosítja továbbá a vállalt nemzetközi jogi kötelezettségek és a belső jog összhangját.”*[139]

A rendelkezés értelmezésében az Alkotmánybíróság az 53/1993. (X. 13.) AB határozatában a dualista berendezkedést vezette le a szöveg alapján. A testület álláspontja szerint a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait leszámítva, a nemzetközi szerződések magyar jogrendszerbe történő beépítése egyenként,

---

jog jogi természetét. A természetjogi iskola képviselői szerint a nemzetközi jog szabályai bizonyos isteni vagy természeti eredetű szükségszerűségeket fejeznek ki, s az anarchia elkerülése érdekében az államok szükségszerűen kötelezőként kell, hogy elfogadják őket. Valamint szükséges kiemelni a tisztán materialista iskola képviselői közül a *Georges Scelle*-hez köthető szociológiai iskola elméletét, melynek lényege azon elképzelésben rejlik, hogy ahol van együtt élő közösség, ott szükségképpen megjelennek és rögzítésre kerülnek az együttélés szabályai. Lásd erről bővebben: KOVÁCS: i.m. 25-26.

[138] KOVÁCS: i.m. 27-28. Továbbá lásd erről: SULYOK Gábor: *A nemzetközi jog és a belső jog viszonyának alaptörvényi szabályozása*. 2012, 17. https://dfk-online.sze.hu/images/J%C3%81P/2012/1/sulyok.pdf, 2020. augusztus 29

[139] 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról, 7. § (1) bekezdés. Lásd. 1989. évi XXXI. törvény az Alkotmány módosításáról. [Magyar Közlöny, 1989/74. szám (1989. október 23.), 1219.]

speciális transzformáció útján történhet meg csupán. Fontos továbbá az állami szervek kiemelt szerepe is a nemzetközi kötelezettségek és a belső jog összhangjának megteremtése érdekében.[140]

Az alkotmányos rendelkezésnek azonban szembe kellett néznie a hazai jogtudomány képviselőinek bírálataival a 7. § (1) bekezdése kapcsán, sürgetve a módosítások megtételét. Ennek nyomán, az Alaptörvény Q) cikkének 2012. január 1. napjától hatályos rendelkezései közé került a napjainkban is érvényesítendő nemzetközi jogi klauzula,[141] melynek legjelentősebb – szerkezeti jellegű – változtatása, hogy egyetlen cikkben került szabályozásra a magyar állam nemzetközi kapcsolataival és a nemzetközi joghoz fűződő viszonyát érintő valamennyi alkotmányos rendelkezés. Az Alaptörvény Q) cikk (2) bekezdése kapcsán megemlítendő, hogy a jogalkotó a kötelezettségek alanyaként a nemzetközi jog és a belső jog összhangjának biztosítása kapcsán „Magyarországot" jelöli meg, szemben az előzőleg hatályos alkotmányi rendelkezésben szereplő fordulattal, mely ezen kötelezettséget a „Magyar Köztársaság jogrendszerére" telepítette.[142]

A szociális biztonság, a munka és a megfelelő életszínvonal megteremtése egyfajta vállalást fejez ki az államok részéről. Az egyes államok egymás viszonylatában tiszteletben kell, hogy tartsák az adott állam erre vonatkozóan kialakított intézményrendszerét, továbbá védik és kölcsönösen segítik ezen jogok érvényesítését. Rendkívül fontos lesz viszont annak meghatározása, hogy milyen konkrét intézkedéseket vezet be egy nemzet a jogok biztosítása és érvényre juttatása érdekében. Habár mindez kizárólag a szóban forgó állam

[140] SULYOK: i.m. 18-19.

[141] *„(1) Magyarország a béke és a biztonság megteremtése és megőrzése, valamint az emberiség fenntartható fejlődése érdekében együttműködésre törekszik a világ valamennyi népével és országával. (2) Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját. (3) Magyarország elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait. A nemzetközi jog más forrásai jogszabályban történő kihirdetésükkel válnak a magyar jogrendszer részévé."* Lásd. Magyarország Alaptörvénye, Q) cikk. [Magyar Közlöny, 2011/43. szám (2011. április 25.), 10656.]

[142] SULYOK: i.m. 19-23.

hatáskörébe tartozik, a nemzetközi jogból fakadó kötelezettségekre tekintettel azonban hatással bír más államokra, s ezáltal az egyénekre is.

Annak oka, hogy miért az adott állam határoz a megvalósítás módjáról, alapvetően annak tényére vezethető vissza, hogy nincsen rálátása más nemzetnek az adott ország teljesítő- és teherbíró képességére, amelyet a gazdasági környezet jelentősen befolyásol.[143]A munkához való jog és a szociális biztonsághoz való jog garantálása például ennek körében kifejezetten olyan jogosultságok, melyek jelentős hatással bírnak a nemzetgazdaság stabilitására, a munkaerőpiac alakítására.[144]

Részösszefoglalás: A XIX. és XX. század folyamán a jogalkotási reformok fokozatosan beépítették az egyenlőség és az autonómia politikai eszméit a jogi keretrendszerbe, melyek kétségtelenül nagy jelentőségű fejleménynek bizonyultak. Fredman kiemeli, hogy az ilyen jogi változások hatásának értékelése azonban rávilágít a formális egyenlőség elvének korlátjaira. A legfontosabb, hogy a formális egyenlőség gyakran figyelmen kívül hagyta az anyagi egyenlőtlenségeket, és így inkább megerősítette, mintsem felváltotta a meglévő hatalmi struktúrákat. Hasonlóképpen, az individualizmus és az autonómia hangsúlyozása, amelyet a kötelmi jog és a tulajdonjog példázott, nem

[143] Ezen a ponton érdekesnek vélem megemlíteni *Schmidt Péter* gondolatait, aki számos munkájában vizsgálta a szociális jogok jogi természetét. Megállapításai szerint „a szociális biztonságra vonatkozó előírások az emberi jogok részévé válnak akkor, amikor azok már nem egyszerűen állami célok, feladatok, hanem a jog eszközeivel kikényszeríthető alanyi jogok még akkor is, ha nem az államhatalmat korlátozzák, hanem pozitív állami kötelezettségvállalást jelentenek." Ebből eredően az alkotmányban helye van példának okáért a munkanélküli-segélyhez, a családi pótlékhoz, a társadalombiztosításhoz való jogra vonatkozó rendelkezéseknek is. Kiemeli ugyanakkor, hogy „ebben a formában nem állampolgári jog a művelődéshez való jog, a munkához való jog, a munka mennyiségének és minőségének megfelelő díjazásához való jog stb., mert ezekben keverednek a jogilag releváns, kikényszeríthető jogok és az állami célkitűzések." Ettől függetlenül szilárd meggyőződése, hogy ez utóbbiakat „még ezekben a formájukban" sem lehet az alkotmányból kiiktatni. Tekintettel arra, hogy az állami szerepvállalás kifejezetten igényli az alanyi joggá nem változtatható előírások alkotmányba foglalását, mert ennek hiányában, pusztán a jogpozitivizmus eszközeivel az állam társadalmi szerepének meghatározása nem lenne elképzelhető. Lásd erről bővebben: SCHMIDT Péter: *A gazdasági, szociális, kulturális jogok természetéről.* Jogtudományi Közlöny, 1979/11, 705-712.; továbbá: SCHMIDT Péter: *Még egyszer a szociális jogok természetéről.* Acta Humana, 1994/14, 3-9.

[144] JAKAB – MÉLYPATAKI – SZEKERES: A szociális…, 15-16.

vette figyelembe az alkupozícióban mutatkozó egyenlőtlenségeket, s így csupán megszilárdította ezeket az egyenlőtlenségeket. [145]

Jelen fejezet keretében a nemzetközi jogi jogalkotás legfontosabb, mérföldkőnek tekintendő fejlődési állomásait kívántam bemutatni. A nemzetközi jog kikényszeríthetőségének, kötelező jellegének kérdése azonban régóta a tudományos diskurzus részét képezi. Véleményem szerint a merevebb jogi normák mellett elengedhetetlenül szükséges a *soft law* eredmények munkajogi, szociális jogi, ill. gazdasági jelentősége is a fenntartható és inkluzív munkaerőpiac kialakítása érdekében. A nemzetközi jog szerepe pedig vitathatatlanul jelentős a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók egyenlőségének elősegítésében napjaink rohamosan változó környezetében.

[145] *Fredman* részletesen is kifejti az angolszász jogrendszer kapcsán a nők foglalkoztatására vonatkozó legfontosabb kihívásokat, valamint az egyenlőség eléréséhez vezető folyamat legfontosabb állomásait. Lásd erről bővebben: FREDMAN, S. (1998): i.m. 140-177.

III. Európai uniós szabályozási háttér

A XXI. század társadalmi és gazdasági változásai a rohamos technológiai fejlődéssel összhangban jelentős befolyást gyakorolnak a jogszabályi környezet alakulására. A pandémia, a társadalmi és a globális gazdasági helyzet változásai mind-mind jelentős kihívást jelentenek napjainkban is. Ennek okán, a jogalkotóval szemben támasztott alapvető követelmény, hogy a jogszabályi környezet megfelelően leképezze a munka világának folytonosan változó közegét. Mindez azonban korántsem tekinthető egyszerű feladatnak. A nők munkaerő-piaci részvételének növekedésével, a kétkeresős családmodell elterjedésével, a munka intenzívebbé válásával, illetve a globalizálódó gazdaság növekvő igényeivel, valamint a demográfiai változásokkal együtt érezhetően egyre növekvő érdeklődés tapasztalható a munka és magánélet közötti egyensúlyt célzó szakpolitikai intézkedések iránt. Ennek eredményeképpen a munka és a munkavégzésen kívüli, magánélet körébe eső területek közötti kölcsönhatásokat, ellentéteket és kapcsolódásokat számos tudományág - például a szociológia, a pszichológia, a humánerőforrás-menedzsment és a szervezeti menedzsment - kutatói is vizsgálják.[146]

A munka és a magánélet egyensúlyához kapcsolódó kérdések vizsgálata megítélésem szerint kiemelten fontos a fenntarthatóság koncepciójának megteremtése és megerősítése kapcsán, amelyet az Európai Unió szociális dimenziójának fejlődési íve mentén szükséges vizsgálnunk. Ehhez kapcsolódóan pedig a vizsgálódásom tárgyát képező terület vonatkozásában nélkülözhetetlennek vélem a fenntartható foglalkoztatás alapköveinek ismertetését a következőkben annak érdekében, hogy teljesebb képet kapjunk az alapvető szabályozási irányvonalak alakulásáról az Európai Unió jogalkotási aktusait illetően.

Ebben a relációban, véleményem szerint kiemelt jelentősége van a *munka-magánélet közti egyensúly* megteremtésének, hiszen mindez alapjaiban

[146] Chieregato, E. "A Work–Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 36. Issue 1. pp. 59–80., p. 60. https://doi.org/10.54648/IJCL2020004.

határozhatja meg, hogy az adott jogviszony miként és meddig képes betöltetni rendeltetését, így véleményem szerint ehhez kapcsolódóan a hatékony jogi keretrendszer megteremtése a fenntartható foglalkoztatás kiemelt alapkövét jelenti. Az EU szociális dimenziójának megteremtéséhez kapcsolódóan a Szociális Jogok Európai Pillére (a továbbiakban: Pillér) olyan célkiűzéseket határoz meg, melyek valamennyi európai polgár javát szolgálva a *rugalmasság* és *biztonság* megteremtésével összhangban vázolják fel a *szociális Európa* eszméjét. Éppen ezért tekinthető kiemelkedő jelentőségű állomásnak a 2019-es esztendő, mivel ebben az évben olyan új, munkajogi, valamint szociális jogi rendelkezésekkel gazdagodott az uniós joganyag, amely - a Pillér által kikövezett szociálpolitikai irányvonal mentén haladva – új utakat nyitott az egyenlőség megteremtésében.[147] Az elkövetkezendő fejezetben alapvető célom, hogy részletesebben is górcső alá vegyem az uniós jogi keretrendszer formálódását a foglalkoztatás fenntarthatóságának relációjában, kiemelt hangsúlyt fektetve a hatályos szabályozási környezet bemutatására a vizsgált témakör kapcsán.[148]

3.1. Kiindulási alapok - szabályozási környezet - Közösségi, ill. uniós jogi szabályozási háttér

Noha az európai integráció kezdeti lépéseit elsődlegesen a gazdasági célkitűzések formálták, az integráció elmélyítésével egyre nagyobb szerepet kaptak a szociális célkitűzések is. Az 1957-ben megkötött Római szerződés a Közös Piac céljait meghatározó 3. cikkben eredetileg nem találhatóak szociális tartalmú rendelkezések. Azonban, kompromisszumos megoldásként a dokumentum kiegészült egy, javarészt célkitűzéseket tartalmazó fejezettel a szociális dimenzió szabályozásához kapcsolódóan.[149] Mindez pedig szoros

[147] Dr. SIPKA Péter - Dr. ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel [1] (MJO, 2020/1., 24-30., 24.)
[148] A szabályozás bemutatása kapcsán célom, hogy a kritika tárgyát képező kérdésekre is fókuszáljak. Lásd erről: Steve Fleetwood: Special Issue: Re-thinking work-life balance. The International Journal of Human Resource Management 18(3):351-359., DOI:10.1080/09585190601165486
[149] HUNGLER Sára – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva – PETROVICS Zoltán – DUDÁS Katalin: Az Európai Unió szociális és munkajoga, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2020, 27. p.

kapcsolatot mutat az európai munkajogi szabályozás, valamint az európai szociálpolitika fejlődését tekintve, mivel az 1970-es évektől kezdődően különösen igaz az Unió történetében, hogy a foglalkoztatás-politikai és a szociálpolitikai célok együttesen, egymást kiegészítve haladnak a mindenkori céljai felé.[150] Amennyiben visszatekintünk az Európai Unió elmúlt hatvan évének jogalkotási eredményeire, láthatjuk, hogy számos irányelv született az esélyegyenlőség és megkülönböztetés-ellenesség tárgyában[151], amely szakpolitikai programokkal és finanszírozási eszközök elfogadásával kiegészülve mind az Unió egyik fundamentális értékét és alapelvét hivatott megerősíteni a gyakorlatban is; a nemek közötti egyenlőség megvalósulását a jogalkalmazás területén.

Az elkövetkezendő alfejezetekben legfőbb célkitűzésem, hogy felvázoljam a közösségi, ill. uniós jogalkotás legfontosabb szabályozási eredményeit, amelyek a munka és a magánélet egyensúlyának összehangolását segítő, új irányelv megszületéséhez vezettek. Az elsődleges uniós jogforrások tekintetében ismertetem a nemek közötti egyenlőség szerződéses alapjait, majd ehhez kapcsolódóan a másodlagos jogforrások fejlődési ívét vizsgálva kitérek a nem kötelező erejű, *soft law* jogi fejlemények vizsgálatára is a nemek közötti egyenlőség fejlődési rendszerében. A korábbi fejezetekben ismertetett álláspontomnak megfelelően pedig ebben a folyamatban a Pillér, a szociálpolitikai reformok mozgatórugójaként, részletesen vizsgálat alá kerül.

Sipka és *Zaccaria* kiemeli, hogy a munka és család egyensúlyának egyfajta szociális prioritásként történő szabályozásbeli megerősítése a 2019-es irányelv elfogadását megelőzően egy közel kétéves folyamat eredménye. Viszont,

[150] PRUGBERGER Tamás (2008): Munkavállalói biztonság a globalizációban, Valóság, 2, 39-53.; valamint JAKAB Nóra (2018): Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra. Bíbor Kiadó, Miskolc.

[151] Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményében kiemelt irányelvek a következőek: 2006/54/EK; 2014/124/EU; 79/7/EGK; 2004/113/EGK; 92/85/EGK; 2010/18/EU. Lásd erről bővebben: Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése a dolgozó szülők és gondozók számára. SOC-529, 4.

tágabb kontextusból szemlélve a korábbi szabályozási eredményekkel is számolva, több évtizedes folyamat lezárása. [152] Azonban, jogosan vetődhet fel a kérdés, hogy valóban pontot tehet az uniós jogalkotás a szabályozási folyamat végére, vagy sem.

A fókuszt ebben a tekintetben is arra a kérdésre helyezem, hogy az európai uniós szabályozási célkitűzések vajon elérték-e céljaikat a nemek közötti egyenlőség területén, illetőleg ebben milyen szerepe van a rugalmas foglalkoztatási feltételeknek.

3.1.1. Elsődleges uniós jogforrások

A nemek közötti egyenlőség szerződéses alapjait az *Európai Unióról Szóló Szerződés* (a továbbiakban: EUSz) az *Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés* rendelkezései, valamint *Az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta)* határozza meg az Európai Unió tagállamai számára. A nők és a férfiak egyenlőségének előmozdítása az uniós jogalkotó számára az alapító szerződésekben meghatározott, kulcsfontosságú célkitűzésként jelöli ki a szabályozási tendenciákat.

Az EUSz 2. cikke már körülhatárolja, hogy melyek az együttműködés alapvető értékei és kereti, amelyek az alapvető jogok védelmének koncepciója köré összpontosulnak. Az emberi méltóság tiszteletben tartása, a szabadság, a demokrácia, illetve a jogállamiság eszméin túlmenően az egyenlőség megteremtése is az alapvető jogok védelmének fundamentális részét képezi a szerződés értelmében, amelyben a nők és a férfiak közötti egyenlőség megteremtése külön kiemelésre kerül. [153] Az EUSz által meghatározott, védendő értékek keretrendszerét mintegy megerősítve az Európai Unió

[152] SIPKA – ZACCARIA (2020): i.m.: 24-25.

[153] *„Az Unió az emberi méltóság tiszteletben tartása, a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, a jogállamiság, valamint az emberi jogok – ideértve a kisebbségekhez tartozó személyek jogait – tiszteletben tartásának értékein alapul. Ezek az értékek közösek a tagállamokban, a pluralizmus, a megkülönböztetés tilalma, a tolerancia, az igazságosság, a szolidaritás, valamint a nők és a férfiak közötti egyenlőség társadalmában."* EUSz. 2. cikk.

Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) elsődleges jogforrásként az EUSz rendelkezéseivel egybeforrt. Az EUSz meghatározza, hogy a Charta integrálása nem jelenti azt, hogy mindezzel az Unió alapító szerződésekben meghatározott hatáskörei kiterjesztésre kerülnek. Azonban, kétségkívül kiemelt jelentősége van az alapjogi keretrendszer beemelésének, amely a nemek közötti egyenlőség valamennyi aspektusának elérésében iránytűként szolgál. Ezáltal, *az alapvető jogok, ahogyan azokat az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból következnek, az uniós jogrend részét képezik, mint annak általános elvei.*[154]

A megkülönböztetés-mentesség alapját egységesen kezeli, vagyis bárminemű megkülönböztetést tilalmaz, amely a nemi egyenlőség valamennyi aspektusára is kiterjed, beleértve a foglalkoztatás területét is.[155]

Fentiekhez kapcsolódóan az Európai Unió szociális dimenzióját az EUSz 3. cikke deklarálja. Ennek tekintetében a jogalkotó megfogalmazza, hogy az Unió célja a béke, az általa vallott értékek és népei jólétének előmozdítása, továbbá a fenntartható fejlődés, a kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen, árstabilitáson és magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot, valamint társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaság megvalósítása. Valamint, a társadalmi kirekesztés és a nemi megkülönböztetés elleni küzdelem is az alapvető célkitűzések között kapott helyet. Kiemelést érdemel, hogy a megkülönböztetés kapcsán a puszta tilalmazáson túl, az EU köteles minden tevékenysége során aktívan előmozdítani a nők és férfiak közötti egyenlőséget a Szerződés 3. cikke szerint.[156]

A továbbiakban az EUSz 4. cikke meghatározza, hogy a tagállamok és az Unió között hatáskörmegosztás elve érvényesül, amely a Szerződésben meghatározott szociálpolitikai területek esetében is irányadó. Az uniós hatáskörök gyakorlására pedig a szubszidiaritás és az arányosság elve az

[154] EUSz. 6. cikk. (3) bek.
[155] EUSz. 21. cikk. (3) bek., 23. cikk.
[156] HUNGLER, et. al. (2020): i.m.: 32-33.

irányadó a Szerződés alapján.[157] Mindez kettős szerepet tölt be a jogalkotás szempontjából. Egyrészt, jelzi, hogy bizonyos szabályozási tárgykörök esetében – értve ez alatt a szociálpolitika és a gazdaságpolitika területét is – kötelező erejű jogi aktusokat hozhat a tagállamok szociálpolitikájának összehangolása érdekében, másrészt pedig elismeri és biztosítja a tagállamok szuverenitását is a szociális biztonság megteremtésében.[158]

A megkülönböztetés tilalmára és az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó törekvések tekintetében az EUSZ gerincét kiegészítve, az EUMSZ 10. és 19. cikke tovább erősíti a védendő értékek és jogosultságok oltalmának elősegítését azzal, hogy előírja, hogy a megkülönböztetésmentesség elvét valamennyi uniós szakpolitika és intézkedés esetén érvényesíteni kell. Ezek a rendelkezések együttesen előzetes alapot biztosítanak a nemek közötti egyenlőség előmozdításához és a megkülönböztetés elleni küzdelemhez az egész EU-ban. Előírja a Szerződés, hogy „*az Unióra átruházott hatáskörök keretén belül a Tanács az Európai Parlament egyetértését követően, különleges jogalkotási eljárás keretében, egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére*”.[159] Vagyis, az Európai Unió számára - az alapító szerződések rendelkezéseinek értelmében – alapvető feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa nők és férfiak közötti egyenlőséget, amely az elsődleges jogforrások szintjére került a Charta beemelésének köszönhetően.[160]
Ugyan a Chartát alkotmányos szerződésként nem fogadhatták el, azonban a Lisszaboni Szerződés 2009-es hatályba lépésével az EUSZ 6. cikke kötelező

[157] EUSz. 5. cikk.
[158] HUNGLER, et. al. (2020): i.m.: 33., továbbá lásd még: HOFFMAN, I. (2019): Az Európai Unió jogának és politikáinak hatása a szociális személyes szolgáltatásokra. Munkajog, 2019/2., 46-47.
[159] EUMSz. 19. cikk (1) bek.
[160] OLIVEIRA, A., DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M., & LUETZ, F. (2020): The New Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality? In European Law Review (Vol. 45, Issue 3, pp. 295–323). Sweet and Maxwell., 321., továbbá: Bain, J. és Masselot, A. (2012): Gender Equality Law and Identity Building for Europe. Canterbury Law Review, [online] (18), pp. 97-121. Elérhető: http://www.nzlii.org/nz/journals/CanterLawRw/2012/7.html (Megtekintés ideje: 2024. 11.15.).

erővel ruházta fel a dokumentumot, így ez a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt nyert.[161]

Az EUMSZ 157. cikke tartalmazza a korábbiakban említett *egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás*[162] elvét. A Szerződés kötelezi a tagállamokat, hogy aktív fellépéssel tegyenek meg mindent ezen elv gyakorlati érvényesülése érdekében. A nemi dimenziót expressis verbis megjeleníti a jogalkotó, amikor is körülírja, mit ért pontosan a nemen alapuló megkülönböztetés nélküli egyenlő díjazás metódusán mind a teljesítménybér, mind pedig időbér alkalmazása esetében. A Szerződés továbbá lehetővé teszi a tagállamok számára, - a 157. cikkének (4) bekezdésében foglaltak alapján - hogy a férfiak és nők között teljes egyenlőség megvalósulása érdekében[163] célzott intézkedésekkel segítsék elő a munkaerőpiacon alulreprezentált nem érvényesülését, ill. az őket érő hátrányok kiküszöbölését a munka világában. Ebben a tekintetben pedig a munka és a magánélet egyensúlyát elősegítő szakpolitikai intézkedéseknek kiemelt szerep jut. Ide sorolhatjuk a szabadságok, ill. a rugalmas foglalkoztatás elősegítését célzó törekvések, valamint a női és férfi szerepek, családi kötelezettségekkel kapcsolatos teendők egyenlőbb elosztásának ösztöntézését célzó intézkedéseket egyaránt. Véleményem szerint nem lebecslendő a nem kötelező erejű normák szerepe sem ezen a területen, hiszen sok esetben hatékonyabb, gyorsabb válaszokat és lehetőségeket tudnak felvázolni egy-egy aktuális gazdasági vagy társadalmi kihívásra, mint a formális jogalkotási keretek között megszülető normaanyagok. Mindez pedig képes lehet formálni a jövőbeni jogalkotási tendenciákat is.

---

[161] Hajdu, E. – Tóth, H. (2022): AZ ONLINE TÉRBEN ELKÖVETETT SZEMÉLYISÉGI JOGI JOGSÉRTÉSEK MUNKAJOGI VETÜLETEI. In. Ábrahám, M., & Berke, G. (szerk.) *Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára.* 103.

[162] *„E cikk alkalmazásában „díjazás" a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap." EUMSz 157. (2) bek.*

[163] Az Európai Bizottság 2020-2025 közti időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi stratégiája szerint az előrehaladás lassú, ezidáig egyetlen tagállam sem valósította meg a teljes egyenlőséget. A tagállamok 100-ból átlagosan 67,4 pontot értek el az EU 2019. évi nemek közötti egyenlőség mutatója 7 szerint, és az eredmény mindössze 5,4 ponttal javult 2005 óta. Lásd erről: Európai Bizottság: Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése: A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. Brüsszel, 2020.3.5. (COM) 2020 152. final. 2.

Mindezek alapján körvonalazódik, hogy mind a „kemény jog", mind pedig a „puha jog" normaanyagai fontosak az EU szociális egységének megteremtésében[164].

Kun kiemeli a puha jogi szabályozáshoz kapcsolódóan, hogy - eltekintve a vele szemben fennálló kritikáktól – alkalmas lehet arra, hogy egyfajta „fókuszpontot" jelöljön ki, amely megfelelő kiindulási alapként szolgálhat az érintett alanyok számára, kialakítva ezzel a normakövetés kultúráját.[165]

A nemzetközi jog tekintetében már szót ejtettünk a puha jog kategóriájáról és jelentőségéről. Az uniós jogalkotás terepén már egy összetettebb és izgalmasabb kérdésnek bizonyul, hogy mi tartozhat ezen összefoglaló, nem kötelező erejű jogra utaló definíció tartalmához. *Láncos* rávilágít, hogy az uniós szakpolitikák tekintetében a puha jog körébe tartozó normák kötelező jogforrásoktól való elhatárolása kihívásokkal teli kérdés.[166] Ebben a kérdésben *Snyder* meghatározását tekintem irányadónak, amely a *soft law* egyik legszélesebb körben elfogadott definíciója. Snyder megfogalmazása szerint a *soft law magatartási szabályok összessége, melyeket olyan jogi eszközök írnak elő, melyek jogi kötőerővel ugyan nem rendelkeznek, mégis olyan – közvetett – joghatásokkal bírnak, melyek célja és olykor következménye a változás."*[167]

Kun továbbá rávilágít arra, hogy az Európai Parlament egy 2007. évi állásfoglalásában a „soft law" (nem kötelező erejű jog) fogalmát kétértelmű és

[164] KUN (2012): i.m. 22.
[165] KUN (2012): i.m. 6.
[166] LÁNCOS, P. L. (2018). Az uniós soft law kutatásának főbb eredményei és aktuális kihívásai. Iustum Aequum Salutare, 14(4), 55., továbbá, az elhatárolási kérdések problematikája kapcsán lásd még: Gustaaf M. BORCHARDT – Karel C. WELLENS: Soft Law in European Community Law. European Law Review, no. 14., no. 5. (1989); Linda SENDEN: Soft Law in European Community Law. Oxford, Hart, 2004.; Linda Senden: Soft Law and its Implications for Institutional Balance in the EC. Utrecht Law Review, no. 1., vol. 2. (2005); Jürgen SCHWARZE: Soft Law im Recht der Europäischen Union, Europarecht, no. 1. (2011); Anne PETERS: Soft Law as a New Mode of Governance. In: Udo Diedrichs – Wulf REINERS – Wolfgang WESSELS (szerk.): The Dynamics of Change in EU Governance. Cheltenham, Edward Elgar, 2011. 21–51.; Fabien Terpan: Soft Law in the European Union – The Changing Nature of EU Law. Sciences Po Grenoble WP (2013); Oana Andreea ŞTEFAN: Soft Law and the Enforcement of EU Law. In: András JAKAB – Dimitry KOCHENOV: The Enforcement of EU Law and Values: Ensuring Member States' Compliance. Oxford, Oxford University Press, 2016.
[167] SNYDER, F.: The Effectiveness of European Community Law: Institutions, Processes, Tools and Techniques. The Modern Law Review, vol. 56., no. 1 (1993) 32., a téma hazai képviselői közül lásd továbbá: LÁNCOS (2018): i.m. 56.

veszélyes kategóriaként rögzítette. Továbbá, az állásfoglalás emellett felszólította az európai intézményeket a „soft law" kifejezés használatának mellőzésére a hivatalos, uniós dokumentumok szövegéből.[168]

Az uniós „soft law" fogalmának vizsgálatán túlmenően azonban megemlítendő, hogy az osztályozásával és normativitásával kapcsolatos értelmezési kérdések napjainkban is aktuálisnak tekintendők. Jelentőségük azonban egyértelműen kirajzolódik a szociálpolitika területén, a kötelező erejű jogszabályokat helyettesítő, kiegészítő, vagy éppen értelmező puha jogi dokumentumok rendkívül sokrétűek, s ennek megfelelően különböző formákban alakíthatják a tagállami szakpolitikai egyes területeit is. Az uniós soft law implementációja kapcsán egyetértek Láncos álláspontjával, melyben rávilágít, hogy indokolt lenne ehhez kapcsolódóan olyan empirikus kutatásokra is hangsúlyt fektetni, melyek a „soft law" tagállami átültetésével s jelentőségével, valamint a bírói gyakorlatban betöltött szerepével foglalkoznak.[169]

Az elkövetkezendőkben a szociálpolitika területéhez kapcsolódó legfontosabb soft law eredményekről is szót ejtünk. Ám előtte, az Európai Unió Alapjogi Chartáját mutatom be, az elsődleges jogforrások körében.

3.1.1.1. Az Európai Unió Alapjogi Chartája

A szociális biztonság megteremtése láthatóan széles területet ölel fel a tagállami és a nemzeti jogalkotás terepén is.[170] Az uniós jogi terminológia pedig kifejezetten tágan határozza meg az egyes szociális jogok körét.[171] A Charta jelentősége kétséget kizáróan megnyilvánul az alapvető jogok védelmének területén, a dokumentum elfogadásával mintegy magasabb szintre emelve a

[168] KUN (2012): i.m. 3.
[169] LÁNCOS (2018): i.m. 67.
[170] BERKE, GY., - ZACCARIA, M. L. (2019). A szociális jogok védelmében–honnan jön és hová tart a Szociális Jogok Európai Pillére?. JURA, 25(2). 2.
[171] HUNGLER, et. al. (2020): i.m.: 33.

szociális jogok garantálására vonatkozó uniós alapértékeket.[172] Nem fogalmaz meg új jogosultságokat, a meglévő jogok megerősítése az alapvető célja.

A szabályozás előzményeihez kapcsolódóan a Charta hitvallása hűen tükrözi a közösség erejében rejlő, kölcsönös tiszteleten alapuló ideológiai eszmerendszer magját. Kiemelve, hogy a szubszidiaritás elve alapján a tagállami hatáskörök teljes mértékű tiszteletben tartása mellett a folytonosan változó társadalmi és gazdasági környezet indokolja, hogy a szupranacionális szinten is védendő, alapvető jogok oltalma ebben a formában is megtestesüljön.[173]

Az egyenlő bánásmód témaköréhez kapcsolódóan a Charta harmadik fejezetének 21. cikke rögzíti a megkülönböztetés tilalmának általános követelményét, amely a nemek közötti egyenlőség megteremtésének kiindulópontja. Szűkítve ezen fókuszt, a Charta 23. cikke továbbá kimondja, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Valamint rögzíti, hogy az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg a tagállamok. Ez a fajta aktív szerepvállalás és cselekvés pedig határozottan fontos a nők foglalkoztatásának elősegítése érdekében.

A Charta negyedik, „Szolidaritás" nevet viselő fejezete meglehetősen részletesen, többnyire a szociális jogokat tartalmazza, ám más jogterületeket érintő jogintézmények is rögzítésre kerültek. Kiss kiemeli, hogy egyebekben, ebben a részben lelhető fel néhány olyan elem is, amelyek a Szociális Charta, valamint a munkavállalók alapvető jogait rögzítő Közösségi Charta részei, azonban fellelhető bizonyos rendelkezések hiánya is a jogok katalógusából.[174]

---

[172] HEPPLE, B.: Fundamental Social Rights since the Lisbon Treaty. European Labour Law Journal 2011. 2. sz. 150-154. o., BERKE – ZACCARIA (2019): i.m.: 2.

[173] *„E Charta, tiszteletben tartva az Unió hatásköreit és feladatait, valamint a szubszidiaritás elvét, újólag megerősíti azokat a jogokat, amelyek különösen a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból és nemzetközi kötelezettségeiből, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményből, az Unió és az Európa Tanács által elfogadott szociális chartákból, valamint az Európai Unió Bíróságának és az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjogából következnek. Ebben az összefüggésben a Charta értelmezése során az Unió és a tagállamok bíróságai kellően figyelembe veszik a Chartát megszövegező Konvent elnökségének irányítása alatt készített és az Európai Konvent elnökségének felelőssége mellett naprakésszé tett magyarázatokat."* Az EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA (2016/C 202/02).

[174] KISS (2010): i.m. 90.

Ide tartozik a tisztességes és igazságos munkafeltételek alapvető követelményeiről rendelkező 31. cikk. Ebben munkavédelmi szempontokon kívül, az emberi méltóság védelme kerül rögzítésre. Egyebekben pedig a tisztességes munkafeltételekhez kapcsolódóan a munkaidő és a pihenőidő kérdése kerül ugyancsak középpontba. Viszont, - ahogy erre Kiss is rávilágít – a tisztességes munkabérhez való jog példának okáért kimaradt a felsorolásból. Rögzítésre kerül azonban a munkavállaók védelmét szolgáló rendelkezések körében az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez való jogosultság is.[175] Valamint, a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése kapcsán továbbá külön cikk szól a családi élet és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésének problematikájáról. A Charta kimondja, hogy *a család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez.*[176] Ennek tükrében a foglalkoztatás szemszögéből emeli ki a munkahelyi és a privát szféra szegmenseinek legtörékenyebb vetületeit. Mindez megerősíti és teljeskörű oltalommal védelmezi a család egységét, kifejezve mindemellett a munka szerepét és jelentőségét is az egyén életében. Osztom ennek körében *Lehoczkyné Kollonay Csilla* álláspontját, melynek értelmében a *munka* kettős szerepet is képvisel; egyrészt az egyén személyes kibontakozásának, másrészt pedig a társadalomban és gazdaságban elfoglalt helyének az egyik legfontosabb pillére.[177] A dokumentum kiemeli, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.[178] Így véleményem szerint – habár a jogtudományi diskurzusban kritikai tárgyát is képezi – vitathatatlan a szerepe a tekintetben, hogy szintetizáltan fogta egy csokorba az emberi jogokat – a magánélet védelméhez való joggal együtt – a szociális és gazdasági jogokat, valamint a közösségi jogalkotás legfontosabb,

[175] Az EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA (2016/C 202/02) 30. cikk.
[176] Az EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA (2016/C 202/02) 33. cikk. (1) bek.
[177] LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla (szerk.) A magyar munkajog I. (Vince Kaidó, Budapest, 2000), 7-14.
[178] Az EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA (2016/C 202/02) 33. cikk. (2) bek.

alapító szerződéseiben deklarált jogosultságokat.[179] Így az ünnepélyes, politikai nyilatkozat „soft law" bázisából az Európai Unió Szerződéseivel azonos jogi kötőerőt nyert a Chartában lefektetett teljes jogosultságok, szabadságok s alapelvek köre is.

3.1.2. Másodlagos jogforrások

A nemek közötti egyenlőség megvalósulása felé vezető úton láthatjuk, hogy az Európai Unió jogegységesítést célzó törekvései miként alapozták meg a gazdasági egységen túlmenően a szociális együttműködés törekvéseit. Ebben a folyamatban pedig az elsődleges jogforrásokon kívül, a másodlagos jogforrások vizsgálata is kiemelten fontos.

Amint arra a korábbi fejezetekben rávilágítottam, vizsgált témám fókuszpontja a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódóan többek között annak vizsgálata, hogy a nemzetközi és európai uniós törekvések mennyiben érték el a kitűzött célokat, illetőleg milyen szerepe van a rugalmas foglalkoztatási feltételeknek ebben a tekintetben. Ahhoz, hogy a területhez kapcsolódó irányelveket sorra vegyük, elengedhetetlennek vélem a szociálpolitikai reformok feltérképezését. Hiszen a folytonosan változó társadalmi és gazdasági folyamatok alapjaiban határozzák meg a jogalkotási tendenciákat, új fókuszpontokra és kihívásokra is rávilágítva. Látnunk kell azt a folyamatot, amely a gazdasági szempontok előtérbe helyezésétől a szociális dimenzió érvényesüléséig vezetett.[180]

[179] HAJDU – TÓTH (2022): i.m. 103.

[180] A gazdasági és a szociális dimenzió feloldása kapcsán lásd: HENDRICKX, F. (2018): European Labour Law and the Millenium Shift: From Post to (Social) Pillar. In: HENDRICKX, F. –STEFANO, V. (eds.): Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100. Kluwer Law International BV, Netherlands, 49.

3.1.2.1. Szociális Jogok Európai Pillére

A fentiekben említett változásra tekintettel pedig elkerülhetetlenné válik, hogy szót ejtsünk az európai munkajog vonatkozásában tendenciaként megfigyelhető „menekülés" jelenségéről, mozgatórugóiról és eredményeiről. Mit értünk ez alatt?

Az útkeresés ebben a tekintetben a munkajogi szabályozás szigorú kereteit elhagyva, az egyéb foglalkoztatási jogviszonyok irányába való elmozdulásra utal. Ennek fényében érdemes górcső alá venni a rugalmasság és a biztonság kérdését, vagyis azon problémakört, hogy miként teremthető meg az egyensúly a megváltozott gazdasági környezethez igazodó rugalmasabb foglalkoztatási feltételek és a munkavállalók munkajogi és szociális jogi biztonságának garantálása között.[181] Vagyis a munkajogtudomány egyik fundamentális kérdéskörét kell érintenünk ennek kapcsán. Mindez az Európai Unióban a gazdaságilag függő munkára vonatkozó strukturális kérdések körüli szakpolitikai vita kialakulását eredményezte. Hiszen – amint erre *Berke* és *Zaccaria* is rávilágít - a szociális dimenzió megerősítése azon lehetőséget is magában hordozza, hogy a munkaviszony jogi koncepcióját illető reorganizációval párhuzamosan egyfajta „szociális unió" kiépítése valósuljon meg, amely a munkaerőpiaci problémák[182] kezelésén túlmenően eredményesebb szociális gondoskodás és együttműködés megteremtését valósíthatja meg.[183]

Az elkövetkezendőkben a Pillér megszületéséhez vezető legfontosabb állomásokat kívánom kiemelni. Az útkeresés ebben a tekintetben is ahhoz kapcsolódik, hogy milyen társadalmi és gazdasági változások vezettek a

[181] BERÉNYI, L. (2021): Gondolatok a szociális biztonság érvényesüléséről, különös tekintettel a nemzetközi jog szerepére. PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS SECTIO JURIDICA ET POLITICA (0866-6032): 39. 2. pp 7-25.

[182] A Pillér megalkotásához vezető munkaerőpici problémákról lásd: de la Porte, C., Im, Z. J., Pircher, B., Szelewa, D., Ramos, N., Mercader Uguina, J. R., Gómez Abelleira, F. J., Muñoz Ruiz, A. B., & Díaz de Atauri, P. G. (2022). Strengthening European Social Rights via the Work-Life Balance Directive? Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.7534047., ZACCARIA, M. L. (2021). Összefüggések a magyar munkajog és a Szociális Jogok Európai Pillére között, különös tekintettel az EU 2019/1159 irányelvre. JURA. 69-70., Garben, Sacha (2018) The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement? European Constitutional Law Review. (14)1. 212-215.

[183] BERKE – ZACCARIA (2019): i.m.: 2.

munkajogi és szociális jogi szabályok újragondolásához a Pillér megalkotásához vezető úton. Berke és Zaccaria álláspontjával egyetértve úgy gondolom, a Pillérben foglalt munkajogi és szociális jogi vonatkozású kérdések meghatározzák a *„tagállamok szociális tartalmú együttműködésének múltját, jelenét és jövőjét”*[184] mindebből pedig látható, hogy a jövőbeli jogalkotási eredmények – így a munka és a magánélet egyensúlya kapcsán megszületett 2019-es irányelv - a szociális dimenzió fejlődési íve mentén vizsgálandók.

3.1.2.1.1. Előzmények

A Pillér uniós jogban való elhelyezkedése kapcsán kiemelt szerepe van az előző fejezetben felvázolt, elsődleges uniós jogforrások közül az EUMSz 153. cikk[185]

[184] BERKE – ZACCARIA (2019): i.m.: 2.

[185] Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata 2012/C 326/01
(1) A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:
a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;
b) munkafeltételek;
c) a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme;
d) a munkavállalók védelme munkaviszonyuk megszüntetése esetén;
e) a munkavállalók tájékoztatása és véleményük meghallgatása;
f) a munkavállalók és munkaadók érdekeinek képviselete és kollektív védelme, beleértve — a (5) bekezdésre is figyelemmel — a vállalatvezetésben való részvételt;
g) az Unió területén jogszerűen tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételei;
h) a munkaerőpiacról kirekesztett személyek beilleszkedésének lehetővé tétele a 166. cikk sérelme nélkül;
i) a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód;
j) a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem;
k) a szociális védelmi rendszerek modernizálása a c) pontban foglaltak sérelme nélkül.
(2) Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács
a) kizárva azonban a tagállamok törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseinek bármilyen összehangolását, olyan intézkedéseket fogadhat el, amelyek arra szolgálnak, hogy ösztönözzék az együttműködést a tagállamok között olyan kezdeményezések révén, amelyek célja az ismeretek gyarapítása, az információk és a bevált gyakorlatok cseréjének fejlesztése, az innovatív megközelítések támogatása és a tapasztalatok kiértékelése;
b) az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. Ezek az irányelvek nem írhatnak elő olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését.
Az Európai Parlament és a Tanács a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, valamint a Régiók Bizottságával folytatott konzultációt követően rendes jogalkotási eljárás keretében határoz.
Az (1) bekezdés c), d), f) és g) pontjában említett területeken különleges jogalkotási eljárás keretében eljárva a Tanács az Európai Parlamenttel és az említett bizottságokkal folytatott konzultációt követően, egyhangúlag határoz.

rendelkezéseinek, amely a szociálpolitikai területhez kapcsolódó, stratégiai célkitűzéseinek tekintetében lehatárolja az Unió intézményeinek feladat-és hatásköreit a szociális dimenzió [186]vonatkozásában.

Fentiek kapcsán az *európai szociális modell* elnevezés *Jacques Delors* nevéhez köthető. 1980-as években ezzel az elnevezéssel hangsúlyozta, hogy Európának a szociális dimenzióra tekintettel, a szociális egyensúlyi állapot elérést is meg kell céloznia a gazdasági szempontok mellett. Ez a koncepció pedig egyben az az amerikai gazdasági modell ellenpárját is jelentette.[187]
Gyulavári ehhez kapcsolódóan három főbb sajátossággal jellemezte az európai jóléti állomok, ill. az európai szociális modell lényegét:
– *„a magas termelékenységű és arányú foglalkoztatás,*
– *a magas elvonási és adókulcsok,*
– *az ennek révén finanszírozott magas szintű szociális biztonság”.*[188]

A Tanács a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően egyhangúlag úgy határozhat, hogy az (1) bekezdés d), f) és g) pontjára a rendes jogalkotási eljárást kell alkalmazni.
(3) A szociális partnereket együttes kérelmükre bármely tagállam megbízhatja a (2) bekezdés alapján elfogadott irányelvek, illetve – adott esetben – a 155. cikk rendelkezéseinek megfelelően elfogadott tanácsi határozatok végrehajtásával.
Ebben az esetben e tagállamnak meg kell bizonyosodnia arról, hogy legkésőbb az irányelv vagy határozat átültetésének vagy végrehajtásának napjáig a szociális partnerek a szükséges intézkedéseket megállapodás útján bevezették, miközben minden szükséges intézkedést meg kell tennie annak érdekében, hogy az irányelv vagy a határozat által előírt eredmények elérését mindenkor biztosítani tudja.
(4) Az e cikk alapján elfogadott rendelkezések
- nem érinthetik a tagállamok azon jogát, hogy szociális biztonsági rendszerük alapelveit meghatározzák és nem érinthetik jelentősen e rendszerek pénzügyi egyensúlyát;
- nem akadályozhatják a tagállamokat abban, hogy olyan szigorúbb védintézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, amelyek a Szerződésekkel összeegyeztethetőek.
(5) E cikk rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára nem alkalmazhatók.

[186] *Gyulavári* és *Krémer* kiemeli, hogy az Európai Unió szociálpolitikája új fogalmi megközelítést kíván, nem értelmezhető a nemzeti szinten kialakított fogalmi és logikai rendben. Hangsúlyozzák, hogy a szociálpolitika uniós megfelelőjét olyan jelentős eltéresek jellemzik a nemzeti szintű szociálpolitika megszokott kereteitől, hogy mindezt az elnevezésében is igyekeztek megjeleníttetni. Innen ered az új, gyűjtőkategóriát jelölő „szociális dimenzió” elnevezés, élesen elhatárolva a szociális kérdésekkel foglalkozó közösségi szakpolitikát az egyéb, eltérő közösségi politikák összefoglaló kategóriájaként. Lásd erről: GYULAVÁRI, T., - KRÉMER, B. (2004): Európai Szociális Modell? Útközben a jogharmonizációtól a jóléti politikák konvergenciája felé. Esély 2004/3. 3.

[187] JAKAB (2018): i.m. 86.; továbbá lásd még: JAKAB (2007): i.m. 337-354.

[188] „A klasszikus jóléti állam legfontosabb célkitűzése a társadalom minden tagja számára a tisztes lét, a szociális biztonság garanciáinak megteremtése volt.” GYULAVÁRI - KRÉMER (2004): i.m. 13-14.

Kiemeli, hogy a fenti, három alappillérre épülő modellt az elterjedése óta rendkívül törékeny egyensúlyi állapot jellemezte, amely könnyen kibillenhetett a balanszból, akár egyetlen elem megrendülésével is.
A belső piac kialakítása így szociális dimenziót is kapott. *Hendrickx* álláspontja szerint *Delors* nyilatkozata fontos mérföldkövet jelentett, amely egyértelműen kifejezi, hogy a gazdasági fejlődés mellett a szociális szempontok érvényesítése is egyenlő mértékben fontos az EU további fejlődésében.[189] *Jakab* ugyancsak megerősíti, hogy *Delors* nyilatkozata vitathatatlanul kiemelkedő jelentőséggel bírt az európai munkajog és az európai foglalkoztatási stratégia fejlődésében. [190]

A szociális célok elősegítése érdekében az Európai Bizottság 1971-ben az különböző elveket fogalmazott meg szorgalmazva ezáltal egy közös, Szociális Akcióprogram létrehozását. Ezen elveket a Párizsi Deklaráció elfogadását követően a Szociális Akcióprogram[191] erősítette meg, amelyhez több, munkajogi vonatkozású kezdeményezés is kötődik. Noha kétségkívül értékes politikai törekvéseket fogalmazott meg, a munkajogi jogalkotás megfelelő alapjainak hiányából adódóan nem emelkedtek a jogszabályi szintre. [192]
Azonban, az 1980-as évek gazdasági válsága, s annak hatásai újabb kihívások elé állították a szociális Európa erősödését. Ugyanis ebben az időszakban, a gazdasági válság hatásait, a felmerülő kihívásokkal a rugalmasságra törekvés szellemiségében igyekeztek kezelni, így a szociális dimenzió erősítése háttérbe szorult.[193]
Mindezek alapján, amennyiben ötvözni kívánjuk a gazdasági és szociális szempontok hatékony érvényesítést, szükségszerűen tágítani kell a törekvések hatókörét. Felvetődhet azonban a kérdés, hogy milyen lehetőségek állnak rendelkezésre a két szempontrendszer elemeit vegyítő, közös megoldások kidolgozásában.

[189] HENDRICKX, F. (2018) 50.
[190] JAKAB (2018): i.m.: 86.
[191] Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme.
[192] JAKAB (2018): i.m.: 87.
[193] HENDRICKX, F. (2018) 52-53., továbbá: JAKAB (2018): i.m.: 88-89., GYULAVÁRI - KRÉMER (2004): i.m. 15-16.

A Juncker vezette Bizottság szociális menetrendje egyik legfontosabb eredményeként tartja számon a Pillért, mivel többek között ez vezetett számos irányelv, - például a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv, a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló irányelv, valamint az átlátható és kiszámítható munkakörülményekről szóló irányelv - felülvizsgálatához.[194] A Pillér elfogadásáig azonban még több kitérő vezet, amely az integrációs folyamatokkal együtt mozgott. [195]

A Delors vezette Bizottság által 1971-ben megfogalmazott alapelvek kiindulópontot jelentettek a „Munkavállalók Alapvető Szociális jogairól szóló Közösségi Karta" (Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers, a továbbiakban rövidítve: Közösségi Karta) megalkotásában.
Ezzel a szövegtervezettel a szociális dimenzió megteremtése kapcsán a hangsúly a munkavállalók alapvető jogainak védelmére helyeződött. [196]A katalógus második tervezetét, a Bizottság 1989. október 2-án hozta nyilvánosságra. Végül 1989 decemberében, a Strasbourgi Találkozón került elfogadásra a dokumentum.[197] A Karta 12 fejezetben csoportosítja a szociális jogokat, amelyek közül a foglalkoztatás és a bérezes, az élet- és munkakörülmények javítása, illetve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód többek között külön-külön fejezetekben kapott helyet. [198] A tartalmi és

[194] RAINONE, S. (2020): The European Pillar of Social Rights - Tell me where you come from and I will tell you who you are (September 30, 2020). Zbornik znanstvenih razprav, Perspectives on the European Pillar of Social Rights Volume LXXX, 2020, pp. 133–155, SSRN: https://ssrn.com/abstract=4077145.
[195] Az integráció folyamatáról lásd bővebben: WEISS, M. (2006): Industrial relations and EU enlargement. In: Craig JDR, Lynk SM, eds. Globalization and the Future of Labour Law. Cambridge University Press; 2006, 169-190.
[196] KISS (2010) i.m.: 87.
[197] Nagy-Britannia kivételével valamennyi tagállam elfogadta. A britek meggyőződése szerint a Karta felborította volna a munkaerő-piaci stratégiájukat, amelyben a dereguláció bírt központi szereppel. Ez azt jelentette, hogy a brit álláspont elsődlegesen a munkaerőpiacra vonatkozó szabályok csökkentésére fókuszált, vagyis az Unióval szemben a tagállami hatáskör elsődlegességét hangsúlyozta a munkaerőpiac vonatkozásában. A Karta – a brit elutasítás okán - nem rendelkezik kötelező erővel, csupán ünnepélyes deklarációként maradt fenn. Ám ettől függetlenül az Európai Bíróság előszeretettel alkalmazta interpretációs eszközként az ítélkezési gyakorlata alapján. Lásd erről: JAKAB (2018): i.m.: 90., GYULAVÁRI - KÖNCZEI (2000): i.m. 45., továbbá: BERCUSSON, B. (1989): The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers, The Modern Law Review, 53. 624-642.
[198] A 12 fejezet a következő: szabad mozgás, foglalkoztatás, bérezés, élet- és munkakörülmények javítása, szociális védelem, a szervezkedés és a kollektív szerződés szabadsága, szakképzés, férfiak és

szerkezeti felépítésből is kirajzolódik, hogy a Karta – noha nem nyert kötelező jogi kötőerőt – mégis több hasonló vonást mutat a Pillérrel. Ahhoz azonban, hogy a megfelelő munkajogi eredmények kiváltására alkalmas legyen, elengedhetetlennek bizonyult, hogy az alapító szerződések világosan rendezzék a munkajogi normaalkotás jogalapját.[199]

A puha jogi szabályozás keretében az 1980-as évek elején több eredményt is ki tudunk emelni, melyek javaslatok és határozatok formájában egy-egy jól körülhatárolt foglalkoztatási szegmensre korlátozódtak.

A szabályozási tárgykörük érintette többek között a munkaidő csökkentését, a részmunkaidőt, továbbá a rugalmas nyugdíjazás kérdését. Az általános célkitűzés pedig az atipikus munkavégzési formák ösztönzésére irányult. Már ezen dokumentumok is megerősítették, hogy ilyen és ehhez hasonló, rugalmasabb foglalkoztatást elősegítő munkavégzési formákkal jelentősen javítható a kiszolgáltatottabb, alulreprezentált munkaerőpiaci rétegek foglalkoztatásának fellendítése, ezáltal pedig a teljes munkaerőpiac rugalmasabbá és versenyképesebbé tétele. Így pedig mindez kiemelten fontos a családi kötelezettségekkel rendelkező, gyermeket nevelő nők munkaerőpiaci egyenlőségének megteremtéséhez. Ennek gyakorlati megvalósításában azonban kulcsfontosságú, hogy mindez a szociális szempontok figyelembevételével, megfelelő biztonság garantálásával történjen.

Ennek okán az atipikus munkavégzési viszonyok az 1970-es évek közepe óta kiemelt érdeklődésre tartanak számot a jogalkotó részéről is. Amint arra *Ferencz* és *Szabó* is rávilágít, a kilencvenes évektől kezdődően ezen rugalmasabb munkavégzési és szerződési formáknak a megjelenése jelentette

nők közötti egyenlő bánásmód, a munkavállaló joga a tájékoztatásra, konzultációra, észrevételre, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, gyermekek és fiatalkorúak védelme, időskorúak védelme, fogyatékossággal élők védelme Lásd ezekről részletesen: BERCUSSON, B. (1989): i.m. 624-642.

[199] Jakab kiemeli, hogy a szociálpolitikai kérdések tekintetében a közösségi jogalkotás számára nem volt biztosítva a megfelelő jogalap a Római Szerződés 95., 302., 65-68. cikkei alapján. Így a szociálpolitikai vonatkozású kérdésekben csupán soft law jogalkotásnak volt helye. Ez a korábbiakban ismertetettek alapján kötelező erővel nem rendelkező ajánlás, állásfoglalás, vélemény kibocsátását jelentette. Az Európai Bíróság ugyanakkor a Grimaldi vs. Fonds des Maladies Professionelles esetben (222/88 ECR 4407) kijelentette, hogy a nemzeti bíróságok kötelesek az ajánlások szövegét is figyelembe venni, és értelmezni az ítélethozatalnál. Ez különösen akkor érvényesül, ha az ajánlás kisegítő szerepet játszik a közösségi jogalkotásban. Lásd erről: JAKAB (2018): i.m. 91., továbbá: GYULAVÁRI - KÖNCZEI (2000): i.m. 37.

az európai munkajog és joggyakorlat legdinamikusabban fejlődő területét, amely kulcsszerepet kap az Unió munkaerőpiaci rugalmasságának növelésében, meghatározva a további fejlődési irányokat.[200]

A Közösségi Karta egyfajta, továbbfejlesztett változataként említhető a Szociálpolitikai Jegyzőkönyv, melyet Szociális Protokollként is említenek. Ez a dokumentum a Maastrichti Szerződés mellékletét képezte 1993-ban.[201] A brit csatlakozás a Szociális Protokollhoz ugyancsak váratott magára, míg a Karta esetében ezt a lehetőséget teljesen elutasították. Ugyancsak a Maastrichti Szerződés részét képezte a *„Megállapodás a tagállamok és az Európai Közösségek közötti szociálpolitikáról"* (Agreement on Social Policy). Mindez azt is jelenti, hogy a Maastrichti megállapodás három dokumentumot is egy csokorba szed a szociálpolitikai törekvések esetében: egyrészt ide tartozik az Európai Unióról szóló szerződés, a 14. számú Jegyzőkönyv, valamint a Szociálpolitikai Megállapodást. Az alapító szerződések a korábbiakban említettek értelmében egyfajta jogalkotási keretrendszert hivatottak biztosítani a feladat-és hatáskörök egyértelmű elhatárolásával, míg a szociálpolitika fejlődése szempontjából, a tartalmi részletszabályok alakítása és fejlesztése kapcsán az utóbbi két dokumentum kiemelendő. A Szociálpolitikai Jegyzőkönyv és Megállapodás a Római Szerződés részét képezi, így többségi álláspont értelmében közösségi elsődleges jog szerves alkotóelemei. Ugyanakkor a két dokumentum csak 11 tagállamra terjed ki. Jakab kiemeli, hogy ez az összetettség a *közösségi szociális jog kettős jogi keretére utal.*[202] Ebben a rendszerben a kettősséget egyrészt a Római Szerződés szociálpolitikai rendelkezései, illetve az ebből eredő felhatalmazásból megszülető jogszabályok jelentik, másrészt pedig a Szociálpolitikai Jegyzőkönyv, Szociálpolitikai

[200] FERENCZ Jácint – SZABÓ Imre Szilárd (2023): „Atipikus munkajogviszonyok" in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok (2023). 5.
[201] JAKAB (2018): i.m.: 92.
[202] Lásd erről: JAKAB (2018): i.m.: 92-93., továbbá lásd erről még: PRUGBERGER, T. – JAKAB, N. (2016): *A foglalkoztatás elősegítés és igazgatás joga*. Miskolc, Bíbor Kiadó.

Megállapodás, ill. az ezek alapján elfogadott rendelkezések biztosítják. A dokumentumok normativitásához kapcsolódóan pedig tekintettel arra, hogy a joganyagok a közösségi jog részét képezik, a végrehajtásuk és kikényszerítésük is egyszerűbb lett.[203]

Ezen hármas egységből a tényleges szociális jogi rendelkezéseket a Szociálpolitikai Megállapodás szövegében olvashatjuk. Az itt megfogalmazott célkitűzések már erőteljes elmozdulást jeleznek a gazdasági szempontok prioritása helyett, a szociális és munkaerőpiaci biztonság szegmense felé; ide tartozik példának okáért a foglalkoztatás előmozdítása, élet- és munkafeltételek javítása, szociális védelem, szociális párbeszéd, magas és tartós foglalkoztatási színvonal, valamint férfiak és nők közötti esélyegyenlőség megteremtése is kiemelt szerepet kap.[204]

A közösségi szociális jog kettős jogi kerete egészen 1997-ig, az Amszterdami Szerződésig állt fenn, amint *Tony Blair* kijelentette, hogy Nagy- Britannia aláírja a Szociálpolitikai Jegyzőkönyvet. Ezzel a szociális célkitűzések önálló jogalkotási indokként történő elfogadása a Szociálpolitikai Jegyzőkönyvet is felölelő, valamennyi tagállamra – ideértve az Egyesült Királyságot is - kötelező erejű lett az 1997-es Amszterdami Szerződés hatályba lépésével.[205]

A Pillér megszövegezéséhez vezető úton azonban fontos előrelépést jelentett, s így kiemelendő a biztonság és rugalmasság témakörével kapcsolatban a Delors vezette Európai Bizottság által 1993-ban kiadott Zöld Könyv[206], továbbá 1994-ben közzétett Fehér Könyv *„Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás”*

[203] JAKAB (2018): i.m.: 93., GYULAVÁRI – KÖNCZEI (2000): i.m. 50-52., PRUGBERGER – JAKAB (2016).
[204] GYULAVÁRI – KÖNCZEI (2000): i.m. 53., JAKAB (2018): i.m.: 93.
[205] LEHOCZKYNÉ KOLLONAY, Cs. (2019): Gazdasági érdek – szociális érdek: az érdekek összehangolása az Európai Unió Bíróságán. In: Bankó Zoltán, Berke Gyula, Pál Lajos, Petrovics Zoltán (szerk.) Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére., Budapest. 254-255.
[206] Green Paper – European Social Policy, Communication of 17 November 1993 COM(93) 551. Az EU által kiadott „zöld könyvek” Európai Bizottság által közzétett dokumentumok, amelyek célja, hogy megadott témakörök európai uniós szintű megvitatására ösztönözzenek. Felkérik az érintett feleket (szerveket vagy magánszemélyeket) a konzultációs eljárásban és az általuk előterjesztett javaslatok alapján történő vitában történő részvételre. Legfontosabb hatásuk, hogy elősegíthetik a jogalkotási fejleményeket adott szakpolitikai területeken, amelyeket ezt követően fehér könyvekben dolgoznak ki. Lásd erről: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM:green_paper (Megtekintés ideje: 2025.02.15.).

címmel.[207] Legfontosabb megállapításai azt a konzekvenciát rögzítették, hogy a kialakult válság és munkanélküliség oka a munkaerőpiac rugalmatlanságában keresendő.[208]

Ehhez szorosan illeszkedett a Bizottság által kiadott Bangemann-jelentés *„Európa és a globális információs társadalom”* elnevezéssel. A rugalmasabb foglalkoztatási feltételekben rejlő lehetőségek felismerésével megjelent a távmunka szabályozására vonatkozó igény. Ennek körülményeivel, illetve a távmunkában rejlő potenciális lehetőségek kiaknázásával, illetve a felmerülő kockázatok kezelésével kapcsolatosan a Bizottság egyértelmű állásfoglalást tett a támogatásáról; a jelentés értelmében a távmunkában rejlő lehetőségek kiaknázása és a kockázatok csökkentése érdekében a Bizottság szorgalmazza a kutatás, technikai fejlesztések, mintaprogramok, illetve gyakorlati tapasztalatok és információk megismertetését egyaránt a rugalmasabb foglalkoztatás érdekében. Ehhez kapcsolódóan pedig arra törekszik, hogy *megjelölje a hatékony és hasznos távmunka jellemzőit, kijelölve az előnyöket, problémákat és az egyes csoportokat fenyegető egyes veszélyeket*.[209] Fontos továbbá kiemelni, hogy ebben az időszakban a távmunkára vonatkozó uniós szabályozás még váratott magára, más, rugalmasabb foglalkoztatást biztosító munkavégzési formákról azonban már rendelkezett a jogalkotó. A részmunkaidő kapcsán megszületett 97/81/EK irányelv preambulumának 12. pontjában azonban rögzíti, hogy a szociális partnerek nyitottak más, flexibilis foglalkoztatást biztosító munkavégzési formákról is tárgyalásokat folytatni, utalva ezzel a jogalkotói szándékra. Nem véletlen, hogy a részmunkaidő szabályozását érintően született meg a legelső irányelv, hiszen a kisgyermekes édesanyák, számára klasszikusan ez volt a megfelelőnek elképzelt munkavégzési forma, amely alkalmas lehetett abban, hogy elősegítse a nők munkaerőpiacra történő visszatérést. Ezen folyamat fellendítésében pedig a távmunka is igen előkelő helyen szerepelt a kapcsolódó dokumentumok alapján. [210]

[207] HENDRICKX, F. (2018) 56., továbbá: BANKÓ (2008): i.m. 188.
[208] HENDRICKX, F. (2018) 55-56.
[209] BANKÓ (2008): i.m. 188.
[210] BANKÓ (2008): i.m. 188.

Látható tehát, hogy a kilencvenes évekre az európai szociálpolitika kritikus pontra ért el. A Zöld Könyv ehhez kapcsolódóan egyértelművé tette, hogy a romló gazdasági adatok, a csökkenő termelékenységgel, s az ezzel szorosan összefüggő, jelentős munkanélküliséggel csak a közös összefogásra épített, átfogó nemzeti és európai stratégia jelenthet hatékony megoldást. Kulcsfontosságú lett, hogy a változó környezethez megfelelőképpen tudjon alkalmazkodni a jogalkotás is, így szükségessé vált a szociálpolitika új irányának meghatározása. Ez a folyamat teljesen egybeesik a gazdasági és szociális célok összeegyeztethetőségével a munkanélküliség kezelése és a versenyképesség megtartása érdekében.[211]

Az Európai Bizottság 1997-ben megjelentetett Zöld Könyve arra kereste a választ, hogy a munkavégzés megszervezésének új formáival milyen módon lehetséges egyidejűleg bővíteni a foglalkoztatást, mellette pedig elősegíteni az európai vállalkozások versenyképességét. A munkaszervezés új formáit a munkaidő rugalmas megszervezésével lehet illusztrálni, amelyben kiemelten nagy hangsúlyt kapnak a szociális partnerek és a kollektív tárgyalások szerepe. A munkajog tradicionális fogalmai – úgy, mint munkahely, vállalat és munkáltató - már ekkor megrendültek, tekintettel arra, hogy a munkaszervezés új formái megkérdőjelezték azokat. A Fehér és Zöld Könyv megállapításai alapvetően egy határozott elmozdulás jelenségét körvonalazták a szociálpolitikától a gazdasági identitású foglalkoztatáspolitika felé, mindez kitűnik az Európai Unió szociálpolitikájának történetéből is.[212] A fentiek alapján *Mark Freedland* az uniós szakpolitikában három, egymással a dominanciáért versengő koncepciót különböztet meg:

- a szociális párbeszéden és a szociális partnerek kiemelt szerepén nyugvó szociálpolitikai irányt,
- a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikát, illetve

[211] JAKAB (2018): i.m.: 93-94., továbbá lásd még: BERKE – ZACCARIA (2019): i.m.: 2-3.
[212] Lásd erről: GYULAVÁRI - KÖNCZEI (2000): i.m. 201-206.; GYULAVÁRI, T. (2009): Munkaviszony, önfoglalkoztatás és a közöttük lévő szürke zóna, Esély, 6, 76-78., továbbá: JAKAB (2018): i.m.: 93-94., továbbá lásd még: BERKE – ZACCARIA (2019): i.m.: 2-3.

- az emberi és különösen az egyenlőségi jogok koncepcióját, amely ellensúlyt képezhet a gazdasági szempontokat preferáló foglalkoztatás-politikával szemben.[213]

Így jutunk el a már említett, a Római Szerződést módosító Amszterdami Szerződésig, amely 1997-es elfogadása gyökeres változásokat hozott a foglalkoztatáspolitika további szerepét illetően, ugyanis prioritásként kezelte a szakpolitikák között. Az Amszterdami Szerződés egyik legjelentősebb integrációs lépése pedig a szociális kirekesztés elleni küzdelem uniós szociálpolitikába történő beemelése. Továbbá, ugyancsak a szabályozás nóvumaként értékelendő, hogy lehetővé tette a tagállamok szociálpolitikáinak nyitott koordinációját.[214]

A gazdasági és társadalmi válságtünetek hatékonyabb és célzottabb fellépést követeltek a közösségi jogalkotótól; ennek keretében a munkanélküliség kezelése hatékony és megoldás-orientált foglalkoztatási stratégiát követelt meg a tagállamoktól. Az 1997-es Luxemburgi csúcson került sor az Európai Tanács foglalkoztatási stratégiájának elfogadására, mely két fő szegmensre épült: egyrészt rávilágított arra, a növekvő tendenciát mutató munkaerőpiaci egyenlőtlenségek és feszültségeket a lassú ütemű gazdasági növekedés önmagában nem képes feloldani, másrészt pedig kiemelten fontos a foglalkoztatáspolitika hatékonyabb, célzott támogatása a közösségi és a nemzeti szintű jogalkotás terepén is. [215] Vagyis a munkajogi rendelkezéseknek már nem pusztán korrekciós szerep tulajdonítható, a gazdasági versenyképesség kulcsfontosságú tényezője lett.[216] Ez a folyamat pedig ugyancsak megvilágítja a rugalmasság és a biztonság érvényesülésénke klasszikus dilemmáit. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia pedig a puha jogi mechanizmust helyezte előtérbe a nyitott koordinációs mechanizmus (*open method of coordination*)[217]

[213] GYULAVÁRI (2009): i.m. 79.
[214] HUNGLER, et. al. (2020): i.m.: 29.
[215] JAKAB (2018): i.m.: 93-94.
[216] GYULAVÁRI - KÖNCZEI (2000); GYULAVÁRI (2009) 76-78., JAKAB (2018): i.m.: 94-95.
[217] A nyitott koordináció módszerét több szerző is a szociális Európa kialakításának nem jogi eszközeként határozta meg, amely valójában egy közpolitikai tervezési keretre utalt, amelyet 2000 márciusában, Lisszabonban hirdetett meg az Európai Tanács és a Bizottság. Mind az Unió egésze, mind a tagállamok számára az egyik legfontosabb eszköz lett a társadalmi fejlődés támogatásában a szociális

révén.[218] A nyitott koordinációs mechanizmus révén pedig tagállami hatáskörátruházás nélkül érvényesülhetett egyfajta közösségi célokon alapuló együttműködés a tagállamok között. Mindennek természetesen előfeltétele, hogy a tagállamok valóban hatékonyan, közös értékek mentén, elkötelezetten vegyenek részt a folyamatban. Ugyanis országonként eltérő gazdasági, szociális és kulturális, ill. történelmi hagyományokkal, valamint ehhez mérten eltérő prioritásokkal kellett szembe nézni a közösségi szinten, mely korántsem bizonyult egyszerű feladatnak.

A fenti mérföldkövek tükrében kirajzolódik, hogy a közösségi együttműködés során, a Millennium előtti időszakban is kiemelt szerepet kapott az egyenlőség megteremtésének kérdése. Ebben a folyamatban, rendes jogalkotási eljárás keretében számos irányelv megalkotásra került az ezredfordulóig, amelyek az egyenlő bánásmód alapelve köré épültek; egy részük a nemek közötti egyenlőségre fókuszálva, illetve a várandós, vagy gyermeket nevelő nők

védelem és a társadalmi integráció terén kialakított nyitott koordinációs módszer (angol elnevezéssel: *open method of coordination – OMC).* Az OMC ezt követően beépült a Foglalkoztatási Stratégiába is, s egy teljesen új, nem jogi mechanizmuson alapuló irányt biztosított a politika formálásában és implementálásában. Mivel azonban nagyon sok területen bevezetésre került, szükség volt *a koordináció koordinációjára* is 2003-ban. Jakab kiemeli, hogy a szereplők szélesebb körű bevonását vezették be tagállami szinten, valamint elősegítették a három terület, azaz a gazdasági, foglalkoztatási és társadalmi nyitott koordinációs mechanizmusok összehangolását annak érdekében, hogy ezzel is kölcsönösen növeljék a hatékonyságot. A foglalkoztatási és gazdasági stratégiai irányvonalak tekintetében is szorosabb együttműködés alakult ki a munkanélküliség elleni küdelem eredményei tükrében, ill. a nyitott koordinációs mechanizmus refomjai a *szociálpolitikán belül is megfigyelhetők*, melyek a *szociális és gazdasági folyamatok összekapcsolását segítették elő*. Így a nemzeti akciótervek kialakításában is egységes fellépést lehetett megfigyelni, amelyek már mind integráltan, a szociális kirekesztődés, nyugdíjrendszerek, egészségügyi ellátás terén összevontan kerültek megszövegezésre, majd pedig 2007-ben *Joint Social Protection Report* néven váltak ismertté. Amint azt *Gyulavári* és *Jakab* is kiemeli, az OMC az EU politikaformálás kulcsszereplőjévé vált. Lásd erről bővebben: JAKAB (2018): i.m.: 96., továbbá lásd még: GYULAVÁRI, T. (2001) 92-109.; HUNGLER, et. al. (2020): i.m.: 31., Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social policy agenda [COM(2000) 379 final - not published in the Official Journal].; A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában COM(2008) 412 végleges. BERCUSSON, B. (2009): *European Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge. 168-198. DEAKIN, S. –ROGOWSKI, R. (2011): Reflexive labour law, capabilities and the future of social Europe. In: ROGOWSKI, R. – SALAIS, R. – WHITESIDE, N. (szerk.): *Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA. 230-238.

[218] Az 1998. évi foglalkoztatási irányvonalak: foglalkoztathatóság javítása, a vállalkozóvá válás ösztönzése, az alkalmazkodóképesség fejlesztése, az esélyegyenlőség javítása a munkaerő-piacon. Luxemburgi Elnökségi Összefoglaló 1998. In: GYULAVÁRI, T. – KARDOS, G. (szerk.): Szociális Jogok az Európai Unióban, Integrációs Stratégiai Műhelytanulmányok, 153-166., JAKAB (2018): i.m.: 96-97.

munkahelyi egészségének és biztonságának védelmére koncentrált, míg néhány normaszöveg kifejezetten a rugalmasabb foglalkoztatást elősegítő, atipikus foglalkoztatási jogviszonyok szabályozását célozta, az alábbiak szerint:

- a Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról;
- a Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről,
- a Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés vagy a munkaviszony feltételeiről való tájékoztatási kötelezettségéről,
- a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében),
- A Tanács 94/33/EK irányelve a fiatalok munkahelyi védelméről,
- A Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE. CEEP és az ETUC által kötött, a szülői szabadságról szóló keret-megállapodásról,
- A Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási teher megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén,
- A Tanács 97/81/EK irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról,
- A Tanács 97/81/EK irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos keret-megállapodásról,
- A Tanács 2000/43/EK irányelve a faji és etnikai hovatartozástól független, egyenlő bánásmód biztosításáról,

- A Tanács 2000/78/EK irányelve általános keret létrehozásáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás területén.

A Millennium időszakához köthető irányelvek közös célkitűzése mindezek alapján a munkát végző személy védelmére fókuszáltak, amelyben már ebben az időszakban is kiemelt szerep jutott az egyenlő bánásmód elvének, valamint a nagyobb flexibilitást biztosító, rugalmas munkaszervezési módoknak is, amely a kutatás további fázisaiban is kiemelt hangsúlyt kap.

Ezen irányelvek jelentős potenciállal rendelkeztek a nemek közötti egyenlőség javítására más területeken is. Ugyanis a patriarchális struktúrák és normák lebontásához elengedhetetlen a rendszerszintű változás, amelynek ígéretes kiindulópontja a gazdasági kapcsolatokra való összpontosítás. A korlátozott munkalehetőségek nemcsak a nők lehetőségeit korlátozzák, hanem a hagyományos nemi szerepeket is megerősítik. A nők gazdasági felszabadulásának elérése kulcsfontosságú a nemek közötti egyenlőség szempontjából, mivel a pénzügyi függetlenség növeli a nők önállóságát és szerepvállalását.

Összegezve a közösségi jogalkotási tendenciák eredményeit tehát azt mondhatjuk, hogy a kihívásokkal küzdő munkaerőpiac anomáliáinak kezelésébe az európai szociális stratégia a rugalmasság és biztonság közötti egyensúly megtalálását szorgalmazta. Ez a fajta útkeresés pedig eleinte a puha jogi szabályozáson, majd pedig a kötelező erejű, irányelvi rendelkezéseken alapult. [219]A normaszövegek eredője viszont minden esetben azonos volt; az egyenlő bánásmód elve, a szociális dimenzió egyik meghatározó rendezőelve és alapértéke lett.

A Millennium utáni időszak

[219] JAKAB (2018): i.m.: 97-98.

Alapvető mérföldkőnek számít a Supiot-jelentés abban a tekintetben, hogy az első magas színvonalú európai dokumentumként kísérletet tett a megváltozott munkajogi fogalmi rendszer elemzésére, az okok feltárására és a lehetséges kitörési pontok feltérképezésére. Alapvető kérdése az volt, hogy miként lehet a munkaviszony szabályozását „hozzáigazítani" a változásokhoz.[220] Ennek kapcsán már felmerült az elemzés kiindulópontja gyanánt azon feltevés, mely szerint a munkajog és munkaszerződés fogalmát meghatározó gazdasági és társadalmi közeg változásnak indult, s rávilágított ezen tradicionális fordista modell „*válságára*".

Gyulavári rávilágít arra, hogy ennek a válságban lévő koncepciónak a lényege, hogy a munkajogi szabályozás az alárendeltség sztenderdizált modelljén, vagyis a munkaszerződésen alapuló klasszikus munkaviszony a kiindulópontja. A munkavállalói státusz lényege a klasszikus munkajogi dogmatikai alapoknak megfelelően abban rejlett, hogy a felek közötti jogviszony alapja a munkaszerződés, amellyel a munkavállaló alárendeltséget – személyi és gazdasági függőséget - vállal, bizonyos jogokért – a biztonságért – cserébe.[221] Azonban a fordista modell a tömegtermelésre, hierarchikus szervezetre és alacsony fokú specializációra alapozva a biztonság megteremtésére épült, ám jelen korunk társadalmi és gazdasági viszonyait már korántsem ez jellemzi. Az új évezred elejére körvonalazódott világviszonylatban is, hogy a kezdeti, ipari forradalmak eredményének modelljeire építkező munkajogi szabályozás fordulóponthoz érkezett; a gazdaság elérte egy alapvető paradigmaváltás határát a társadalmi berendezkedés átrendeződésének következményeként. Ezen felismerés tette lehetővé, hogy jogalkotói szinten is hatékony, a globális gazdaság megváltozott dinamikájához igazodó szabályozások szülessenek meg, törekedve ezáltal a napjainkban lezajlódó digitális forradalom által támasztott új kihívások leküzdésére.[222]

---

[220] European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://medelnet.eu/wp-content/uploads/2012/02/supiotreport_en.pdf (Letöltés ideje: 2024.05.24.); GYULAVÁRI (2009) 80-93.

[221] GYULAVÁRI (2014): i.m.: 149.

[222] BELLACE, J. R.: The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age In: Frank HENDRICKX – Valerio DE STEFANO (szerk.): Game Changers in

Mindezek fényében kijelenthető, hogy a folyamatos technológiai fejlődés, a széttagozódás, a szakképzettség szintjének emelkedése, a nők megjelenése a munkaerőpiacon és az európai integráció elmélyítése a biztonságról a versenyképességre helyezte át a hangsúlyt. Ebből adódik a jelentés azon megállapítása, mely szerint a munkaviszony – jelenlegi formájában – már nem képes betölteni korábbi egyeduralkodó szerepét, mert számos cég, vállalkozás a munkaviszony szabályainál rugalmasabb foglalkoztatási formát igényel, annak érdekében, hogy versenyképes tudjon maradni a folyamatosan változó gazdasági környezetben. A tradicionális, védelemre épülő modellt továbbá az gyengíti, hogy a munkaviszony kikerülésével viszonylag könnyedén csökkenthetők a szabályozásból és az adózásból eredő közvetett költségek,[223] mely felismerés újabb kihívások leküzdése elé állítja a jogalkotót.

A jelentés végkövetkeztetése értelmében a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak egyre több és színesebb típusa jelenik meg, amelyek alapvetően a következő három csoportba oszthatók:

- alárendeltségen alapuló, tradicionális munkaviszonyok,
- munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok, (szürke zóna, önfoglalkoztatás nem egyértelmű formái, quasi önfoglalkoztatás)[224]
- önfoglalkoztatók, vállalkozók csoportja.[225]

A *Wim Kok jelentés* ugyancsak kísérletet tesz a foglalkoztatáspolitika kulcsfontosságú elemeinek rögzítésére a Lisszaboni Stratégia célkitűzéseinek megfelelően, amely erőteljes elmozdulást sugall a rugalmasabb foglalkoztatási formákat biztosító munkavégzési formák felé. A hangsúlyt az alábbi

Labour Law: Shaping the Future of Work. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2018, 11-15.

[223] Erről lásd még: BRONSTEIN, A. (2009): International and Comparative Labour Law. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation. 1-22.

[224] Lásd erről bővebben: SZEKERES, B. (2021). Munkajogon innen-munkaviszonyon túl: a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme. Bíbor Kiadó, Miskolc.

[225] European Commission 1998. 101. bekezdés. Az önfoglalkoztatás osztrák kérdéseiről és az önfoglalkoztatók munkaügyi kapcsolatairól lásd még: PERNICZKA, S. (2006): Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings, European Journal of Industrial Relations, (12) 2, 125-142. Ezen a hármas tagoláson lép majd túl Mark Freedland és Nicola Countouris személyes munkavégzési viszonyokról alkotott elmélete.

szegmensekre helyezi: elősegíteni a munkavégzők és vállalatok rugalmasságának növekedését, a munkaerő-piac fellendítése a lehető legtöbb munkaerő bevonásával, a humán tőkébe való befektetés, megfelelő kormányzás a reformok hatékony megvalósítása érdekében. *Ferencz* kiemeli, hogy a munkaerőpiaci rugalmasságot fokozó tényezők, ennek nyomán az atipikus foglalkoztatási formák vonatkozásában a jelentés alapvetően négy nagy csoportban taglalja a felmerülő feladatokat:

- *„a rugalmas szerződési formák térhódításának elősegítése,*
- *a munkaerő-kölcsönzés intézményének elismerése,*
- *a részmunkaidős foglalkoztatás akadályainak elhárítása*
- *a szociális védelmi rendszer olyan átalakítása, hogy az serkentse a mobilitást és a munkaerőpiaci státusok közötti áramlást.”* [226]

A *jelentés* szerint mindez segít a munkaerő-piac megkettőződésének elkerülésében is, amelynek értelmében különbséget kell tenni a munkavégzők két nagy csoportja között; a klasszikus munkaviszony keretein belül munkát végzők *(insiders)* maximális védelmet kapnak, míg az egyéb foglalkoztatási jogviszonyokban, a klasszikustól eltérő formában munkát végző személyek *(outsiders)* jelentősen csekélyebb védelmet élveznek. Kiemelten fontos lesz továbbá, hogy a munkaerő-piacon való megjelenést elérhetővé kell tenni mindenki számára, amelyben fontos szerepe van a megfelelő adópolitikának és támogatási politikának. [227] Ehhez kapcsolódóan lehetővé kell tenni a nők teljes szerepvállalását a munka világában. Ennek eléréséhez szükség van a gyermek-

[226] FERENCZ – SZABÓ (2023): i.m. 6.

[227] A Wim Kok jelentés kapcsán a 2003-2006-ig tartó időszakra vonatkozó belső piaci stratégia gözíti továbbá, hogy *a jelenlegi erősen globalizált gazdaságban egyre jobban érezhető az EU-ban annak a jogi szabályozásnak a hatása, amelyet több ezer mérfölddel távolabb fogadnak el és ez fordítva is igaz. Ha a vállalatok egyre inkább globális dimenzióban működnek, mint például a pénzügyekben, akkor a jogi szabályozás sem maradhat el. Ezért a stratégia a legfontosabb kereskedelmi partnerekkel történő párbeszéd erősítését kívánja meg. A párbeszéd célja az, hogy olyan hatékony jogi szabályozás jöjjön létre, amely ösztönzi a piaci nyitást és csökkenti a világpiacokon rész vevő vállalatok szabályozási terhét. Ezért a párbeszédnek erősítenie kell a konvergenciát, valamint csökkentenie kell a szabályozást illetően az eltérést vagy ellentmondást. A sikeres együttműködés lehetséges előnyei jelentősek lehetnek a foglalkoztatás és a növekedés terén.* Lásd erről bővebben: A Bizottság Közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - A 2003–2006-ig terjedő időszakra vonatkozó Belső Piaci Stratégia Második Végrehajtási Jelentése. Brüsszel, 27.1.2005, D rész Következtetések. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52005DC0011 (Megtekintés ideje: 2024.01.25.), továbbá lásd erről: JAKAB (2018): i.m.: 99.

és idős-ellátás fejlesztésére is. Mindehhez kapcsolódóan a tagállamoknak aktív öregedési startégiával kell rendelkezniük, hiszen az 50 év felettiek foglalkoztatása komoly kihívás a munkáltatók számára mind képzés/átképzés, mind a munkakörülmények megteremtése tekintetében. A humán tőkébe való befektetés feltételezi az élethosszig tartó tanulás megvalósítását. Ez főleg az alacsonyan képzettek számára fontos.[228] A Wim Kok jelentés nyomán továbbá kiemelt figyelmet kap a belső piac jelentősége a versenyképesség fokozásában, valamint az életszínvonal növelésében, továbbá az európai szociális modell fenntartásához szükséges jólét megteremtésében.[229]

A 2006-ban megjelent Zöld Könyv összhangban az eddigi megállapításokkal rávilágított arra, hogy a munkajog modernizálása elkerülhetetlen annak érdekében, hogy a fenntartható fejlődés jegyében kerüljön sor a vállalatok alkalmazkodóképességének növelésére.[230] Ehhez kapcsolódóan a *„rugalmas biztonság”* (vagy más néven *flexicurity*) koncepciója került a szakpolitikai viták kereszttüzébe a munkajog korszerűsítése területén.[231]
Petrovics doktori értekezésében részletesen is vizsgálta a *flexicurity* koncepcióját.[232] Ezen elképzelés lényege, a gazdasági szempontokat, a

[228] JAKAB (2018): i.m.: 99-100. Lásd még erről: LIPTÁK, K. (2009). Foglalkoztatáspolitika Magyarországon, különös tekintettel az időskorúak foglalkoztatására. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 6(01), 3–15.
[229] „*Szemmel láthatóan egyre nő a felismerés, hogy milyen fontos egy zökkenőmentesen működő belső piac Európa gazdasági és szociális jövője szempontjából.”* A Bizottság Közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - A 2003–2006-ig terjedő időszakra vonatkozó Belső Piaci Stratégia Második Végrehajtási Jelentése. Brüsszel, 27.1.2005, A rész, Bevezetés. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52005DC0011
[230] Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final, 3. Frey, M. (2004) 162-164.
[231] Érdekesnek vélem kiemelni ennek kapcsán a képzéshez való szegmens jelentőségét is, amely egyre nagyobb szerepet kap a fenntartható foglalkoztatás kapcsán. Kun felhívja a figyelmet, hogy ebben a tekintetben már a 2006-os Zöld Könyv is rávilágít arra, hogy a foglalkoztatási átmeneteket támogató munkajogi intézkedéseknek kiemelt szerepe van, mégpedig az úgynevezett *„életciklus-megközelítés tükrében, amelynek alkalmazása megkívánhatja az egyes munkák védelmének („job security”) problémájáról a foglalkoztatási biztonság („employment security”) támogatásának keretére történő váltást.” Lásd erről bővebben:* KUN, A. (2022): Az Ipar 4.0 munkajogi implikációiról. In: ÁBRAHÁM, M. – BERKE, Gy. - TÁLNÉ MOLNÁR E. (szerk.): Exemplisdiscimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára. Budapest, Kúria-Pázmány Press, 2022. 264.
[232] Lásd erről bővebben: PETROVICS, Z. (2016): A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. PhD értekezés. Budapest, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2016. 247–250.; továbbá: PETROVICS, Z. (2022). A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni

munkahelyteremtést célzó *rugalmasság, valamint* a munkavállalók védelmét célzó törekvések összhangja jelenthet megoldást a szektor problémáira. Petrovics továbbá ennek kapcsán kiemeli, hogy mindez a foglalkoztatási biztonságot ösztönző kezdeményezésekre helyezi a hangsúlyt, mely az állásbiztonság csökkenését hozza magával, egyben előrevetítve a meglévő felmondásvédelmi szint csökkentését. Kiemeli, hogy az állásbiztonság csökkentése viszont önmagában nem alkalmas arra, hogy a foglalkoztatási problémákat megoldja. Osztom *Petrovics* álláspontját abban a tekintetben, hogy a fennálló kihívások kezelésében kulcsfontosságúnak bizonyult, hogy a rugalmasság növelését és az állásbiztonság csökkentését kiegészítse a foglalkoztathatóság, ill. a jövedelmek biztonsága is. Mindez azonban jelentős költségvetési kiadásokat vetít elő, valamint jelzi továbbá a szociális partnerek bevonásának kiemelt szerepét is a folyamat kapcsán.[233]

A koncepció – illetőleg egyes elemeinek - gyakorlati megvalósulására elsőként Dániában került sor, az 1990-es évek elején. A módszer implementációja sikeresnek bizonyult, s ezen felbuzdulva a benne rejlő lehetőségek az akkori, 15 tagállama esetében is inspirációként szolgáltak arra, hogy miként lehet támogatni az EU versenyképességét anélkül, hogy a szociális biztonság sérülne.[234]

A Zöld Könyv kiemeli, hogy az atipikus munkavégzési formák elmosták a munkajog és a kereskedelmi jog határát. Jakab véleményét osztva, a Zöld Könyv valóban meghaladta a biztonságra és rugalmasságra épülő szabályozás kereteit. Legjelentősebb célkitűzése a munkajog fogalmi rendszerének teljes

védelem alapkérdései és magyarországi története. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó. Petrovics rámutat továbbá arra, hogy a munkajogi szabályozási keretek közül egyre növekvő tendencia figyelhető meg a biztonság ernyője alól kiszoruló munkavállalói tömegek megjelenésének. Továbbá arra is felhívja a figyelmet, hogy a rugalmas biztonság elve alatt végrehajtott európai reformok általában csökkentették a dolgozók biztonságát, gyakran csökkentették a munkaviszony megszűnésével járó juttatásokat, enyhítették a jogellenes felmondás jogi következményeit, ezzel együtt azonban nem emelték a munkanélküli ellátások szintjét, és a legtöbb esetben nem vezettek be képzési követelményeket sem. Lásd erről: PETROVICS, Z. (2025). Do Workers Want Security? Protection Against Dismissal in the 21st Century. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, 14(1). 6.

[233] PETROVICS, Z. (2016): A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. PhD értekezés. Doktori Értekezés Tézisei, 14.

[234] FERENCZ (2014): i.m. 41., FERENCZ – SZABÓ (2023): i.m. 7.

megújítására tesz kísérletet, elsődlegesen ideértve a személyi hatály kérdését, illetőleg az ezzel kapcsolatosan felmerülő kérdésköröket, amelyek megteremti az elvi alapjait a munkajogi és szociális jogi védelem kiterjesztésének.[235]
Rögzíti továbbá ehhez kapcsolódóan a gazdaságilag függő munka definícióját, amely egyfajta köztes kategóriaként aposztrofálható a munkaviszony és az önfoglalkoztatás között.[236]
A munkajog válságtüneteinek feltárása és kezelése azonban napjainkban is diskurzus tárgyát képezi a szakirodalomban.[237]

A szociális dimenzió fejlődése szempontjából a Millenniumot követően szükséges továbbá kiemelni a Bizottság ajánlását (2008. október 3.) a munkaerőpiacról kiszorultak aktív befogadásának elősegítéséről , a Bizottság „Szociális beruházás a növekedés és a kohézió érdekében, többek között a 2014–2020-as időszakra szóló Európai Szociális Alapon keresztül" című közleményét , a Bizottság közleményét a Megújított elkötelezettség a szociális Európa iránt: A szociális védelem és társadalmi befogadás területén alkalmazott nyitott koordinációs módszer megerősítéséről , valamint a Tanács (EU) 2015/1848 határozatát (2015. október 5.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó 2015. évi iránymutatásokról.[238]

2.1. Globalizáció

Arturo Bronstein ehhez kapcsolódóan alapvetően négy főbb pontban vélte szintetizálhatónak a munkajog válságtüneteit:

- a munkajogi szabályozást átható bizonytalanság, többek között a munkajogi védelem határainak vizsgálatát illetően,

[235] JAKAB (2018): i.m.: 100.
[236] Lásd erről Green Paper 1-15. A Lisszaboni szerződés és a munkajog kapcsolatáról lásd: BLAINPAIN, R. – HENDRICKS, F. (2011) (szerk.): Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs. Kluwer Law International, The Netherlands.
[237] Lásd erről többek között: DAVIDOV, G. – LANGILLE, B. (szerk.): The Idea of Labour Law. New York: Oxford University Press, 2011; Továbbá: Ralf Rogowski monográfiájának első mondatában azt fogalmazta meg, hogy a „munkajog támadás alatt áll". Lásd: ROGOWSKI, R.: Reflexive Labour Law in the World Society. Cheltenham - Northampton, Edward Elgar, 2013.
[238] JAKAB (2018): i.m.: 100-101.

- a munkajog egyre nehezedő alkalmazkodása a megváltozott gazdasági körülményekhez
- a nemzeti szintű munkajogi rendelkezések csökkenő relevanciája, valódi transznacionális munkajog pedig nem létezik
- a gazdasági versenyképesség piaci szempontjainak előtérbe helyezése a szociális, védelmi jelleg szélesebb körű érvényesítésére törekvő munkajogi eszmerendszerrel szemben.[239]

Bronstein általános megállapításai alapvetően a globalizáció jelenségének problematikáját vetítik elő.[240] Az évtizedek alatt végbemenő technológiai fejlődés a távközlés területén, valamint az angol nyelv használatának elterjedése általános üzleti nyelvként elérhetővé tették az európai, illetőleg az észak-amerikai vállalatok számára, hogy lényegesen egyszerűbben tudjanak üzleti kapcsolatot létesíteni egymással. Az ún. „Uruguay Round" tárgyalás sorozatot követően számos bilaterális kereskedelmi egyezmény született a világ különböző pontjain fekvő országok között,[241] s mindez megteremtette annak lehetőségét, hogy az európai piacra szánt termékeket Ázsiában készítsék el, ahol a munkabérköltség csupán a töredéke az európai bérköltségeknek. A World Trade Organization (a továbbiakban: WTO) létrejöttét követően pedig a nemzetközi kereskedelem útjában álló valamennyi akadály elhárulni látszott. Kiemelt relevanciát nyert ennek körében az, hogy hogyan tudnak az egyes vállalatok versenyképes árakat biztosítani, s a lehető legtöbb profitra szert tenni oly módon, hogy mindemellett optimalizálják és visszaszorítják a munkabérköltségeket. Ennek vonatkozásában, pedig az adott tagállam által biztosított jogi keretek szem előtt tartásával nyílik lehetőség csupán a megfelelő stratégia alkalmazására.[242] A kérdés végső rendezésében a munkáltatók

[239] KUN (2016): i.m.

[240] A globalizációs folyamatok térnyeréséről és hatásairól a hazai és külföldi szerzők egyaránt kutatták ennek bizonyos aspektusait. lásd erről többek között: Singh, A., & Zammit, A. (2019). Globalisation, labour standards and economic development. In The Handbook of Globalisation, Third Edition (pp. 202-224). Edward Elgar Publishing.; Hepple, B. (2005). Labour laws and global trade. Bloomsbury Publishing.; GYULAVÁRI - KRÉMER (2004): i.m. 13-14.

[241] Napjainkban is egyedülálló kezdeményezésként tartják számon a hét és fél éven át tartó, összesen 123 ország részvételével lezajló kereskedelmi tárgyalássorozatot. Lásd erről bővebben: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact5_e.htm.

[242] Lásd: BELLACE: In: HENDRICKX –DE STEFANO (edit.), 2018., 17.

szemszögéből a megfelelő megoldás kollektív megállapodások kötésében mutatkozhat meg.

A globalizációs folyamatok eredményeinek térnyerése ezeken túlmenően az információs korszak kezdetével[243] az élet számos egyéb területén megmutatkozott, s így a kialakuló piacgazdaság által támasztott új követelmények teljesítéséhez, illetőleg az új akadályok leküzdéséhez vitathatatlanul szemléletváltásra lett szükség többek között a munkajogi szabályozást illetően is.

A Millenniumot követő irányelvek az egyenlő bánásmód és a foglalkoztatás rugalmassága területén

A munka és a magánélet összeegyeztethetőségének területére koncentrálva, kiemelést érdemel a kutatási fókusz szempontjából a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről. [244]

Az irányelv a szabadságokra fókuszálva rendelkezik a munkavállalók szülői szabadságra való jogosultságáról, amennyiben gyermekük születik, illetve gyermeket fogadnak örökbe. A jogalkotó egyértelműen rögzít, hogy a munka és a családi élet eredményesebb összehangolásában a szabadságok rendszerének kiemelt szerepe van. Ehhez mérten, rögzíti, hogy a szülői szabadságot a gyermek nemzeti jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésekben meghatározott életkoráig, de legkésőbb a gyermek 8 éves koráig lehet igénybe venni. A joganyag alapvető célkitűzései között szerepel, hogy dolgozó szülők szakmai és családi életének eredményesebb összehangolására törekedve az Unióban a férfiak és a nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége, ill. az egyenlő

[243] „The development of the computer at the end of World War II and the invention of the microprocessor in the early 1970s mark the beginning of the information age.” In.: BELLACE: In: HENDRICKX –DE STEFANO (edit.), 2018., 18.

[244] A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.

munkahelyi bánásmód kialakításában a tagállami hatáskörön túl kell lépni. Ezért azok uniós szinten jobban megvalósíthatók, így az EUSz 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően az Unió célzott intézkedéseket hozhat a célkitűzések megvalósítása érdekében. Ebben a folyamatban pedig az azarányosság elvének megfelelően ez az irányelvi szabályozás nem lépi túl a fenti célok eléréséhez szükséges mértéket sem.[245]

Hogyha szemügyre vesszük az irányelv személyi és tárgyi hatályát, azt látjuk, hogy az uniós jogalkotó nem tesz különbséget a munkaszerződésük típusától függően a női és férfi munkavállalók között. Így a klasszikus, határozatlan idejű munkaviszonyon kívül, a határozott idejű, részmunkaidős vagy kölcsönzött munkaerő esetében is alkalmazandó szabályanyagot jelent.
Megjelenik a rendelkezések között, hogy a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltsága kezelésében kulcsfontosságú lehet a férfiak arra való ösztönzése, hogy vállaljanak egyenlő részt a családi kötelezettségekből, ez azonban egyelőre nem hozta meg a várt eredményeket, noha tagállami szinten változatos szakpolitikai intézkedések és gyakorlatok alkalmazására láthatóak példák a szabadságokkal, a gyermekgondozással és a rugalmas munkakörülményekkel kapcsolatban.

A szabályozás értelmében a szülői szabadság mindkét szülő egyéni joga, amelynek időtartama legalább négy hónap. Az igénybevétel kapcsán a gyermek életkora volt a meghatározó; a szülői szabadságot a gyermek nemzeti jogszabályokban, ill. kollektív szerződésekben meghatározott életkoráig, legkésőbb azonban a gyermek 8 éves koráig lehet igénybe venni. Az előzménynek tekinthető 96/34/EK irányelv eredetileg három hónapos szülői szabadságot írt elő minden munkát végző szülő számára a gyermek gondozása céljából, arra azonban nem tért ki a szabályozás, hogy ez a szabadság fizetett legyen. A jogalkotó elsősorban arra ösztönzi a tagállamokat, hogy a nemzeti

[245] A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről. preambulum, (8).

szabályozást úgy alakítsák az irányelv szellemiségéhez, hogy főszabály szerint ne legyen átruházható a szülői szabadság időtartama a szülők között. Kizárólag abban az esetben biztosítja az átruházás lehetőségét a szabályozás, ha az átruházó szülő legalább egy hónapot igénybe vesz az őt megillető négy hónap szabadságból annak ösztönzése céljából, hogy a szabadságot a két szülő egyenlőbb mértékben vegye igénybe. Az irányelv továbbá azt is előírta, hogy a munkavállalókat meg kell védeni a szülői szabadság igénylése vagy igénybevétele miatti elbocsátással vagy másfajta megkülönböztetéssel szemben. [246]Az alapító szerződések adta felhatalmazásnak megfelelően pedig látható, hogy a módosított irányelv minimumkövetelményeket határoz meg, így a tagországok kedvezőbb rendelkezéseket is alkalmazhatnak a nemzeti jogban.[247]

Amint azt a Millennium előtti időszak vonatkozásában is megejtettük, ezen a ponton érdemes kiemelni az ezredfordulót követően megalkotott irányelvi szintű rendelkezéseket a vizsgált témánkhoz kapcsolódóan, melyek az alábbiak:

— a Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről,
— az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról,
— az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól,

[246] A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről. 5. § (4).
[247] A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről. I. 12., 13., továbbá: JAKAB (2018): i.m.: 102-103.

— az Európai Parlament és Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól,
— az Európai Parlament és Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról.
— az Európai Parlament és a Tanács 2012/29/EU irányelve (2012. október 25.) a bűncselekmények áldozatainak jogaira, támogatására és védelmére vonatkozó minimumszabályok megállapításáról és a 2001/220/IB tanácsi kerethatározat felváltásáról;
— az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről;
— az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 irányelve (2022. november 23.) a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről;
— az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (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.

A fentiek ismertetett jogszabályi keretrendszer rávilágít arra, hogy a közösségi együttműködés kezdetétől a nemek közötti egyenlőség területét érintő, kötelező erejű jogi szabályozás kezdetben főként irányelvi rendelkezések útján alakult. Ennek elsődleges célja az volt, hogy a szerződések adta jogi keretek között

minimális védelmi szint kiépítését határozzák meg a tagállamok számára, előtérbe helyezve a közösségi érdekeket. Mindez pedig egy társadalmi és gazdasági változások által behatárolt, hullámzó folyamat, amelyet a termelékenység növelését célzó, rugalmasabb foglalkoztatási feltételek mellett, a munkavállalót védő, biztonságot garantáló rendelkezések egymásra hatása alakítja.

Ezen kötelező erejű, jogi eszközöket pedig nem kötelező erejű intézkedések követték, amelyek célja az volt, hogy kiegészítsék a kemény joganyagot, és olyan területekkel foglalkozzanak, amelyekre az irányelvek hatóköre nem terjedt ki teljes mértékben. Így a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó uniós jog fejlődésének kezdeti időszakát követően, - amelyben a kiindulási pontot az *egyenlő munkáért egyenlő bért alapelv* jelentette - az 1980-as években már megjelentek a nem kötelező erejű, *soft law* jogi eszközök a szabályozás kapcsán. Mindez pedig jelentős szerepet játszott a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdításában az 1990-es évektől, kijelölve a millenniumot követő jogalkotási tendenciák ösvényét.

3.2. A szociális jogok európai pillére

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó jogszabályok mindig is fontos részét képezték az EU szociális és munkajogi hátterének, a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód elve az uniós jogrend által oltalmazott, alapvető emberi jog.[248]

Kezdetben, amint azt az eddigiek nyomán láthattuk, az 1957-es alapító szerződésben foglalt alapelv a nemek közötti egyenlő bérezés témakörében volt az egyedüli, olyan rendelkezés, amely gyakorlati tartalommal bírt a polgárok számára, noha több mint 18 évnek kellett eltelnie ahhoz, hogy ez az elv közvetlen hatállyal bírjon.[249] A 43/75 Defrenne-ügyben az egyenlő díjazásról

[248] GYULAVÁRI. (2014): i.m.: 16-17.

[249] Az 1975. április 23-i ítélettel, amely május 2-án érkezett a Bíróság Hivatalához, a Cour de travail de Bruxelles az EGK-Szerződés 177. cikke alapján előzetes döntéshozatal céljából két, a férfiak és a nők egyenlő munkáért járó egyenlő díjazása vonatkozásában a Szerződés 119. cikkének hatályára és

szóló szerződéses rendelkezésnek (az EGK 119. cikke) tulajdonított közvetlen hatály azonban megállapította, hogy az egyének abban az esetben is hivatkozhatnak a szerződésben deklarált jogosultságra a nemzeti bíróságok előtt, amennyiben a szabályozás megfelelő átültetése még nem valósult meg a belső jogban. Az Európai Bíróság ezzel precedens értékű ítéletet hozott, amellyel kimondat, hogy az EGK 119. cikkben szereplő egyenlő díjazás elve érvényesíthető a nemzeti bíróságok előtt, és ezen bíróságok kötelesek a rendelkezés által a jogalanyokra ruházott jogok védelmét biztosítani. Különös tekintettel igaz ez az olyan esetekre, amikor a hátrányos megkülönböztetés forrása közvetlenül jogszabályi rendelkezésekben vagy kollektív szerződésekben található, valamint a női és férfi munkavállalók egyenlőtlen díjazása esetén, amennyiben ugyanaz a munkavégzés ugyanabban a magán- vagy közintézményben, vagy szolgálatban történik.[250]

Így a Bíróság ítélete lehetővé tette az egyének számára, hogy közvetlenül támadják meg a diszkriminatív gyakorlatokat és keressenek igazságot, elősegítve ezáltal a társadalmi változásokra való követelések különböző formáit. Ki kell emelni azonban, hogy a Defrenne-ügyben benyújtott kereset az egyenlő díjazásról szóló 75/117/EGK irányelv elfogadása előtti időszakra vonatkozott és rávilágított arra, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan egyértelmű és végrehajtható uniós jogszabályokra van szükség minden területén, ideértve a bérezés kérdését is.

végrehajtására vonatkozó kérdést terjesztett a Bíróság elé. E kérdések egy légiutas-kísérő és munkáltatója, a Sabena SA közötti jogvitában merültek fel, melynek tárgya az alapeljárás felperese által követelt kártérítés, amelyre a felperes azon okból tartott igényt, hogy 1963. február 15-től 1966. február 1-jéig, női munkavállaló lévén, díjazását illetően hátrányos megkülönböztetést szenvedett a „fedélzeti személyzetként" ugyanazon munkát végző férfi munkatársaihoz képest. Az előzetes döntéshozatalra utaló ítélet szerint a felek egyetértenek abban, hogy a légiutas-kísérő és a fedélzeti személyzet munkája megegyezik, és az adott körülmények között nem vitatják az említett időszakban a légiutas-kísérő hátrányára megvalósult, a díjazást érintő megkülönböztetés tényét. Az ítélet mérföldkőnek számított az EGK szerződésben deklarált egyenlő díjazás elvének közvetlen hatályáról. Lásd erről bővebben: 43/75. Defrenne II [1976] eCr 455.

[250] 43/75. Defrenne II [1976] eCr 455. 77. 1).

A jogfejlődés tekintetében az Unió nemek közötti egyenlőségre vonatkozó joganyaga jelentősen fejlődött. Napjainkra már számos más területet - ideértve a foglalkoztatás, az önálló vállalkozói tevékenység, a szociális biztonság, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén történő megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelveket, valamint a szülési szabadságról szóló irányelv szabályozási tárgyköreit – is magában foglal az uniós joganyag.

A nemek közötti egyenlőségre koncentrálva, a munka és a magánélet összehangolásához kapcsolódó törekvések sorából a Millenniumot követően kiemelkedik a Szociális Jogok Európai Pillére. Nélkülözhetetlennek vélem sorra venni a Pillér legfontosabb eredményeit, ill. kiemelni a dokumentum jelentőségét a munka és a magánélet egyensúlyát célzó, hatályos szabályozás fejlődési ívében.

3.2.1. A Pillér szerepe a szociális és munkajog metszéspontján

A Pillér megalkotásának közvetlen előzményeként az Európai Parlament szerepe kiemelendő, amely gazdaságpolitikai koordináció európai szemeszteréről szóló 2016. február 25-i állásfoglalásában felszólította a Bizottságot és a tagállamokat, hogy hozzanak intézkedéseket az Unión belüli konvergencia erősítésére. Továbbá, felszólította a Bizottságot is, hogy határozza meg és számszerűsítse a szociális méltányossággal kapcsolatos koncepcióját. A Pillér kidolgozása ebbe az irányba haladó elmozdulásként értékelhető, amelyet a Parlament részletesen tárgyalt ezt követően.[251]

A dokumentum - Hendrickx véleményét osztva - újra megerősíti az Európai Unió elkötelezettségét a szociálpolitika és a szociális jogok vonatkozásában. [252]Ennek kapcsán pedig a tartalmát tekintve húsz alapelv mentén törekszik

[251] JAKAB (2018): i.m. 110.
[252] HENDRICKX (2018): i.m. 60.

felmérni és kikövezni a jogalkotás jövőbeni kereteit, modernizálva s leginkább a jelenlegi kihívásokhoz igazítva a munkajogi és a szociális jogi jogalkotás eredményeit.

Tartalmát tekintve többek között megerősítette a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó uniós jogszabályok kiemelt szerepét. *Zaccaria* továbbá rávilágít, hogy a szociálpolitikai szabályozási területeken túlmenően kettős, kiemelt relevanciával bír. Egyrészről az Alapjogi Charta szociális természetű alapjogok megerősítésének igénye, másrészt pedig a tagállamok felé irányuló, munkajogi paradigmaváltás sürgetésében.[253]

Kiemelendő, hogy a pillér önmagában nem kötelező erejű jogi dokumentum. Először a Bizottság fogadta el ajánlásként, majd később egy "intézményközi nyilatkozattal" [254] az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság. A dokumentumot úgy mutatták be, mint "útmutatót a hatékony foglalkoztatási és szociális eredményekhez a jelenlegi és jövőbeli kihívásokra való reagálás során (...) és a szociális jogok jobb érvényesítésének és végrehajtásának biztosításához." [255]A Bizottság kijelentette, hogy miközben "megerősít néhány, az uniós vívmányokban már meglévő jogot", "új elvekkel is kiegészül, amelyek a társadalmi, technológiai és gazdasági fejlődésből eredő kihívásokra adnak választ."[256]

[253] ZACCARIA (2021): i.m.: 69., továbbá: ZACCARIA, M. L., - BANKÓ, Z. (2019): Kihívások és garanciák a szociális biztonsághoz való jog uniós jogi megjelenésében, különös figyelemmel a Szociális Jogok Európai Pillére és az aktuális európai bírósági joggyakorlatára. Pécsi Munkajogi Közlemények, 12(Tanulmányok), 252.

[254] Interinstitutional Proclamation of 17 November 2017 [2017] OJ C 428/10.

[255] A BIZOTTSÁG (EU) 2017/761 AJÁNLÁSA (2017. április 26.) a szociális jogok európai pilléréről. preambulum (12) bek.

[256] A 2017/761 bizottsági ajánlás (14) preambulumbekezdése. A Bizottság azt is kifejtette, hogy az ajánlás "elsősorban az euróövezet számára készült, de valamennyi tagállamra alkalmazandó, amely részt kíván venni benne" (13 preambulumbekezdés), hogy "nem jár az Unió hatáskörének kiterjesztésével" (18 preambulumbekezdés), és hogy annak végrehajtása "az Unió, a tagállamok és a szociális partnerek (...) közös kötelezettségvállalása és felelőssége (...) saját hatáskörükön belül és a szubszidiaritás elvével összhangban" (17 preambulumbekezdés). Lásd erről továbbá: OLIVEIRA, A., de la Corte Rodríguez, M., & LUETZ, F. (2020). The New Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality? In *European Law Review* (Vol. 45, Issue 3, pp. 295–323). Sweet and Maxwell.

3.2.2. A Pillér kapcsolata a munka és a magánélet irányelv szabályozással

A pillér egyrészt megerősíti az Európai Unióban már hatályos és a nemzetközi jogi vívmányokban már lefektetett jogokat, másrészt kiegészíti azokat az új realitások tükrében. A pillér által meghatározott elveket és jogokat uniós és tagállami szinten is a különféle hatáskörök teljes mértékű tiszteletben tartása mellett kell érvényesíteni. Ez a szubszidiaritás és az arányosság elvével is összhangban van. [257]

A Pillér legfőbb, általános célkitűzése, hogy elősegítse a jobb élet-és munkakörülmények megteremtését az Európai Unióban, amelyhez kapcsolódóan húsz alapelvet, ill. jogosultságot rögzít három, különálló fejezetben az alábbiak szerint:

1) Esélyegyenlőség és a munkavállalási jog, amely magában foglalja - más alapelvek elvek mellett - a "nemek közötti egyenlőséget" és az egyéb alapon történő "esélyegyenlőséget";

2) Tisztességes munkakörülmények, ideértve a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás, bérek, elbocsátással szembeni védelem területét, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának kérdését;

3) Szociális védelem és társadalmi befogadás, beleértve a fogyatékossággal élő személyek befogadását, továbbá többek között a gyermekgondozás, minimumjövedelem, munkanélküli ellátások, és tartós ápolás-gondozás területét.[258]

Amennyiben részletesebben szemügyre vesszük a Pillér tartalmát, kirajzolódik, hogy a fent említett és a témához szorosan kapcsolódó egyes jogok és alapelvek körén kívül, a dokumentum az emberek alapvető szükségletei kielégítéséhez

[257] A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról, Brüsszel, 2017.4.26., COM(2017) 250 final. 3.

[258] *„A szociális pillér olyan referenciakeretként szolgál, amely egy szociális eredménytáblán keresztül figyelemmel kíséri az uniós tagállamok foglalkoztatási és szociálpolitikáinak teljesítményét, és egy új megközelítést tartalmaz arra, hogy az összes uniós szakpolitika esetében figyelembe vegyék a szociális prioritásokat.”* https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html *(Megtekintés ideje: 2024.06.23.)*

nyújt iránymutatást. A munkavállalókra vonatkozó tételek esetében valamennyi foglalkoztatottra kiterjed, függetlenül azok foglalkoztatási jogállásától, a foglalkoztatás módjától és időtartamától. *Jakab* gondolata szerint a *munkavégző emberhez méltó élet* minimum szintje került megfogalmazásra ebben a dokumentumban, amelyben a munka értéke megkérdőjelezhetetlen.[259] Egyetértek azzal a felvetéssel, hogy a munka-alapú társadalom az, amely valóban versenyképes tud maradni a XXI. században. Arra a kérdésre, hogy mindez milyen kritériumok mentén kellene, hogy megvalósuljon, az Európai Bizottság a Pillér megszövegezésével egy iránymutatást kínál.

Ehhez kapcsolódóan, osztva *Jakab* álláspontját, a Pillér által felvázolt foglalkoztatási modell tágabb kontextusban egy *társadalmi és munkaerő-piaci programként* értelmezhető. Ezzel a szemléletmóddal a rugalmasság és biztonság kettős fókuszából vizsgálva a Pillér megfelelő állásfoglalásként szolgálhat a szociális biztonság és a versenyképesség közti szinergia megteremtéséhez. Ebben a folyamatban pedig meggyőződésem szerint a rugalmasság és a biztonság megteremtése között a társadalom és a gazdaság szintjén hasonló egyensúlyra kell törekednünk, mint az egyén szintjén megjelenő munka és magánélet közti balansz tekintetében.

3.2.3. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás a Pillér szerkezetében

A szociális dimenzió fejlődési ívének kezdeti szakaszán megfogalmazott alapvető jogok a Pillér szerkezetében is kiemelt helyen szerepelnek. Az Alapjogi Charta előzményének tekinthető *Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Kartában* foglalt jogok ugyanis szinte teljes mértékben megjelennek a szociális pillérben. A fentiekben felvázolt, három tartópillér köré épülő keretrendszerből a továbbiakban a tisztességes munkakörülmények körében kiemelt alapelveket vizsgálom a továbbiakban a rugalmas foglalkoztatás szemszögéből.

[259] JAKAB (2018): i.m.: 114.

Mind a nemek közötti egyenlőség, mind a munka és a magánélet egyensúlya viszonylag kiemelt területet képez a szociális pillér megfogalmazásában és végrehajtásában a tisztességes munkakörülményeket taglaló fejezetben. Először is, mindkettő az egyik alapelvét képezi.

A nemek közötti egyenlőségről szóló 2. elv kimondja, hogy:

a) A nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget valamennyi területen biztosítani kell, többek között a munkaerőpiaci részvétel, valamint a foglalkoztatás feltételeinek és a szakmai előmenetelnek a vonatkozásában.

b) A nők és a férfiak egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak.

A Pillér 9. cikke kifejezetten a munka és a magánélet egyensúlyáról szól, azzal a kiindulási alappal, hogy alapvető elvárás az uniós szociálpolitikában a szülők és gondozók számára olyan munkafeltételeket teremteni, amelyek lehetővé teszik az említett egyensúly elérését anélkül, hogy bármelyik területen is hátrányt szenvednének el a munkavállalók.

Ennek kapcsán a dokumentum rögzíti, hogy *„a szülőknek és a gondozási feladatokat ellátó személyeknek joguk van a megfelelő szabadságoláshoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatások igénybevételéhez. A nőknek és a férfiaknak azonos feltételekkel ki kell tudniuk venni külön szabadságot abból a célból, hogy el tudják látni gondozási feladataikat, és ösztönözni kell őket arra, hogy ezzel a lehetőséggel kiegyensúlyozott módon éljenek.”*

Fentiek kapcsán fontos megjegyezni, hogy a munka és a magánélet egyensúlyának tárgyában meghozott 2019/1158-as új irányelv is utal a Pillér 2. és 9. cikkeire, így a két dokumentum szoros kapcsolata semmiképp sem mellőzendő. Mindezt alátámasztja, hogy a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló új irányelv volt az egyetlen, kötelező erejű uniós jogi eszköz, amelyet a szociális jogok európai pillérének 2017. áprilisi bemutatásakor javasoltak. [260]

[260] Oliveira, A. et. al., (2020): i.m. 318.

Az új irányelv pedig a Pillér szociálpolitikai törekvéseihez teljes mértékben illeszkedő, az egyenlő bánásmód követelményén alapuló, s az igazságos és tisztességes munkafeltételek, valamint szociális védelmet is garantáló uniós jogi mechanizmusok hatékonyabb és fenntarthatóbb tagállami megoldásokhoz vezethetnek a foglalkoztatás területén. Amint arra *Sipka* és *Zaccaria* is rávilágít, a megfelelő munkafeltételek garantálása nem csupán az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód tengelyén értelmezendő. Egyet értve az álláspontjukkal úgy vélem, a Pillér ettől jóval szélesebb körű jogi védőhálót testesít meg, amely összességében – eredményes és fenntartható nemzeti stratégiákkal – valóban emelheti a munkavállalói jogvédelem szintjét. [261]

A megvalósítás tekintetében, pedig a 2017-es kihirdetése óta számos globális mértékű kihívás is nehezítette a célkitűzések eredményes megvalósítását. Ezt felismerve, az uniós szervek is további erőfeszítéseket tettek az eredményes végrehajtás érdekében. Ugyanis a Pillérben foglalt elvek megvalósítása egyfajta közös politikai kötelezettségvállalás és felelősség egyben, amelyben az uniós intézményeken kívül, a tagállami intézményrendszer, a szociális partnerek és a civil társadalom mindegyikének megvan a maga szerepe.

A bérezésre vonatkozó részben a Pillér több elvet rögzít, hiszen a megfelelő minimálbér – a Karta megfogalmazásában *méltányos bér* – olyan mértékű, amely biztosítja a munkavállaló és családja szükségleteinek kielégítését, biztosítva mindamellett a foglalkoztatáshoz való hozzáférést és a munkakeresés ösztönzését.[262] A rugalmasság és biztonság elvei újszerű módon kerültek megfogalmazásra, szellemiségében a Közösségi Kartában megfogalmazott élet és munkakörülmények javítása részhez kapcsolódik.[263]

[261] SIPKA – ZACCARIA (2020): i.m. 25-26.
[262] JAKAB (2018): i.m. 122.
[263] Hendricks is kiemeli, hogy a Közösségi Karta tekinthető az Európai Unió Alapjogi Kartája eredőjének. Ugyan nem volt kötelező erejű dokumentum, mégis nagy hatással bírt az EU szociális dimenziója fejlődésére. Az Európai Unió Alapjogi Kartájához viszonyítva, külön a tisztességes munkafeltételek részben jelenik meg többek között a személyes adatok védelme (az EU Alapjogi Karta 8. cikke). A korábbiakban felmerült, önfoglalkoztatáshoz kapcsolódó kihívások ugyancsak megjennek a Pillérben is. A dokumentum állást foglal az önfoglalkoztatás támogatása mellett, összhangban az Európai Unió Alapjogi Kartája 16. cikkével. Kiemelnendő, hogy a Közösségi Karta szellemisége végig jelen van a Pillérben, így a szociális védelem, társulás és kollektív szerződés szabadsága, szakképzés, a

Amint azt Jakab is kiemeli, a Pillér „a *Közösségi Kartában foglaltakon értelemszerűen túllépve, az érintett területeket újrafogalmazva, azonban az EU Alapjogi Kartájában az Egyenlőség és a Szolidaritás részben foglalt elvek és jogok mentén épül föl."* Ennek okán is azonosulni tudok azzal az elképzeléssel, hogy *a foglalkoztatási modell tágabb kontextusban egy társadalmi és munkaerő-piaci programként értelmezhető.*[264]

Ennek alapján az *Európai Unió Alapjogi Kartájában* a *Szolidaritás* részben deklarált jogok és elvek a Pillér *tisztességes munkafeltételek* részében kerültek átültetésre, amely lefedi a munkavállalók joga a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz, a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog, a munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételéhez való jog, az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem, a tisztességes és igazságos munkafeltételek, a gyermekmunka tilalma és a fiatalok munkahelyi védelme, a család és a munka egyensúlyához kapcsolódó jogosultságokat, törekvéseket. Míg az Alapjogi Kartában a Szolidaritás részben meghatározott a szociális biztonság és a szociális segítségnyújtás, egészségvédelem; az általános gazdasági érdekű szolgáltatásokhoz való hozzáférés a Pillér szociális védelem és társadalmi befogadás részében kapott helyt.

Vagyis a munkajogi és szociális jogi szabályozási területek korrelációja, valamint kapcsolódási pontjaik egyértelműen tükröződnek a Pillér keretrendszerében.[265]

A következőkben a Pillér *tisztességes munkafeltételek* részében megjelenő, kapcsolódási pontokat veszem szemügyre a kutatási fókuszom mentén.

---

férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód, munkavállalók joga a tájékoztatásra, konzultációra és részvételre, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, gyermekek, a fiatalkorúak és idősek védelme a Pillérben is deklarált, alapvető védendő értékek. Lásd erről: JAKAB (2018): i.m. 122.

[264] JAKAB (2018): i.m.: 121-122.

[265] PRUGBERGER, T. – NÁDAS, Gy. (2015): Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. Wolters Kluwer, Budapest, 81-82., továbbá: ZACCARIA – BANKÓ (2019): i.m. 253., továbbá lásd még erről: PRUGBERGER, T., - NÁDAS, G. (2014). A munkajogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai a szociális piacgazdaság nyugat-európai és a reálszocialista gazdaság kelet-európai rendszerében. Publicationes Universitatis Miskolcinensis Secíio Juridica et Politica, Tomus XXXII. (2014), pp. 449-459.

Ehhez kapcsolódóan megvizsgálom, hogy a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás követelményei milyen mértékben jelennek meg a Pillér szerkezetében, ill. felfedezhető-e a bármilyen eltoltódás egyik vagy másik szegmens irányában a célkitűzések szintjén. Ezzel pedig a XXI. századi gazdasági és társadalmi kihívások tükrében ugyancsak közelebb kerülhetünk annak megválaszolásához, hogy a családi kötelezettségekkel rendelkező, munkavállalók nők egyáltalán milyen keretek között tudnak részt venni a munkaerőpicon.

Ebben a tekintetben pedig meggyőződésem szerint, a Pillér 5. cikke[266] a biztonságos és rugalmas foglalkoztatási feltételek megteremtésére fókuszálva kiemelten fontos lesz valamennyi tagállami számára.
Mindezt arra alapozom, hogy a *munka-magánélet egyensúlya* és az egyenlő bánásmód követelménye köré épülő, klasszikus koordináta rendszerből szükséges kitekintenünk, hiszen a XXI. századi foglalkoztatási környezet számos kihívás elé állítja a jelen munkáltatóját és munkavállalóját. Noha az atipikus foglalkoztatási viszonyok megfelelő lehetőséget teremthetnek a rugalmasabb foglalkoztatáshoz, elősegítve ezáltal a teljes foglalkoztatottság elérését, mégis számos visszaélésre adhatnak okot ezen jogviszonyok, amelyek többek között bizonytalan munkakörülményekhez, s a munkavállalói jogvédelem csökkenéséhez vezethetnek. Álláspontom szerint a rugalmasabb foglalkoztatási feltételek a munka és a magánélet egyensúlyának kialakításában valóban komoly szerepet játszanak a stratégiai irányvonalak és a gyakorlati megvalósítás területén egyaránt.

[266] A Pillér 5. cikke az alábbiakat rögzíti:
a) A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van a tisztességes és egyenlő bánásmódhoz a munkafeltételek, a szociális védelemben való részesülés és a képzéshez való részvétel tekintetében. Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést.
b) A jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz.
c) Támogatni kell a munka innovatív, minőségi munkakörülményeket biztosító formáit. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást.
d) Meg kell előzni a bizonytalan munkakörülményekhez vezető munkaviszonyokat, többek között az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.

Amennyiben külön is szemügyre vesszük, elsőként a *biztonság* köré épülő rendelkezéseket azt látjuk, hogy a Pillér – összhangban az eddigi szabályozás irányvonalaival – a minimális védelmi szint biztosítását tűzte ki célul. Mindez kétirányú szegmenset jelöl; mely egyrészt vonatkoztatható a munkavégzők valamennyi csoportjára, valamint kiemelten igaz ez a különböző, rugalmasabb foglalkoztatást elősegítő foglalkoztatási jogviszonyok teljes körére is. Úgy vélem, a kettő egymásra utaltsága nem hagyható figyelmen kívül a munka és a magánélet egészséges egyensúlyára törekvő szakpolitikai irányvonalak meghatározásában.

Így tehát, a biztonság belső oldalára koncentrálva érdemel, hogy a Pillér 5. cikkében foglalt elvek a foglalkoztatási jogviszony valamennyire létszakára, valamint a felek alapvető jogaira és kötelezettségeire koncentrálódik, amelyek tetten érhetők:

- a határozatlan időtartamú foglalkoztatás támogatása,
- az atipikus szerződésekkel való visszaélés tilalma,
- a felmondási idő ésszerű időtartam,
- a próbaidő ésszerű időtartama,
- a megfelelő minimálbér, a bérmegállapítás kiszámíthatóságára vonatkozó elvek,

  gyermekvállalás esetén a rugalmas munkavégzéshez, gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez.[267]

A *rugalmasság* követelményéhez kötődő elvként jelenik meg, hogy nemzeti politikák alakítása során szükséges támogatni a munka innovatív formáit, amelyek tisztességes, s egyben minőségi munkakörülményeket biztosítanak. A munkaerőpiac átrendeződése ebben a tekintetben pedig a digitalizáció térnyerésével átalakítja a klasszikus kereteket is. A robotika és a mesterséges intelligencia fejlődése, fokozatos térnyerése kétséget kizáróan érezteti hatását a

[267] *Prugberger Tamás* álláspontja szerint a német dogmatika mindezt már kialakította, mely *Fürsorgerecht* néven vált ismertté. lásd erről: JAKAB (2018): i.m.: 124.

munkakörnyezet, a munkaerőpiac, s a munkajogviszony dinamikus és statikus elemeinek vonatkozásában, új kihívásokat generálva ennek következtében a munkaerőpiac szereplői számára.[268] A megváltozott szabályozási környezet tekintetében pedig *Zaccaria* is kiemeli, hogy a szociálpolitikai reformfolyamattal elindított, új szabályozások kivétel nélkül a munkavállalói érdek-és jogvédelem, valamint az őket megillető általános garanciák megerősítése céljából születnek, az eredményes adaptáció igényével. [269]

A Pillér szellemiségével összhangban továbbá ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást is a tagállamoknak, illetve meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást. Vagyis ezzel a Pillér állást foglal az önállótlan, függő munkavégzési viszonyok és az önálló foglalkoztatási viszonyok átjárhatósága között. Véleményem szerint azonban a biztonságra törekvés ebben a tekintetben fontosabb, mint valaha. A Pillér ideológiájából ugyanis más nem következhet, minthogy a munkavégzés új, innovatív formái kapcsán biztosítani kell a munkavégzőket megillető védelem minimális szintjét. Ez azonban feltételezi azt is, hogy az önfoglalkoztatás ösztönzését megvalósító uniós tevékenységek, valamint a szakpolitikák tervezésekor *„fontos különbséget tenni az önfoglalkoztatás különböző típusai között, akár az önálló vállalkozás ösztönzése, akár az önálló vállalkozók hatékonyabb védelme céljából. ”*[270] A rohamos technológiai fejlődés pedig előre vetítette az új

---

[268] HORVÁTH I., - PETROVICS Z. (2021). Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. Pro Futuro, 11(2), 61–80. https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10239.; PETROVICS, Z. (2023): Protection against dismissal in the digital age HUNGARIAN LABOUR LAW: E-JOURNAL 2023 : 1 pp. 91-102., 12 p.; JAKAB N. (2018). Systematic thinking on employee status. Lex et Scientia, 25(2), 56–68. Online: https://bit.ly/3IqrudR.
JAKAB, N. – TÓTH, H. (2021). Robotics and law: The links between robotics and labor law, in particular the legal personality of employees (II). Lex et Scientia, 28(2), 60–75. Online: https://bit.ly/49XMQuF.; HADADY-LUKÁCS, A. (2024). Az egyenlő bánásmódhoz való jog és a platform munka, különös tekintettel a platform alapú munkavégzés értékelésére. Pro Futuro, 14(1).

[269] ZACCARIA, M. L. (2023): Fókuszban a munkafeltételek transzparenciája–Jogharmonizációs kérdések a munka törvénykönyve 2023-as módosítása nyomán. Jog-Állam-Politika, 2023/4.3 DOI: 10.58528/JAP.2023.15-4.3. 4.

[270] A kiszolgáltatottság foglalkoztatást érintő mai kereteiről, ill. a munkajogi védelemmel rendelkező önfoglalkoztatói státusz szabályozási igényéről és jelentőségéről lásd részletesen: SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Munkajogon innen, munkaviszonyon túl. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021., továbbá: SOLYMOSI-SZEKERES, B., - PRUGBERGER, T. (2024). A munkavégzők munkáltatók általi kiszolgáltatásának szerződéses keretei, kitekintve az első magyar platform-ítéletre. Pro Futuro, 14(1), 135-151. https://doi.org/10.26521/profuturo/2024/1/15064.; RÁCZ Ildikó: A robotizáció hatása a munka világára. In: Miskolci Bodnár Péter (szerk.): XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudomány Kar, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2018.

készségeket és kompetenciákat megkövetelő, lényegesen nagyobb flexibilitást igénylő új típusú foglalkoztatási formák elterjedését, amely egyre csak fokozza a napjainkban is érvényesülő sokféleséget.[271]

Ebből adódóan ezen a ponton röviden szükségesnek vélem értékelni a Pillér rugalmasságra és biztonságra vonatkozó célkitűzéseit a digitális korszak kihívásaival.

A globalizációs folyamatok hatása napjainkra oly mértékben tovagyűrűzött, hogy a robbanásszerű technológiai fejlődésből eredően egyre több példát láthatunk az interneten alapuló, úgynevezett „hakni gazdaságba" (gig economy) tartozó munkavégzési formák elterjedésére nemzetközi viszonylatban. [272]Az

333-340., Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Ecexutive summary, 2. A Digitalizáció hatását megerősíti más jelentés is: Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe,* Eurofound, Dublin. 3. Lásd erről még: DE STEFANO, V. (2016): The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowd work and labour protection in the "gig-economy". *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. *37 (3)* 471-503; FINKIN, M. (2016): Beclouded Work in Historical Perspective. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, *37 (3)* 603–618; KOVÁCS, E. (2017): Regulatory Techniques for 'Virtual Workers'. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2. 1-15; SCHIEK, D. – GIDEON A. (2018): Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier? *International Review of Law Computers & Technology*, *32 (3)* 1-20, https://www.researchgate.net/publication/324449617_Outsmarting_the_gigeconomy_through_collective_bargaining_-_EU_competition_law_as_a_barrier_to_smart_cities; SMITH, R. – LEBERSTEIN, S. (2015): *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy.* New York, National Employment Law Project, http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf 2015; FLORISSON, R. – MANDL, I. (2018) : *Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 1.; CHERRY, M. – Poster, W. (2016): *Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices*. Saint Louis University Legal Studies Research Paper No. 2016-8, https://ssrn.com/abstract=2777201.

[271] Az önfoglalkoztatás fogalmáról lásd: KISS, GY. (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny, 1. 1-14.;* PRUGBERGER, T. (2014): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar jog, 2*. 65-71.; SZEKERES, B. (2018A). Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban: az önfoglalkoztatás problematikája. Publicationes Universitatis Miskolcinensis Series Juridica Et Politica XXXVI/2, 472–484.; SZEKERES, B. (2018c): i.m.: 55-68. Amint arra a hazai és a külföldi szerzők is rávilágítanak, a digitalizáció jelentősen megnövelte a változás ütemét. *A vállalatoknak és a vállalkozásoknak gyorsabban kell hozzáigazítaniuk gazdasági tevékenységüket a különböző piacokhoz, hogy új termékciklusokat, illetve idényjellegű tevékenységeket hajtsanak végre, és hogy hatékonyan kezeljék az üzleti volumen és a forgalom ingadozásait. Sok esetben a vállalkozások előnyben részesítik a foglalkoztatás és a szerződések új formáit – például a behívásos munkavégzést, az utalványalapú foglalkoztatást és az időszakos munkavégzést – annak érdekében, hogy reagálni tudjanak ezekre a szükségletekre. Az önfoglalkoztatás vagy a foglalkoztatás egyéb új formái – mint például a platformalapú munkavégzés – szintén új lehetőségeket teremtenek az emberek számára ahhoz, hogy belépjenek a munkaerőpiacra, vagy a munkaerőpiacon maradjanak, illetve, hogy a fő munkahelyükön szerzett jövedelmüket kiegészítsék***.*** Lásd erről: A Tanács ajánlása a munkavállalók és önfoglalkoztatók szociális védelemhez való hozzáféréséről, COM(2018) 132final. 1., továbbá: JAKAB (2018): i.m.: 125-126.

[272] GYULAVÁRI, T. (2019): Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajátosságai. Iustum, Aequum, Salutare XV, 2019/1., 25–51.; továbbá: BERÉNYI, L. (2020). Az egészséges

internet szerepét illetően *Gyulavári* véleményét osztom, mely szerint a munka világában az internet egy újfajta eszközt jelent, annak minden előnyével és hátrányával együtt.[273] *Horváth* és *Petrovics* ugyancsak kiemeli közös tanulmányában, hogy a digitalizált információ napjainkra egyfajta stratégiai erőforrássá vált*, az online tér mind a gazdaságban, mind a társadalomban fő szervező elvvé vált.*[274]

A Pillér is egyértelműen rögzíti, hogy jelen korunkban látható, hogy jelentősen megnőtt az igény – a rugalmasság kritériumának és a profit maximalizálásának előtérbe helyezésével – a lehető legolcsóbb foglalkoztatás megvalósítására, mely többek között az atipikus munkavégzési viszonyok elterjedését is eredményezte. Az interneten keresztül történő munkavégzés két formája – a *crowdwork* és az *applikáción alapuló munkavégzés* – ezen atipikus munkavégzési viszonyok újfajta kombinációjaként értelmezhető, tekintettel arra, hogy növeli a munkáltató és a fogyasztó (szolgáltatást igénybe vevő) rugalmasságát, mindamellett pedig visszaszorít-ja a termelés és szolgáltatás költségeit az állásidő kiküszöbölésével. Fenntartja a teljes munkáltatói ellenőrzést is a munkafolyamat egésze felett, hogy kiiktassa a tranzakciós költségeket. Közös jellemzőjük, az internet használata az ellenértékért történő munkavégzés során. *Gyulavári* lényegre törő megfogalmazásában a bennük rejlő újdonságot abban véli felfedezni, hogy „ez a bizonytalan foglalkoztatás és az információs technológiák találkozási pontja".[275]

Ugyancsak fontos és aktuális kérdésfelvetés ebben a tekintetben *Solymosi-Szekeres* és *Mélypataki* közös tanulmányában, hogy ezen változások és kihívások miként csapódnak le a munkajog alapfogalmai, a munkáltatói szervezet, s többek között a munkavégzési kötelezettség teljesítése kapcsán. [276]

munkakörnyezethez való jog. Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica, 38(1), 288.

[273] GYULAVÁRI (2019): i. m. 30., továbbá: BERÉNYI (2020): i.m. 288.

[274] HORVÁTH I., - PETROVICS Z. (2021): i.m. 62.

[275] GYULAVÁRI (2019): i. m. 30., továbbá: BERÉNYI (2020): i.m. 288.

[276] MÉLYPATAKI, G. – SOLYMOSI-SZEKERES, B. (2024): A digitális munkahely jogi és nem jogi kihívásai. (2024). Közigazgatás Tudomány, 4(1), 111. https://doi.org/10.54200/kt.v4i1.76.

Osztom a szerzők álláspontját abban, hogy a digitális kor, illetőleg a digitális munkahely valóban arra ösztönzik a munkaerőpiac szereplőit, – s a jogalkotót is – hogy újragondolja a foglalkoztatás klasszikus modelljeit, ill. fogalmi eszköztárát.

Ebben a folyamatban pedig valóban, teljes átrendeződés figyelhető meg, amely a munkajog alapvető értékeit és szellemiségét is folyamatos formálódásra kényszeríti. Véleményem szerint, ebben a folytonosan változó környezetben kiemelten releváns, hogy valós támpontokat jelentő, puha jogi mechanizmusok segítsenek az alkalmazkodásban, amely – a nemzetközi jogalkotási tendenciákkal összhangban – a fenntartható munkaerőpiac sarokköve lehet.

Összegezve tehát azt látjuk, hogy az Európai Unió szociálpolitikája, ill. munkajoga a közösségi együttműködés kezdetétől, állandó változásban van. A Pillér pedig húsz alapelv köré rendezve azon, elvi jelentőségű tartópilléreket fekteti le, amely az alapvető jogok és szabadságok garantálása köré épülve elengedhetetlenek a XXI. századi uniós munkaerőpiacok és jóléti rendszerek méltányos és zökkenőmentes működéséhez.

A Pillér fogadtatása összességében vegyesnek bizonyult. *Mark Bell* a kritikusabb hangokkal szemben úgy vélte, hogy tekintettel arra, hogy a szociális jogok európai pillére széles körű ambíciókat fogalmazott meg, mindezek hatásainak és gyakorlati eredményeinek alapos értékelése csak hosszabb távon lesz lehetséges.[277]

A további reformfolyamatok pedig a Pillér köré épülve, azzal egységben adnak iránymutatást az eredményesebb alkalmazkodás érdekében.[278] Ehhez kapcsolódóan pedig a továbbiakban részletesen is vizsgálat tárgyává teszem a munka és a magánélet egyensúlyának kialakítása és fenntartása tárgyában megszületett új irányelvet, amely törekszik az érdemi újdonságok bevezetésére mind alapjogi, mind pedig munkajogi normák szintjén.

[277] BELL, M. (2018): The principle of equal treatment and the European Pillar of Social Rights. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali: 160, 4, 2018,* 783-810.

[278] ZACCARIA, M. L. (2021): A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. Jog, Állam, Politika 2021/2., 199-218., 219.

3.3. Új időszámítás a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében – az új irányelv

Az új irányelv megszületése kapcsán a szociális dimenzió fejlődési ívét vizsgálva láthattuk, hogy a 2017-es év jelentette az első mérföldkövet. Az új kihívások tükrében az *Európai Bizottság* javaslattal élt a hatályos jogi keretrendszer korszerűsítése érdekében és 2017. április 26. napján benyújtotta irányelvjavaslatát a szülők és az ápolást-gondozást végzők vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.[279] A célkitűzés a meglévő szabályrendszer korszerűsítését, és a korábbi, egyenlő bánásmódra épülő szabályozás új alapokra helyezését célozta. Továbbá az a tény, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyt érintő új szabályozási kérdéseket kötelező érvényű irányelvben, nem pedig egyéb, nem kötelező erejű normaanyagban szabályozták, már önmagában is előrevetíti, hogy a Pilléren belül is kiemelt jelentőséget tulajdonítottak ezen témakörnek. Ennek alapján pedig fontos kérdés lesz, hogy valóban hoz-e valami újat, illetőleg valamivel többet a tradicionális elvi keretezéshez képest a munkavállaói jogvédelem területén. Meggyőződésem szerint, alappal lehetnek elvárásaink az uniós jogalkotó irányában is, hiszen a továbbra is komoly kihívást jelent a nők jelentős munkaerőpiaci, valamint vezetői munkakörök betöltésében való alulreprezentáltsága az Unió egészében. Ennek az új kezdeményezésnek a célja főként az, hogy ösztönözze a gondozási feladatok egyenlőbb megosztását a nők és a férfiak között, amely segítheti a nők munkaerőpiaci elhelyezkedését, egyben hozzájárulva a teljes foglalkoztatottság mielőbbi eléréséhez.

[279] Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 253 final. 1.

Az uniós szervek hathatós együttműködésének köszönhetően egyezség született az irányelv javaslat legfontosabb rendelkezéseit illetően,[280] a *Tanács* végül 2019. június 13. napján fogadta el az új irányelvet a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében, amely a Hivatalos Lapban 2019. július 12-én került közzétételre. [281]

3.3.1. A szabályozási kontextus

Az eddigi vizsgálódás nyomán egyértelműen körvonalazódik, hogy a közösségi együttműködés kialakulásának egészen korai szakaszán megjelent a nemi alapú diszkrimináció elleni fellépés, valamint a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó követelmény mind az elsődleges, mind pedig a másodlagos jogi aktusok terén. Az új Irányelv kétséget kizáróan számos nóvumot tartalmaz a munkavállalói jogvédelem és a munkaerőpiaci esélyegyenlőség teljesebb körű elérésére törekedve egy olyan területen, ahol az elmúlt több mint húsz évben nem láthattunk mindezzel hasonlatos, alapvető jelentőségű változást az 1996-os szülői szabadságról szóló irányelv[282] elfogadása óta.[283] Hiszen a családokat érintő szabadságok különböző módozatait és a rugalmas munkafeltételeket meghatározó uniós jogi keretrendszert az 1990-es években állapították meg, s azóta csupán a felülvizsgálatok eredményeit leképező módosítások történtek a szabályokat

[280] *„Today's agreement is very welcome. It gives a huge boost to promoting equality of women and men across the EU. This directive will encourage the participation of women in the labour market and the equal sharing of care responsibilities between women and men. It will also contribute to closing the gender gap in earnings and pay."* Marius-Constantin Budai, Minister of Labour and Social Justice of Romania. (Letöltés ideje: 2023.07.31.) https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2019/01/24/better-work-life-balance-for-eu-citizens-presidency-reaches-provisional-agreement-with-the-european-parliament/

[281] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. PE/20/2019/REV/1 *HL L 188., 2019.7.12., 79—93. o.,*

[282] Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave, OJ L 145/4, 19.6.1996.

[283] 2009-ben az európai szociális partnerek a későbbiekben felülvizsgálták a szülői szabadságról szóló 1995-ös keretmegállapodásuk rendelkezéseit, végül 2010-ben aláírták a módosított dokumentumot, azonban mindez nem eredményezett jelentős változásokat. Kiemelendő, hogy négy hónapra bővítette a 96/34 irányelv által megállapított három hónapos nem fizetett szülői szabadság időtartamát, továbbá úgy rendelkezett, hogy ebből az időtartamból egy hónap nem ruházható át a szülők között. Lásd erről: A Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 68., 2010.3.18., 13.

érintően. Fontos azonban, hogy különféle szakpolitikai iránymutatások keretében megszületett ajánlások is jelentősen befolyásolták a szabályozási tendenciák alakulását.

A Bizottság 2015-ben egy váratlan bejelentést tett, amellyel visszavonta a szülési szabadságra vonatkozó irányelv felülvizsgálatára vonatkozó javaslatát. A 2015. július 1-jén kiadott sajtóközlemény szerint a Bizottság áttekintette a 2015-ös munkaprogramjában foglaltaknak megfelelően a szülési szabadságról szóló irányelvtervezettel kapcsolatos előrehaladást, amely 2008 óta megrekedt a jogalkotási folyamatban. Tekintettel arra, hogy a társjogalkotóknak nem sikerült előrehaladást elérni a jogalkotási folyamatban, a Bizottság úgy döntött, hogy visszavonja javaslatát. Mindez megnyitja az utat egy új megközelítési lehetőség előtt, amely megfelel az anyák védelmének fokozottabb elősegítésére, a szakmai és a családi élet jobb összeegyeztetésére és a nők munkaerő-piaci részvételének megkönnyítésére irányuló politikai célkitűzéseknek.[284] A társadalmi, gazdasági helyzet globális változásai, a munkaerőpiac új kihívásaival együtt valóban holisztikus megközelítést követelnek az uniós jogalkotó oldaláról is a problémák hatékony kezelése érdekében. Így a kialakult patthelyzet megszüntetésében valóban nagy szerepe lehet egy olyan bizottsági kezdeményezésnek, amely a szülői, illetve gondozói kötelezettségekkel rendelkező munkavégzők mindennapi életében felmerülő kérdések szélesebb körét is megvizsgálja, beleértve a szülési és szülői szabadság különböző formáit, a munka és a magánélet lehető legteljesebb egyensúlyának elérést érintő kérdéseit, valamint a gondozók szerepének feltérképezését, hogy kiderítse, milyen módon érhető el a leghatékonyabb és eredményesebb uniós szintű fellépés. [285]

[284] European Commission, Press Release IP/15/5287 of 1 July 2015.

[285] *„The Commission will present a broader initiative which will continue to promote the objectives of the previous proposal and provide minimum protection. The new initiative will take account of the developments in society over the past decade and use the best mix of available policy tools to deliver results as effectively as possible. In this context, the Commission will also examine a wider range of issues that face working parents and carers in their daily lives, including various forms of maternity and parental leave, work/life balance and the role of carers, to see how action at EU level can best contribute."* European Commission, Press Release IP/15/5287 of 1 July 2015.

A kialakult helyzet kezelése holisztikus megközelítést igényel, mivel a munka és a magánélet egészséges egyensúlyának elérésében számos tényező együttes kölcsönhatása is szerepet játszik. A munkaerőpiaci esélyegyenlőség megteremtésében és a nők munkaerőpiaci helyzetének fellendítésében kulcsfontosságú, hogy összehangolt szakpolitikai intézkedések nélkül elképzelhetetlen a hatékony fellépés. Így a nemek között érvényesülő tartós bérszakadék, a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságával[286], továbbá a gyermeknevelési és gondozási feladatok aránytalan eloszlásával indokát jelentik a munkajogi, szociális jogi, illetve adójogi szabályok alakításának is.

3.3.2. Konzultáció az érdekelt felekkel

Ezt követően, a Bizottság nem tétlenkedett; 2015. novemberében kétlépcsős konzultációt indított az európai szociális partnerekkel az új Bizottsági kezdeményezésről.[287] Továbbá, a Bizottság 2015. november 11. és 2016. február 17. napja között nyilvános konzultációt kezdeményezett az állampolgárok, szervezetek, tagállami hatóságok közreműködésére alapozva. E konzultáció célja az volt, hogy a testület véleményeket gyűjtsön a munka és a

[286]Az Eurostat 2016-os munkaerő-felmérés eredményéből kiolvasható, hogy 2016-os esztendőben az Európai Unióban a 20 és 64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája 71,1% -ot tett ki, ami mind a 2015-ös (70,1%), mind a 2008-ban mért korábbi csúcsértékhez (70,3%) képest növekedést mutat. Az Európa 2020 stratégia célja, hogy 2020-ra az EU-ban a 20 és 64 év közöttiek teljes foglalkoztatási rátája elérje a legalább 75%-ot. Ezt a célkitűzést nemzeti célokra fordították le, hogy tükrözze az egyes tagállamok helyzetét és lehetőségeit a közös cél eléréséhez való hozzájárulásban. A foglalkoztatási ráta emelkedő tendenciája mind a férfiak, mind a nők esetében megfigyelhető volt. A férfiak esetében a foglalkoztatási ráta 2016-ban elérte a 76,9%-ot, ami ugyan növekedést jelentett a 2015-ben mért 75,9%-hoz képest, de még mindig elmaradt a 2008-as szinttől (77,8%). Ami a nőket illeti, foglalkoztatási rátájuk 2010 óta folyamatosan emelkedett, és 2016-ban elérte a 65,3%-ot. Az Eurostat 2016-os munkaerő-felmérés eredményei többek között rámutattak arra, hogy a nemek között fennálló, tartós bérszakadék eléri a 16,3%-ot. Az egyenlőtlen munkaerőpiaci részvétel többek között megmutatkozik abban, hogy míg a férfiak csupán 8,2%-a, addig a nők mintegy 31%-a dolgozik részmunkaidőben, s a női munkavállalók általános munkaerőpiaci részvétele is jelentős különbséget mutat a férfiakéhoz képest; összességében több mint 12 százalékponttal elmarad a férfiakéhoz képest. Hasonlóképpen az 55-64 évesek foglalkoztatási rátája is folyamatosan nőtt az elmúlt években, a 2002-es 38,4%-ról 2016-ban 55,3%-ra. Az idősebb munkavállalók nagyobb arányú részvétele a foglalkoztatás területén az Európa 2020 stratégia egyik célkitűzését is jelentette. Lásd erről bővebben: Europe 2020 employment indicators. 69/2017-25 April 2017. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7997105/3-25042017-BP-EN.pdf/377b4834-5a19-42f4-8a2d-36e133ed887d (Utolsó megtekintés ideje: 2023.08.02.)

[287] Ennek keretében a szociális partnerek részéről tárgyalások indítványozására nem került sor. Összességében a hatályos jogi keretrendszer szabályait az európai munkaadók kielégítőnek ítélték, azonban az európai szakszervezetek hatékonyabb és szigorúbb szabályokat megalkotásának szükségessége mellett érveltek. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése a dolgozó szülők és gondozók számára. SOC-529, 5.

magánélet egyensúlyát támogató lehetséges uniós szintű eszközök kidolgozásáról és végrehajtásáról, törekedve ezáltal a szemléletváltásra vonatkozó törekvésének gyakorlati megvalósítására.[288] Az eredmény kapcsán azt láthatjuk, hogy valamennyi tagállam részéről érkezett legalább egy válasz: Összesen 786 válasz érkezett, amelyből 229 szervezetek, 557 pedig magánszemélyek részéről. [289]

A minőségi jogalkotás követelményeire tekintettel 2015 szeptemberében továbbá megalakult egy bizottsági szolgálatközi irányítócsoport a Főtitkárság irányítása alatt, amelynek tagjai ötször üléseztek a 2015. szeptember és 2017. március közti időszakban a Bizottság javaslatának megalkotása érdekében.[290] A hatásvizsgálat eredményének végleges változatában a legfőbb törekvés arra irányult, hogy figyelembe vegyenek valamennyi jogalkotási, ill. jogalkotáson kívüli eszközt.

A hatásvizsgálat keretében mindvégig, valamennyi területen figyelembe vettek több olyan nem jogalkotási és jogalkotási intézkedést, amelyek mind-mind jelentős tényezők a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának kezelése szempontjából, úgy, mint a szülési szabadság, apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói szabadság, rugalmas munkafeltételek igénylésére

[288] https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/33393/en (Utolsó megtekintés ideje: 2023.08.02.)

[289] *„A szakpolitikai lehetőségek szempontjából az alábbi főbb eredmények alakultak ki:*
– az érdekeltek egyetértettek abban, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly terén fontos az uniós fellépés;
– az érdekeltek egyetértettek abban, hogy javítani kell azokat a lehetőségeket és/vagy ösztönzőket, melyek azt a célt szolgálják, hogy a szülők és az eltartott családtagokkal rendelkező egyéb személyek gondozási feladatokat vállaljanak, és éljenek a munka és a családi élet közötti egyensúly megteremtését célzó lehetőségekkel;
– az érdekeltek egyetértettek abban, hogy elérhető és megfizethető gyermekgondozási szolgáltatásokat kell biztosítani;
– az érdekeltek egyetértettek abban, hogy további uniós szintű szakpolitikai iránymutatásra, nyomonkövetésre és a bevált gyakorlatok további cseréjére van szükség;
– az érdekeltek egy része egyetértett abban, hogy uniós szintű jogalkotási fellépésre van szükség." Lásd erről: Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. Brüsszel, 2017.4.26. COM(2017) 253 final, 9.

[290] Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. Brüsszel, 2017.4.26. COM(2017) 253 final, 10.

vonatkozó szabályok rendezése, amely kérdéskörök szabályozása a bizottsági javaslat fókuszában áll.[291]

Végezetül 2017 áprilisában közzétételre került a kétéves folyamat lezárásaként megalkotott bizottsági javaslat a munka és a magánélet egyensúlyának szabályozására vonatkozó irányelv elfogadásának tárgyában, a Szociális Jogok Európai Pillérével egyidejűleg.[292] A bizottsági javaslat – a szülési szabadságról szóló irányelv módosításának kezdeményezése helyett – egy új irányelv megalkotását indítványozta, amely a 2010-es szülői szabadságra vonatkozó irányelvben is rögzített valamennyi szabadságra kiterjedő általános jogi keretrendszer megalkotását célozta az új szabályozás révén. [293] Ennek körében az apasági szabadságra vonatkozóan is találhatunk rendelkezéseket, s mivel az új javaslatra vonatkozó jogalap a nők és férfiak közti egyenlő bánásmód megteremtése, nem pedig a munkahelyi egészségvédelem és biztonság garantálásából eredeztethető, így az apasági szabadsághoz kapcsolódó szabályok kezdeményezésének nem volt akadálya. Az új javaslat azon alapult, hogy a „*családi szabadság"*[294] különböző formái hogyan működnek nemzeti és európai szinten, valamint azon, hogy miként lehetne kiküszöbölni a meglévő uniós jogi keret hiányosságait a nők munkaerő-piaci helyzetének javítására törekedve.[295] A korábbi megállapításaink fényében is látható, hogy a valóság

[291] Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. Brüsszel, 2017.4.26. COM(2017) 253 final, 10.
[292] Oliveira, A., de la Corte Rodríguez, M., & Luetz, F. (2020). The New Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality? In *European Law Review* (Vol. 45, Issue 3, pp. 295–323). Sweet and Maxwell., 299.
[293] OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 299.; A munka és a magánélet egyensúlyának elérését célzó korábbi intézkedésekhez kapcsolódó vizsgálódásról lásd. AYBARS, A. I. (2007). Work-life balance in the EU and leave arrangements across welfare regimes. Industrial Relations Journal, Annual European Review, 38(6), 569-590.
[294] Családi szabadság jelentése: *„a családi okokból igénybe vett, a szülők között megosztható vagy meg nem osztható szabadsághoz való jog"* European Institute for Gender Equality. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1157?language_content_entity=hu (Megtekintés ideje: 2023.08.20.)
[295] OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 299.

hátterében a nők egyenlőtlen munkaerőpiaci helyzete áll, amelyet a 2017-es esztendőre vonatkozó statisztikai adatok is alátámasztanak. [296]

Tekintettel arra, hogy a kialakult munkaerőpiaci helyzetkép számos tényező együttes kölcsönhatásából ered, így a probléma okainak feltérképezése is komplex vizsgálatot igényel. Megállapítható, hogy a társadalmi és gazdasági környezet szüntelen formálódásának következményeként a munkajogi szabályozás – ideértve az európai munkajog szabályozási tendenciáit – is állandó változásra kényszerül annak érdekében, hogy lépést tartson a gazdasági és társadalmi események alakulásával, és sikeresen alkalmazkodjon a változásokhoz. *Prugberger* megállapítása szerint, a munkajog a polgári államokban egy evolúciós jogfejlődés eredményeként született meg. [297] Nézetem szerint ezen kijelentés találóan rávilágít arra a szüntelen, organikus fejlődésre, amely hozzájárult a mai, modern munkajogi szabályozás kialakulásához. Hiszen a dogmatikai fejlődést tekintve ezen több, mint két évszázados fejlődési ciklus alatt, az egyszerű bérleti szerződésből (locatio conductio) az egyéni és kollektív kapcsolatokat alakító önálló jogággá vált.[298]

3.3.3. Legfőbb célkitűzések

Az irányelv általános célkitűzése a 2017. áprilisában benyújtott javaslat körében legfőképpen arra fókuszált, hogy biztosítsa a nők és a férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlőségét, valamint az egyenlő bánásmód követelményeinek

[296] A 2017-es adatok szerint a nők csupán 67,4%-a vállalt munkát, szemben a férfiak 79%-ával. A korábban is kiemelt bérszakadék kapcsán a 2017-es évben a nők átlagosan 16%-kal kevesebb fizetést kaptak, mint a férfiak, ehhez mérten pedig 35,7%-kal kevesebb nyugdíjban részesültek. OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 300.

[297] PRUGBERGER, T. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: MANFRED Ploetz – TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései.* Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 73.

[298] KISS, Gy. (2005): *Munkajog.* Osiris Kiadó, Budapest, 15.

érvényesítését, részben a munkahelyi, ill. az ápolási-gondozási teendők eredményesebb összeegyeztethetősége révén.[299]

Ezt mintegy megerősítve és kiegészítve az elfogadott irányelv célkitűzései kiegészültek a gyermekvállalás elősegítésére irányuló szabályok, ill. a rugalmas foglalkoztatást biztosító rendelkezések meghatározásával, amelyek körében a szülőket megillető szabadságok rendszerét és a rugalmas foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat emeljük ki a vizsgálódásunk fókuszára tekintettel a következő fejezetekben.[300]

Amint az irányelv rendelkezéseiből is kiolvasható, az irányelv mind alapjogi, mind pedig konkrét munkajogi normák terén is nóvumokkal szolgál. Ugyanis a szabályozás kiindulási alapjait tekintve a szabályozás, noha a klasszikus egyenlő bánásmód szabályozásra épül, mégis új alapokra helyezve kíván hatékony megoldásokkal szolgálni a XXI. századi munkaerőpiac kihívásaira. Ebben a fókuszban pedig a munkaerőpiaci diszkriminációmentesség és esélyegyenlőség áll. [301]

Az irányelv szerkezetét tekintve már a preambulum bekezdések is rendkívül részletes, valós helyzetképet adnak az irányelv megszületésének társadalmi és gazdasági indokairól.

A közösségi, illetőleg az uniós jog fejlődéséről szóló fejezetekben ismertetett fejlődési mérföldkövekre kifejezett utalást tesz a jogalkotó, már a bevezető rendelkezések között. Ennek szerepe egyrészt, hogy kifejezze, az új irányelv az alapító szerződések adta mozgástéren belül, a szociális dimenzió fejlődési irányvonalához illeszkedve született meg, továbbá, az alapjogi hátteret mindezeknek megfelelően az Alapjogi Charta, valamint a Pillér biztosítja.[302]

---

[299] *„A nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly elvét az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2017. november 17-én kihirdetett szociális jogok európai pillérének 2. és 9. pontja is megerősíti."* Lásd erről: 2019/1158 EU irányelv, preambulum (9) bekezdés.

[300] 2019/1158 EU irányelv, preambulum bekezdései.

[301] ZACCARIA (2021): i.m. 199-200.

[302] *(1) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja rendelkezik arról, hogy az Uniónak a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén támogatnia kell és ki kell egészítenie a tagállamok tevékenységeit.*

Ezt mintegy megerősítve és kiegészítve az elfogadott irányelv célkitűzései alapvetően négy nagy területre oszthatók az alábbiak szerint:

1. Esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése, ill. új alapokra helyezése munkajogi eszközökkel
2. Gyermekvállalás támogatásának elősegítése a korszerűbb szabályozás révén
3. A rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő szabályok
4. Garanciális jogvédelmi szabályok

A fenti csoportosítás – mely több hazai szerző esetében is kiindulási alapot szolgáltat – egyúttal érzékelteti az irányelv logikai szerkezetét. Ennek értelmében a munkavállalás gazdasági ellenösztönzőinek megszüntetése hozzájárulhat a teljes foglalkoztatottság eléréséhez.[303]

3.3.4. Új alapok?

A korábbiakban részletesen vizsgált jogforrások tekintetében célom az volt, hogy téma tágabb kontextusát lehatárolva, megfelelő keretben vizsgáljuk meg az új irányelv rendelkezéseit. A nézőpontom és a kutatási fókuszom továbbra is a rugalmas foglalkoztatás és a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége köré épül. Ám mielőtt részletesen is górcső alá venném a rugalmas foglalkoztatást biztosító irányelvi rendelkezések vizsgálatát, szükséges szót ejteni az

(2) A férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik alapelve. Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdése rendelkezik arról, hogy az Uniónak elő kell mozdítania a nők és férfiak közötti egyenlőséget. Hasonlóképpen, az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 23. cikke megköveteli, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.
(3) A Charta 33. cikke akként rendelkezik, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe. 2019/1158 EU irányelv, preambulum (1)-(3) bekezdései.

[303] „A munkavállalás gazdasági ellenösztönzőinek megszüntetése szintén arra sarkallhatja a második keresőket – többségükben nőket –, hogy teljes mértékben részt vegyenek a munkaerőpiacon.” Lásd erről: 2019/1158 EU irányelv, preambulum (12) bekezdése.

esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítéséhez kapcsolódó új alapokról a Charta és a Pillér összefüggéseiben.

Az uniós szociálpolitikai és a munkajogi szabályozás számára alapvető elvárásként jelenik meg a XXI. századi kihívások fényében is, hogy a szülők és gondozók számára olyan munkafeltételeket biztosítsanak, amelyek lehetővé teszik a munka és a magánélet közti egyensúly elérését anélkül, hogy bármelyik területen is hátrányt szenvednének el felek.[304] Az eredményesség, a célkitűzések megvalósításának alapja azonban kétségkívül a foglalkoztatáspolitikai eszközök és családpolitikai intézkedések összhangjában rejlik, amint erre Hungler és Kende is rávilágít. [305]

A 2019-es irányelv nóvuma azonban kétséget kizáróan az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése és új alapokra helyezése munkajogi eszközökkel. Mit értünk ez alatt?[306]

3.3.4.1. Szülői státusz, mint védett tulajdonság

A jogalkotó egy lépéssel előre haladva túllép a klasszikus kereteken; megerősítve a regulatív prekoncepciót, miszerint a családi kötelezettségek teljesítése kapcsán a *szülői státusz*, s annak védelme bizonyul prioritásnak a szabályozásban.[307] Vagyis az irányelv elsődlegesen a családi kötelezettségekkel, gondozási feladatokkal rendelkező munkavállalók jogvédelmére fókuszál, másodsorban pedig olyan munkajogi eszközök bevezetésére, amelyek közvetlenül célozzák a tagállami munkajogi szabályok védelmi szintjének növelését. [308]

[304] SIPKA – ZACCARIA (2020): i.m. 25-26.; ZACCARIA (2021): i.m. 204.
[305] Hungler, S., & Kende, Á. (2019). Nők a család- és foglalkoztatáspolitika keresztútján. Pro Futuro, 9(2), 116-117.
[306] A nők foglalkoztatását elősegítő jogi eszközökről, valamint az családi, gondozói kötelezettségek előtérbe helyezéséről lásd: HUNGLER – KENDE (2019): i.m. 109-117.
[307] SIPKA – ZACCARIA (2020): i.m. 25-26.; ZACCARIA (2021): i.m. 204.
[308] ZACCARIA (2021): i.m. 204.

Ennek alapján azt mondhatjuk, hogy az irányelv az egyenlő bánásmód szabályozás klasszikus alapjaira épül, amely két alapvető pillérre épül; egyrészt azt jelzi, hogy a kiindulópontja a nemi alapú munkaerőpiaci diszkrimináció tilalma, másrészt pedig a hangsúly ehhez kapcsolódóan a *szülői státusz, mint védett tulajdonság* előtérbe helyezésére kerül, amely az új normák egyfajta fokozatbeli és módszertani változására utal.[309] Vagyis célja, hogy egy jól körülhatárolt védett csoporthoz köthető, hátrányos munkaerőpiaci élethelyzeteket próbálja meg kiküszöbölni, s preventív szemlélettel megelőzni.[310] Meg kell említeni továbbá, hogy az apák munkajogi helyzete különösen hangsúlyos szerepet kap ebben a tekintetben. Hiszen a gondozási feladatok egyenlőbb elosztása érdekében szükséges, hogy az apák számára is megfelelő munkajogi garanciák álljanak rendelkezésre, ideértve példának okáért a szabadságok, ill. rugalmas munkafeltételek igénybevételének kezdeményezését is. Fontos lesz azonban, hogy mindez megfelelő pénzügyi ellentételezéssel történjen, hiszen ennek elmaradása alapjaiban rengetheti meg a rendszert.

Egyetértek azon álláspontokkal, amelyek rávilágítanak arra, hogy az új alapok a szabályozás *nemsemlegességére* utalnak.
Így *szülő* bármelyik nemhez tartozó munkavállaló lehet, és a szabályozás ezen védett csoportot érintő, hozzájuk szorosan kapcsolódó hátrányos munkaerőpiaci élethelyzetek visszaszorítására törekszik, a megelőzésre fektetve a hangsúlyt. Vagyis ebben a szemléletben vélem tetten érhetőnek az *új alapokat*, a jogalkotó így próbál túllépni, s egyben előre lépni a nemi alapú diszkrimináció szabályozásában.

3.3.5. Hatály

[309] ZACCARIA (2021): i.m.: 201.
[310] SIPKA – ZACCARIA (2020): i.m.: 25-26.

Az irányelv hatálya tekintetében szükséges még egy rövid kitérőt tennünk, ugyanis a 2. cikk fordulata *(„férfi és női munkavállaló")* ugyancsak visszautal a *nemsemleges* szabályozási jellegre. Az irányelv pontosan úgy fogalmaz, hogy *a dokumentum minden olyan férfi és női munkavállalóra alkalmazandó, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát.*

Így a személyi hatály tekintetében mindez az eddig tárgyalt munkajogi normák generális védelmi természetére utal, s jogértelmezési nyomatéka lehet annak, hogy külön is kiemeli mindkét nemet, így meghatározza, hogy nem kizárólag nők, vagy csak férfiak lehetnek az irányelv által biztosított jogok címzettjei. [311] Ugyancsak kiemelést érdemel a munkaviszony-definíció is ehhez kapcsolódóan. Az eredeti bizottsági javaslat ugyanis – az előzménynek tekintendő, 2010-es szülői szabadságról szóló irányelvtől eltérően – nem hivatkozott a nemzeti meghatározásokra. Csupán annyira tért ki, hogy az irányelv minden munkavállalóra - férfiakra és nőkre - vonatkozik, akik munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek. A tagállamok azonban vonakodtak elfogadni a munkavállaló és a munkaviszony fogalmának egy közös értelmezésű megfelelőjét. Így az uniós és a tagállami hatáskörök tiszteletben tartása mellett, egy kompromisszumos megoldás; e rendelkezés végleges szövege így a nemzeti fogalommeghatározások és az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata által megszabott határok között maradt.[312]

Mindez pedig ezen a ponton is szoros összefüggést mutat a Pillér céljaival és kulcsterületeivel.

Ez a kompromisszum tükrözi az uniós irányelvek hatályának jelenlegi helyzetét, amely alapvetően a nemzeti rendszerekre hagyatkozik a személyi hatály keretinek megállapításában. A tagállamok mozgástere azonban nem korlátlan, jogvita esetén a végső szót mindig a Bíróság mondja ki az irányelvek céljainak

[311] ZACCARIA (2021): i.m.: 211., OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 303.
[312] OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 304.

megvalósítása érdekében. Például a Chatzi-ügyben a Bíróság megerősítette, hogy az 1996-os szülői szabadságról szóló irányelv kiterjed a közszférában történő foglalkoztatásra, és a köztisztviselők nem zárhatók ki a hatálya alól.[313]

Ebben az összefüggésben az új irányelv preambulumbekezdései további iránymutatást adnak az irányelv személyi hatályát illetően, amikor meghatározzák, hogy a munkaszerződéssel vagy más munkaviszonnyal" rendelkező munkavállalók közé tartoznak a *részmunkaidős munkavállalók*, a *határozott idejű szerződés alapján munkát vállalók,* ill. a *munkaerő kölcsönzővel munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező személyek*.[314]

Ez a pontosítás a jogalkotó részéről kiemelten fontos, mivel a tipikustól eltérő szerződések, valamint a bizonytalan munkavégzés egyéb formái jelentős befolyást gyakorolhatnak a gondozási kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók, különösen a nők munkaerőpiaci helyzetére. Ennek tükrében pedig a jogalkotói szabályozási törekvések több tekintetben is megjelennek.

Általánosságban elmondható, hogy bár az Európai Unió több irányelvet is elfogadott e munkavállalók jogainak védelme érdekében - gondoljunk itt a részmunkaidőről, a határozott idejű foglalkoztatásról, vagy a

---

[313] *Countouris* ennek kapcsán kifejti, hogy ezek az irányelvek már nem mentesülnek az 'uniós munkavállaló' átható fogalmánka meghatározásától. A nemzetközi egyezmények fogalomhasználatának kérdéseire és a 'worker' kategória használatára már utaltam az anyaság védelméről szóló 2000. évi egyezménynél. Az uniós jogalkotás keretében a fogalom a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben alakult ki, és később a nemzeti meghatározásokra nem kifejezetten támaszkodó irányelvekre, például a szülési szabadságról szóló irányelvre is vonatkozott. A Bíróság jogértelmezése szerint a következő fogalmat fedi le: *„A munkaviszony lényegi jellemzője, hogy egy személy egy bizonyos ideig egy másik személy számára és irányítása alatt szolgáltatásokat nyújt, amelyekért cserébe díjazásban részesül."* Lásd erről: Dita Danosa v LKB Lizings SIA (case C-232/09), ECLI:EU:C:2010:674, para. 39. A Bíróság megállapításától eltérően Countouris egy tágabb munkaválaló fogalom megalkotása mellett érvel, amely kiindulópontját a munkajogi és emberi jogi nemzetközi jogi eszközök nyelvezete adná. Lásd errőL: COUNTOURIS, N. (2018): The Concept of 'Worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, Industrial Law Journal, 47(2), 215-225.

[314] 2019/1158 EU irányelv, preambulum (17) bekezdése szerint: *Az irányelv minden munkaszerződéssel vagy más munkaviszonnyal rendelkező munkavállalóra alkalmazandó, ideértve a részmunkaidős munkavállalók, a határozott idejű szerződés alapján munkát vállalók, illetve munkaerő- kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalók foglalkoztatására vagy munkaviszonyára vonatkozó szerződéseket, a 2010/18/EU irányelv által korábban előírtak szerint. Figyelembe véve az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: a Bíróság) a munkavállaló státusza megállapításának kritériumaira vonatkozó ítélkezési gyakorlatát, a munkaszerződések és a munkaviszony meghatározása a tagállamok feladata.*

munkaerőkölcsönzésről szóló irányelvekre – mégis kritika tárgya lehet az ilyen, atipikus munkavégzési viszonyok keretében foglalkoztatott munkavállalók általános, uniós jogi keretek adta védelme, összehasonlítva a klasszikus munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállókkal.

Ennek kapcsán *Bell* példának okáért bírálta a Bíróság által alkalmazott módszert a nemi alapú diszkriminációval kapcsolatos ügyekben. Több ítéletet is vizsgált ehhez kapcsolódóan, amikor is a bizonytalanság körülményeire tekintettel a felperesek helyzetei álláspontja szerint összehasonlíthatatlannak minősültek a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalókkal.[315]

3.3.6. Demográfiai változások – a rugalmasság-keresés igazi mozgatórugói?

Továbbá, az egyensúly megteremtését célzó szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait is, amelyre az irányelv már a preambulum bekezdések között is utalást tesz. Azt láthatjuk, hogy a demográfiai változásokból eredő kihívások kezelése holisztikus megközelítést kíván. Egyrészt fontos kérdés, hogy a gondozási feladatok[316] megoszlása hogyan történik a családon belül, másrészt pedig a finanszírozási oldal kihívásai is felszínre kerülnek, így az irányelv jövőre vonatkozó becslései szerint az egyes tagállamokban az állami kiadásokra ebből

[315] Bell., M (2019): "EU Equality Law and Precarious Work" in U. Belavusau and K. Henrard (eds.) EU Anti-discrimination Law Beyond Gender, (Oxford, Hart),75.; pp.83-85. Utalt *a Debra Allonby kontra*
Accrington & Rossendale College (C-256/01) ECLI:EU:C:2004:18 és a *Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG.* (C-313/02) ECLI:EU:C:2004:607, amelyek véleménye szerint azt a benyomást keltették, hogy a munkáltatónak elegendő az érintett munkavállaló státuszának megváltoztatása ahhoz, hogy elkerülje az egyenlő díjazásra vonatkozó jogszabályok alkalmazását: az *Allonby* ügyben egy részmunkaidős oktató ügynökségen keresztül történő foglalkoztatásával, a *Wippel* ügyben pedig egy kiskereskedelmi alkalmazott "igény szerinti munkaszerződéssel" történő, garantált munkaidő nélküli foglalkoztatásával. Mindkét esetben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy e munkavállalók helyzete nem hasonlítható össze a munkáltatóval szerződéssel teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókéval. Lásd erről: OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 306.

[316] A becslések szerint minden harmadik európai polgárnak vannak gondozási feladatai, ill. többségben nők - több mint 9,1 millióan – dolgoznak az ápolási-gondozási szektorban. Lásd erről: Európai Gondozási Stratégia, 2022. https://hungary.representation.ec.europa.eu/bizottsag-europai-gondozasi-strategiat-terjeszt-elo-2022-09-07_hu (Megtekintés ideje: 2024.11.10.)

kifolyólag nehezedő nyomás miatt az informális gondozás iránti igény várhatóan növekedni fog.
Az unió alapvető, védendő értéke pedig indokolják, hogy a jogalkotási folyamatok a továbbiakban is törekedjenek a gazdasági és demográfiai kihívások kezelésére és csökkentésére.

Ehhez a folyamathoz illeszkedve került sor 2022-ben az *Európai Gondozási Stratégia*[317] előterjesztésére is a Bizottság részéről. Ez ugyancsak a Pillér által kikövezett szociális Európa eszméjéhez illeszkedően meghatározza, hogy a minőségi, megfizethető és hozzáférhető gondozási szolgáltatásoknak kiemelt szerep jut, ill. a gondozásban részesülők és a gondozók helyzete is prioritást kell élvezzen a szociálpolitikai területén. Mindez pedig igaz kell legyen akár professzionális, akár informális gondozásról beszélünk. A stratégiához két, a tagállamoknak címzett ajánlás is kapcsolódik, az egyik a koragyermekkori nevelésre és gondozásra vonatkozó barcelonai célkitűzések felülvizsgálatával, a másik pedig a megfizethető, magas színvonalú tartós ápolás-gondozáshoz való hozzáféréssel foglalkozik. Kiemelten fontos kapcsolódási pontként értékelem a Stratégia törekvéseit a gondozási feladatokkal rendelkező munkavállalók esetében. Ugyanis az állami ellátórendszerek anomáliái, a szükséges költségvetési források hiányában tovább nehezíthetik a foglalkoztatottak munkaerőpiaci helyzetét és lehetőségeit.
A Stratégia nem hagyja figyelmen kívül a Covid-19 világjárvány hatásainak monitorozását. Már a bevezetőben utal arra, hogy a pandémia következményei többek között a bölcsődék és az óvodák ideiglenes bezárásával, rávilágított arra, mennyire fontos a megbízható formális gondozási szolgáltatások rendelkezésre állása az ellátás folyamatosságának biztosításához. A Stratégia kiemeli, hogy a

[317] Tóth kiemeli, hogy az Európai Bizottság által előterjesztett, majd 2022. szeptember 7-én elfogadott Európai Gondozási Stratégia (angol elnevezéssel: European Care Strategy, ECS) tágabb kontextusban három dokumentumot ölel fel; magát a stratégiát, mint a Bizottság által kiadott közleményt, a Tanács számára készült ajánlás tervezetét, továbbá egy bizottsági munkadokumentumot, amelyek kölcsönösen kiegészíti egymást. Lásd erről bővebben: TÓTH, T. (2024). Gondozás és demográfiai átalakulás: az Európai Gondozási Stratégia régi és új irányai. Acta Humana–Emberi Jogi Közlemények, 12(4), 34.

már fennálló strukturális hiányosságok felfedésével a pandémia egyértelművé tette, hogy szükség van az ellátórendszereink rezilienciájának javítására. A járvány továbbá jelentős hatást gyakorolt a mentális egészségügyi problémákra is, s az ebből eredő gondozási feladatok ugyancsak megoldást igényelnek. Mindez tehát különösen a gondozottak és a gondozók jólléte, a nők munkaerőpiaci részvétele, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése szempontjából elengedhetetlen. Sőt, a Stratégia elfogadásával a *nemsemleges* kategórián kívül, olyan tág foglalkoztatotti réteg bizonyul érintettnek és veszélyeztetettnek a munka és a magánélet egyensúlyának összehangolásában, amely ebben a kontextusban nem pusztán a *nőket* vagy a *szülőket* érinti. Ennek alapján, álláspontom szerint az uniós stratégiaalkotás nem csak előnyös, de egyenesen indokolt is a hatékony tagállami ellátórendszerek működtetésében.

Ezen demográfiai kihívás kezelésében pedig szükséges visszakanyarodnunk a 2019/1158 EU irányelv rendelkezéseihez és szemügyre venni, milyen szinten biztosít rugalmasságot s emellett megfelelő védelmet az uniós jogalkotó a munka világában.

A célkitűzések kapcsán részletesen a rugalmas foglalkoztatási feltételekre fogok koncentrálni a továbbiakban. Tekintettel arra, hogy az eddigi statisztikai adatok, illetőleg a nemzetközi, valamint az uniós szabályozási környezet fényében továbbra is az a kiindulási előfeltevésem, hogy a rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő szabályok jelenthetik az áttörést a nők és a férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlőségének fellendítésében.
Habár a munkaszervezés rugalmasságára való törekvés az uniós foglalkoztatáspolitika egyik kiemelkedő mozgatórugója, az uniós jog csak fokozatos és töredékes beavatkozások révén haladt abba az irányba, hogy a munkavállalóknak valóban kikényszeríthető jogokat biztosítson a rugalmas munkaszervezés megkönnyítése érdekében.

3.3.7. A rugalmas foglalkoztatás ösztönzése

Napjaink folytonosan változó gazdasági környezetében pedig kiemelten fontos lesz, hogy a munkajog eszköztára alternatív foglakoztatási formákat is biztosítson a munkaviszony keretében. Ilyenek lehetnek példának okáért az alábbiak:

- rugalmas munkaidő-beosztás (amikor a munkavégzés kezdő és befejező időpontja rugalmas),
- csökkentett idejű munkavégzés (amely jelenthet rövidebb napi munkaidőt, vagy kevesebb munkanapot),
- távmunka,
- otthoni munkavégzés,
- személyes okokból való távollét (fizetés nélküli szabadság).[318]
-

Osztva *Nádas György* és szerzőtársai álláspontját, a fenti szervezeti megoldások kiindulópontját a munkáltató humánerőforrás-gazdálkodási szempontjai jelentik, amelyek külön szabályozás nélkül is a szervezeti kultúra részévé válhatnak. Természetesen azonban az átlátható és felelős vállalatirányítás követelményit teljesítve szükségessé válik az írásos szabályozás intézményesítése is a munkáltatói szervezeten belül, ill. jelentősebb foglalkoztatotti létszám esetében a kollektív szerződéses szabályozási szint megjelenítése is indokolt lehet. [319]

Visszakanyarodva az irányelv rendelkezéseihez és az elfogadás körülményeihez, a rugalmas munkafeltételek kérdése láthatóan kiemelt szerepet kapott a megelőző tárgyalások során.

[318] NÁDAS, Gy., - RAB, H.,- SIPKA, P., - ZACCARIA, M. L. (2018): Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között. 116.
[319] NÁDAS et. al. (2018): i.m. 116.

2008-ban a Bizottság meghatározta a „munka és a magánélet jobb egyensúlyának" elérésére irányuló menetrendjét.[320] Míg a szülői szabadságról szóló irányelvben 2010-ben változtatásokra került sor, a szülési szabadságról szóló irányelv reformjáról nem sikerült megállapodásra jutni, amelyben a nők szabadságra való jogosultságának kiterjesztését javasolták. 2017-ben a Bizottság újraindította erőfeszítéseit, de ezúttal más kérdésre fektette a hangsúlyt. A 2017-es év fejleményeiről az előzőekben taglaltak kapcsán kirajzolódik, hogy a Bizottság szélesebb perspektívát javasolt a szülők és a gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyának kialakítása és fenntartása érdekében. Ebben a tekintetben pedig elengedhetetlenné vált, hogy a klasszikus kereteken túllépve, ne csupán a fizetett vagy fizetés nélküli szabadságot biztosító időszakokat garantáljon a szabályozás. A szabályozási tendenciák meghatározása kapcsán nagyobb hangsúlyt fektettek arra, hogy megtalálják azokat a kompromisszumos lehetőségeket, amelyek valóban elősegítik a munkavállalók számára munkahelyi és a családi kötelezettségeik összehangolását.[321]

Az irányelv a 3. cikk fogalommeghatározásai között rögzíti, hogy pontosan mit ért *rugalmas munkafeltételek* alatt az irányelv értelmezéséhez kapcsolódóan. A jogalkotó meghatározása szerint a rugalmas munkafeltételek igénylése nem más, mint egy lehetőség a munkavállalók számára arra, hogy *átszervezzék munkarendjüket, többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése útján*.

[320] A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK, VALAMINT A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK Növekvő egyensúly a munka és a magánélet között: a szakmai, a családi és a magánélet összeegyeztetésének fokozott támogatása. Brüsszel, 3.10.2008 COM(2008) 635.

[321] WADDINGTON, L., - BELL, M. (2021): The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive–A comparative perspective. *European Labour Law Journal*, *12*(4), 508-528., 508.

Az irányelvjavaslatot kísérő hatásvizsgálat is egyértelművé tette, hogy a rugalmas munkarend elérhetetlensége - egyes munkavállalók, különösen a nők esetében - a gondozási feladatok ellátása esetén a munkaerőpiacról való teljes kiszoruláshoz vezethet. [322]

Ennek kezelése érdekében az irányelv külön fejezetben írja elő a tagállamok számára, hogy biztosítsák a munkavállalók számára azon jogosultságot, hogy rugalmas munkaidő-beosztást kérjenek annak érdekében, hogy a gondozási feladatok ellátását lehetővé tegyék számukra. Kiemelendő, hogy a jogalkotó a kezdeményezés lehetőségét biztosítja. Ehhez pedig szorosan kapcsolódik a munkáltatók azon kötelezettsége, hogy a rugalmas munkafeltételek igénybevétele tárgyában beérkező kérelmeket időben megvizsgálják és megválaszolják. Vagyis nem kötelező a munkáltatók számára, hogy minden esetben engedélyezzék az igénybevételt. Továbbá, amennyiben a kérelmet elutasítják, nélkülözhetetlen lesz, hogy indokolják az elutasítást vagy a rugalmas munkafeltételek igénybevételének elhalasztását. [323]

A rugalmas munkarend tágan értelmezve magában foglalja a munkavállalók azon lehetőségét, hogy munkarendjüket kiigazítsák, ill. szabadabban alakíthassák a foglalkoztatási jogviszony keretében, többek között távmunka, rugalmas munkaidő-beosztás vagy csökkentett munkaidő alkalmazása révén.[324]

Ennek eléréséhez pedig osztom *Zaccaria* álláspontját, hogy alapvető paradigmaváltás szükséges a munkáltatói és a munkavállalói státusz parciális megváltoztatásában a tartós és érdemi változások eléréséhez. Ez alatt utal a

---

[322] Commission Staff Working Document, 'Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU'SWD (2017) 202 final, 7.

[323] Az irányelv mindezek körében a 9. cikk (1) és (2) bekezdéseiben az alábbiakat rögzíti:
(1)A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy egy meghatározott életkorig, amely legalább nyolc év, a gyermeket nevelő munkavállalók, valamint a gondozást végzők jogosultak legyenek arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérelmezzenek gondozási feladataik elvégzése céljából. Az ilyen rugalmas munkafeltételek időtartama észszerű korlátozások alá eshet.
(2) A munkáltatóknak észszerű időn belül meg kell vizsgálniuk az (1) bekezdésben említett, rugalmas munkafeltételekre irányuló kérelmeket, és válaszolniuk kell azokra, a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe véve. A munkáltatók kötelesek megindokolni a kérelem elutasítását vagy a rugalmas munkafeltételek igénybevételének elhalasztását. Lásd: 2019/1158 EU irányelv, 9. cikk.

[324] WADDINGTON – BELL. (2021): i.m. 510-511.

munkáltatói hozzáállás szemléletformálására, ill. a felek közötti megállapodások szabadabb alakítására állami és szociális partneri szabályozásokkal támogatott keretrendszerben. [325]

Noha természetesen egy szegmens, önmagában nem képes hatékony megoldások felvetésére, meggyőződésem szerint azonban a rugalmas foglalkoztatás ösztönzése, működőképes alternatívák biztosításával valójában a rendszer egyik tartópillére lehet. Egy olyan igazodási pont, amely – tágabb értelmezéssel – a munkához való jog, ill. a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való alapjog érvényesítését segítheti. Ezzel pedig nem csupán a munkáltatói szervezetrendszerre, s a vállalati kultúrára, hanem a teljes foglalkoztatottság és gazdasági versenyképesség fellendítésére is erőteljes befolyással bírna.

A Bizottság által az irányelv-javaslathoz kapcsolódó hatásvizsgálatról készített összefoglaló továbbá megállapítja, hogy a munkáltató nem köteles a kért változtatást engedélyezni. A rugalmas munkarendben részesülő munkavállalók jogosultak arra, hogy a megállapodás szerinti időszak végén visszatérjenek eredeti munkarendjükhöz, és kérhetik azt is, hogy a megállapodás szerinti időszak vége előtt visszatérhessenek a szerződés szerinti, eredeti munkarendjükhöz, amennyiben a körülményekben bekövetkezett változás alapján ez indokolt. A munkáltató számára pedig egyrészt kötelezettségként jelenik meg, hogy megvizsgálja, valamint, hogy válaszoljon ezen munkavállalói kérelmekre. A jogalkotó ennek kapcsán rögzíti, hogy a munkáltató köteles lesz a munkavállaló igényeit is figyelembe venni a mérlegelésnél.

A tagállamok a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához köthetik, amely nem haladhatja meg a hat hónapot. Az 1999/70/EK irányelv szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű

[325] ZACCARIA (2021): i.m.: 207.

munkaszerződések esetén pedig a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megalapozó időtartam kiszámításakor. [326]

Kiemelten fontos lesz ebben a tekintetben a rugalmas munkarendben dolgozó munkavállalók védelme, ideértve azokat, akik rugalmas munkarendben dolgoznak, vagy azt igényelték; ezen személyek kiemelt védelmet élveznek az ilyen alapon történő megkülönböztetéssel szemben. Ehhez kapcsolódóan, tágabb kontextusban szemlélve a kérdéskört egyetértek *Petrovics* álláspontjával, amelynek értelmében a digitalizáció hatásai különösen nagy nyomot hagynak a klasszikus foglalkoztatási jogviszonyok és a munkavállalók védelmét érintően. A digitalizáció hatása egyrészt felgyorsítja a hagyományos munkaviszonyok védelmének erózióját, másrészt pedig növeli annak szükségességét, hogy a védelmet kiterjesszék az új foglalkoztatási formákra is.[327]

Hogyha szemügyre vesszük a rugalmas munkaidő-beosztás igénylés további feltételeit, látható, hogy a jogalkotó él egy életkori megkötéssel a gondozott személy vonatkozásában. A tagállamok számára ugyanis azt a követelményt rögzíti, hogy legalább a gyermek nyolc éves koráig, legyen arra lehetőség a nemzeti szabályozás alapján, hogy a gyermeket nevelő munkavállalók, valamint a gondozást végzők rugalmas munkafeltételeket kérelmezzenek a gondozási feladataik teljesítése érdekében.[328] A Bizottság eredeti javaslata szerint mindezt

[326] 2019/1158 EU irányelv, 9. cikk. (3)-(4) bek.
[327] PETROVICS (2023): i.m. 91.
[328] A hatásvizsgálat alapvetően három lehetőséget vizsgált abból a szempontból, hogy mely jogalkotási lehetőségek eredményeznék a legnagyobb pozitív ráhatást a nők foglalkoztatási helyzetére. A kulcsszerepben lévő tényezők (a munkahely rugalmasságának, a rugalmas munkarend és a csökkentett munkaidő igénybevételéhez való jogra fókuszáltak. Bár a mennyiségi elemzés minden jogalkotási lehetőség esetében jelentős pozitív hatást mutatott a nők foglalkoztatására és a központi kormányzatokra, ezek a 3. lehetőség esetében a legmagasabbak, amely mindhárom tényező ötvözetét fedte le. Ez különösen igaz a foglalkoztatás növekedésére, amely az 1. lehetőség (csak a munkahely rugalmassága) és a 2. lehetőség (csak a munkaidő-beosztás rugalmassága) esetében hasonló, a 3. lehetőség esetében pedig – a rövidebb munkaidő igénybevételéhez való jognak köszönhetően – sokkal magasabb. Ennek következtében a vizsgálat eredményei előrevetítették, hogy a hármas szempontrendszer egyidejű érvényesítése eredményezné például a legjelentősebb adóbevétel-növekedést a tagállamok számára. Emellett viszont azt is elismeri, hogy a vállalkozások oldalán ez bizonyulna a legköltségesebbnek. Elemzi továbbá azt is, hogy az egyénekre vegyes hatások lehetnek, különösen a részmunkaidő igénybevétele tekintetében, mivel fennáll a kockázata, hogy a nők sokkal

legalább a gyermek tizenkét éves koráig biztosítani kívánta a gyermeket nevelő munkavállalók számára.[329]

Az irányelv fogalommeghatározásaihoz kapcsolódóan fontos kiemelni, hogy az uniós jogalkotó szintén iránymutatást ad arra vonatkozóan, hogy gondozó, ill. hozzátartozó definíció alatt pontosan milyen személyi kört érint.
Az irányelvi rendelkezés szerint *„gondozó”* az olyan munkavállaló, aki személyes gondoskodást vagy támogatást nyújt egy hozzátartozójának vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő olyan személynek, aki súlyos egészségügyi okból jelentős gondozásra vagy támogatásra szorul. A "gondozó" fogalmának pontos meghatározása egyebekben tagállami hatáskörben maradt, valamint tagállami hatáskörben engedélyezhetik, hogy a nyolc évnél idősebb gyermekek szülei is rugalmas munkafeltételeket kérelmezzenek.

Hozzátartozónak minősül a munkavállaló gyermeke, szülője, házastársa vagy élettársa, illetőleg a nemzeti jog rendelkezései ebben a tekintetben is irányadók. tagállamok.
Az irányelv továbbá arra is lehetőséget biztosít, hogy a tagállamok korlátozzák a munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek figyelembevétele érdekében a rugalmas munkafeltételek biztosításának időtartamát, értve ezalatt a bármilyen mértékben csökkentett óraszámban történő munkavégzés, valamint a távmunka időtartamát is. Amellett, hogy az irányelv nyomatékosítja a részmunkaidős foglalkoztatás pozitív, ösztönző szerepét nők munkaerőpiaci részvétele érdekében, elősegítve ezáltal, hogy gyermekvállalás vagy a gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozók gondozása után is a

nagyobb mértékben élnek ezzel a lehetőséggel, ezért fontos lenne ezeket az intézkedéseket tudatosságnövelő és nyomonkövetési intézkedésekkel kiegészíteni, hogy elősegítsék a nemek közötti egyensúlyt ezen lehetőségek igénybevételében. Lásd: Commission Staff Working Document, ‘Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU’SWD (2017) 202 final, 13-14.

[329] Commission Staff Working Document, ‘Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU’SWD (2017) 202 final, 14.

munkaerőpiacon maradjanak, a hosszú ideig tartó csökkentett idejű munkavégzés alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokat, így csökkentett vagy nem létező nyugdíjjogosultságot eredményezhet, amely súlyos teherként jelenhet meg a szociális ellátórendszerek.[330]

A gondozás kapcsán megalkotott definíció kapcsán azonban felmerülhet egy fontos, kritikai észrevétel. Ugyanis, véleményem szerint a gondozó fogalmának meghatározásakor a jogalkotó talán túlzottan nagy hangsúlyt fektetett a gondozásra szoruló személy egészségügyi helyzetének szubjektív jellemzőire. Ez pedig hátrányosan befolyásolhatja az irányelv szellemiségének megfelelő, nemzeti szabályok kialakítását és érvényesítését. Ugyanis az a kitétel, hogy az ápolt személynek „*súlyos egészségügyi okból jelentős gondozásra vagy támogatásra van szüksége"* meglehetősen szűkíti az értelmezés kereteit, a súlypontot pedig egyértelműen a gondozásra szoruló érintettre helyezi. Így mindez végeredményként a munkavállalók jogvédelmi szintjét korántsem emelve, jelentősen korlátozhatja a rugalmas munkarend kialakításának lehetőségeit.

Az irányelv tovább szűkítve a felek mozgásterét lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy a rugalmas munkarend igénylésének jogát a gondozás céljából történő igénybevételre csak azokra a munkavállalókra korlátozzák, akik meghatározott ideig, de legfeljebb hat hónapig dolgoztak a szóban forgó munkáltatónál. Ez pedig tovább gördíti a bizonytalanság terhét azzal, hogy ez a korlát gyakorlatilag a rugalmasabb foglalkoztatást biztosító, atipikus munkavégzési formákban munkát végzők kizárásához vezethet.[331] Fontosnak vélem hangsúlyozni továbbá, noha a joganyag nem tesz különbséget a szülők és a felnőttet gondozó személyek között, érdemes megjegyezni, hogy a gyermeket,

[330] 2019/1158 EU irányelv, preambulum (35) bek., és 9. cikk. (1) bek. Bár a Bizottság eredeti javaslata a "gondozó" fogalmát másképp határozta meg: E szerint "gondozó" az olyan munkavállaló, aki hozzátartozója súlyos betegsége vagy rászorultsága esetén személyes gondoskodást vagy támogatást nyújt": A Bizottság javaslatában szereplő fogalommeghatározás korlátozottabb volt, mint a végleges irányelvben szereplő fogalommeghatározás, mivel csak a hozzátartozókra vonatkozott, és nem utalt a munkavállalóval egy háztartásban élő gondozottakra.
[331] CHIEREGATO (2020): i.m.: 75-76.

valamint a felnőttet gondozó személyek szükségletei a rugalmas foglalkoztatás terén igencsak eltérőek lehetnek. Osztva *Hiess*l álláspontját, míg egy gyermek gondozási szükségletének intenzitása és időtartama várhatóan tipikus mintát követ - amelyhez a gondozással kapcsolatos, jogilag meghatározott jogosultságok igazíthatók - addig egy krónikus betegségben szenvedő felnőtt gondozási szükségleteinek mértéke és alakulása már sokkal egyénibb és kevésbé kiszámítható.[332] Mindez pedig tovább erősíti azon személyes meggyőződésemet, hogy a rugalmas munkarend lehetősége kiemelten fontos lehet a felnőtteket gondozó munkavállók szempontjából. Az uniós jogalkotási tendenciák tükrében pedig ez az elképzelés a szociális dimenzió fejlődési ívén belül, egyre nagyobb szerepet kap.

Amint arra a korábbiakban ismertetett, aktuális *Európai Gondozási Stratégia* is rávilágít, a nem megfelelő gondozási szolgáltatások aránytalanul nagy befolyást gyakorolnak a nőkre, ugyanis a kiegészítő vagy informális gondozási feladatokat még mindig túlnyomórészt a nők látják el, ami közvetlenül befolyásolja a munkájuk és a magánéletük közötti egyensúlyt, ill. a fizetett munka vállalásával kapcsolatos lehetőségeiket.[333]

Véleményem szerint, a gondozási feladatokkal terhelt munkavállók esetében a hatékony jogalkotás sarokköve lehet, hogy a szociális biztonság legteljesebb védelme mellett, egyszerűbb és zökkenőmentesebb eljárásrendek kialakítása biztosítsa a rugalmasabb foglalkoztatási feltételek igénybevételének lehetőségét. Nem hagyható azonban figyelmen kívül annak ténye, hogy a speciális „gondozói" státusszal járó többletteher a szociális ellátórendszerek kihívásaival hatványozottan nehezíti a gondozási feladatokkal érintettek – többségében nők [334] - munkaerőpiaci érvényesülését. A 2022-es Stratégia adatai szerint a nem fizetett ápolási-gondozási feladatok okán ugyanis mintegy 7,7

[332] HIESSL, C. (2020) 'Caring for Balance? Legal Approaches to Those Who Struggle to Juggle Work and Adult Care' 36 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 107, 111.; WADDINGTON – BELL. (2021): i.m. 512.

[333] Európai Gondozási Stratégia, 2022. 2.

[334] A 2022-es Stratégia adatai azt mutatják, hogy az Európai Unióban a nők 92%-a rendszeresen, 81%-uk pedig napi szinten végez gondozási feladatokat. Ezzel szemben, a férfiak körében ez az arány 68%, valamint 48% a rendszeres és a napi szintű gondozás szerint. Lásd erről: Európai Gondozási Stratégia, 2022. 2.

millió nő nem tud részt venni a munkaerőpiacon, míg a férfiak körében mindez csupán 450.000 főt érint.[335] Ez a jelentős különbség pedig több, komplex problémakörrel köt össze az eddigi vizsgálódás fényében; egyrészt a nemek közötti foglalkoztatási különbség, a nemek közötti bérkülönbség, valamint a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenségekre is egyaránt hatással van.
Ennek felismerése és kezelése pedig az uniós szociálpolitikai törekvések prioritása kell legyen az elkövetkezendőkben is, amennyiben valóban törekszünk a 2030-ra kitűzött, foglalkoztatásra és a szegénység csökkentésére vonatkozó, uniós szintű kiemelt célok elérésére.[336]

Meggyőződésem, hogy a probléma kezelése összetettsége okán nem pusztán a munkajog, ill. a szociális jog feladata, tekintettel a költségvetési vonzatokra.
Mindezek alapján viszont úgy vélem, hogy a rugalmas munkafeltételeket ösztönző uniós és tagállami törekvések kiemelten fontos szerephez jutnak ezen sérülékeny csoportokat érintő komplex társadalmi és gazdasági kérdéskör kezelésében.

3.3.8. Szabadság

Az irányelv a felvázolt célkitűzések kapcsán a munkavállalók számára biztosított szabadságról is rendelkezik. Ennek körében több szabadság típus is az irányelv hatókörébe került, átalakítva és részben módosítva a korábbi szabályozás kereteit.
Az irányelv szellemisége a következő, vizsgálat tárgyává tett cikkek esetében is megmutatkozik. A kiindulópont pedig ebben sem változott: fókuszban a nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségének elősegítése, a munkahelyi és a családi feladatok egyenlőbb elosztásával. Ehhez kapcsolódóan pedig az apasági szabadság, a szülői szabadság és a gondozói szabadságról kell szót ejteni.

[335] Európai Gondozási Stratégia, 2022. 2.
[336] Európai Gondozási Stratégia, 2022. 3.

3.3.8.1. Apasági szabadság

A rugalmasabb foglalkoztatást lehetővé tevő szabályok, valamint a gyermekvállalás ösztönzésének egyfajta közvetlen támogatását szolgálhatja az apasági szabadság intézménye. A részletszabályok az irányelv 4. cikkében kaptak helyet, azonban a jogintézmény fogalmát is expressis verbis meghatározza a jogalkotó. Nem ismeretlen e jogintézmény számos uniós tagországban,[337] azonban a jelenkori társadalmi és gazdasági kihívások tükrében több szempontból is indokolttá vált a hatályos munkajogi keretrendszer modernizálása az apák és a családok védelme, ill. a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében.

Már az új irányelv javaslata körüli szakpolitikai viták esetében körvonalazódott, hogy indokolttá vált az apasági szabadság legalább egy részének fizetett és nem átruházhatóvá tételére annak érdekében, hogy a férfiakat valóban ösztönözze a szabadság igénybevételére, ösztönözve ezáltal a szülők közötti egyenlőbb felelősségmegosztást, egyúttal támogatva az anyák mielőbbi és sikeres visszatérését a munkaerőpiacra.[338]

Az irányelv preambuluma is megfogalmazza azt az igényt, hogy legyen a szabadságok között legalább egy olyan forma, amelynek egy részét az édesapa kötelezően ki kell, hogy vegye, és semmiképpen se legyen átruházható a másik félre.

E szerint az irányelv alkalmazásában „apasági szabadság” alatt olyan, gondozási célból biztosított munkahelyi szabadság értendő, amely az apák vagy – ha és amilyen mértékben a nemzeti jog elismeri – a velük egyenjogú társszülők számára a gyermek születése alkalmával biztosítja a munkától való távolmaradást. Így az irányelv implementációjával valamennyi tagországnak megfelelően biztosítania kell ezen szabadságot, kifejezetten az apák számára.

---

[337] A magyar szabályozáshoz kapcsoldódó előzményekről lásd részletesen: Mélypataki, G., & Prugberger, T. (2018). A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. *Európai Jog: Az Európai Jogakadémia Folyóirata: 3*, 14-26.

[338] OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 306.

Ehhez kapcsoldódóan a jogalkotó felismerte, hogy mind a férfiak, mind a nők számára azonos szintű garanciális védelmi szabályokat kell biztosítani, amikor a munkaerőpiaci aktív részvétel mellett a gyermekvállalás valamilyen formáját valósítják meg, legyen ez akár örökbefogadás.
Rögzítésre kerül ennek kapcsán, és kiemelten fontos területet ölel fel az elbocsátással szembeni védelem, amely mindkét szülő esetében biztosított kell legyen. Ez a garanciális védelmi kikötés segíthet abban hogy gyermekszületés esetén bizonyos időpontig mind az édesanya mint az édesapa védelmet élvez az elbocsátással szemben. Természetesen külön kell választanunk a nőket illetőleg a férfiakat megillető időintervallumokat ennek kapcsán. Illetve a munka és magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szabályokat a szabadságokkal és az elbocsátás elleni védelemmel összefüggésben leginkább a férfiak szemszögéből kell vizsgálni. Mindez pedig különösen azzal indokolható, hogy az apák ezen a területen a nőkhöz képest hátrányosabb helyzetben vannak. [339]

Az irányelv 4. cikke biztosítja az apák számára az apasági szabadságot, kimondottan a gyermekük születéséhez kötődve, 10 munkanapos keretben.
A tagállamok rugalmas időkeretet határozhatnak meg e szabadság igénybevételére: engedélyezhetik, hogy az apasági szabadságot részben a gyermek születése előtt, vagy csak azt követően, valamint rugalmas módon lehessen igénybe venni. Ez a rugalmasság azt célozza, hogy a férfiak jobban kihasználják a teljes szabadság-intervallumot, valamint a szabadságot olyan helyzetekre is kiterjesszék, amikor a munkavállalónak a gyermek születése előtt válik szükségessé az igénybevétel. A rugalmas igénybevétel lehetősége számos tagállamban már ismert gyakorlat a 2010. évi szülői szabadságról szóló irányelv végrehajtásának eredményeként, amely a tagállamok számára ezt a fajta mozgásteret már biztosította. Az apasági szabadság felhasználásának

[339] SOLYMOSI-SZEKERES, B. - MÉLYPATAKI, G. - TÓTH, H. - KOVÁCS-BERÉNYI, L. (2024): Hungarian legislation and the situation of families in labour and social law In: Ioncev, Vladimir Alekseevič; Ruban, Larisa Semenovna; Kočurov, Boris Ivanovič; Éminov, Zakir Namin; Katkova, Irina Petrovna (szerk.) III International demographic forum "Demography and global challenges" Book 1. Voronezh, Oroszország: Izdatel'stvo Cifrovaâ poligrafiâ (2024) 1,095 p. pp. 241-255., 15 p.

részletszabályairól egyebekben a nemzeti jogszabályok rendelkeznek. További garanciaként fogalmazza meg a normaszöveg, hogy az adott nemzeti jogszabályokban meghatározott családi állapottól és családi jogállásától függetlenül illeti meg az apákat ez a típusú szabadság.
Az irányelv 8. cikke a maga módján e szabadsághoz kapcsolódó juttatás mértékéről is rendelkezik. A 8. cikk (2) bekezdés szerint az apa szabadság alatt megkapott juttatásnak legalább olyan mértékűnek kell lennie, mintha az apának az egészségi állapotából fakadóan kellett volna a munka-tevékenységét meghatározott ideig felfüggeszteni. A tagállamok továbbá a díjazáshoz vagy juttatáshoz való jogot a gyermek születésének várható időpontját közvetlenül megelőző, hat hónapot meg nem haladó korábbi foglalkoztatásban töltött időszakokhoz is köthetik.[340] Ehhez kapcsolódóan a tagállami megvalósítás már rendkívül változó mértéket mutat.

Összefoglalva a legfontosabbakat azt mondhatjuk, hogy az irányelv célkitűzéseivel összhangban az apasági szabadság valóban fontos szerepet tölthet be a kitűzött célok elérésében, azonban a sikeresség előfeltétele a hatékony és tisztességes díjazást biztosító tagállami szabályokban rejlik.

3.3.8.2. Szülői szabadság

Az új irányelv a szabadságok rendszerében további újdonságokat ígér a szülői szabadság intézménye kapcsán egyaránt a korábbi szabályozáshoz képest. Az irányelv értelmezése során ugyancsak iránymutatást biztosít a jogalkotó a fogalmat illetően. Ennek értelmében a szülői szabadság alatt olyan, valamennyi munkavállaló számára biztosított egyéni jogosultság értendő, amely gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a gyermek gondozása céljából garantált a szülők számára.

[340] 2019/1158 EU irányelv, 8. cikk. (2) bek.

Az irányelv 5. cikke fenntartja a szülői szabadság gyermekenként négy hónapos időtartamát, amelyet a gyermek meghatározott életkorának elérése előtt – legfeljebb a gyermek nyolcéves koráig - kell igénybe venni, ahogyan azt már a 2010. évi szülői szabadságról szóló irányelv is előírta. [341]A szabályozás nóvuma azonban a nem átruházható időtartam kapcsán jelenik meg; a jogalkotó egyről két hónapra növeli e szabadságnak azt a részét, amely nem ruházható át egyik szülőről a másikra. Továbbá, annak érdekében, hogy különösen az apák számára hatékonyabbá és vonzóbbá tegye a szabadság igénybevételét, az új irányelv kiegészül azzal a szabállyal, hogy a két nem átruházható hónapot megfelelő mértékű juttatásra való jog garantálásával kell biztosítani, tagállami hatáskörbe utalva a pontos összeg meghatározását, kellően rugalmas módon.[342] Az, hogy e rugalmasság pontosan mit jelent, valamennyi tagország saját hatáskörén belül kell, hogy döntés szülessen róla.

Az apasági szabadság esetében irányadó szempontoknak megfelelően, a munkáltatókkal szemben fontos elvárás lesz, hogy az ehhez kapcsolódó kérelmekről való döntés során figyelembe kell venniük mind a munkáltatói szervezet, mind pedig a munkavállaló igényeit. Amennyiben nem adnak helyt a kérelemben foglaltaknak, úgy a kérelem benyújtását követő észszerű időtartamon belül köteles azt írásban megindokolni. [343] Az irányelv rögzíti, hogy *a tagállamok meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén a munkáltató – a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek vagy a gyakorlatnak megfelelő egyeztetést követően – észszerű időtartamra elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását azzal az indokkal, hogy a szülői szabadság kért időszakban való igénybevétele súlyosan megzavarná a*

[341] OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 306.
[342] 2019/1158 EU irányelv, 8. cikk. (3) bek., (31) preambulumbekezdés. *Zaccaria* továbbá kiemeli, hogy a szülői szabadságjoz való jog példáján keresztül a szülői szabadsághoz való jog példáján keresztül felvethető, hogy amennyiben egy konkrét nemzeti szabályozás vagy munkáltatói intézkedés sérti ezen jogosultság megfelelő biztosítását, az irányelvvel összhangban, úgy a felmondással szembeni védelem alapjogi hátterére tekintettel bővül az igényérvényesítés jogalapja. Ugyanis ebben az esetben az egyenlő bánásmód elvének általános megsértésén túlmenően az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. vagy 23. cikkének sérelmére is alappal hivatkozható lesz az EUB előtt. ZACCARIA (2021): i.m. 208.
[343] 2019/1158 EU irányelv, 8. cikk. (6) bek.

munkáltató megfelelő működését. A munkáltatók kötelesek írásban megindokolni a szülői szabadság elhalasztását.[344] Annak eldöntése ugyancsak izgalmas jogértelmezési kereteket feszeget, hogy mi minősülhet *észszerű időtartamnak*, ill. milyen viszonyítási pontok mentén lehetne a munkáltató megfelelő működését súlyosan megzavarni. Különösen abban a viszonylatban vélem ezt a kitételt elgondolkodtatónak, hogy az irányelv generálisan jogvédelmi célkitűzéseinek megfelelően, milyen mértékig tudja az adott munkáltató megfelelően alátámasztani és indokolni a jogos gazdasági érdekének elsődlegességét.

Habár a 2010. évi szülői szabadságról szóló irányelv már biztosította ezen intézményét, a részletszabályok azonban nem tették lehetővé, hogy a lehető legszélesebb körben igénybe vegyék ennek lehetőségét szülők. Így a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez vezető (jogalkotási) úton még tovább vezet az út. Egy eredményes, gyermekgondozási célokat támogató intézmény megteremtéséhez két tényező még további módosításra szorult; a rugalmasságot támogató *átruházhatóság*, valamint a *megfelelő mértékű juttatáshoz való jog* kérdései.

A bizottsági javaslat előkészítése során végzett elemzés rámutatott, hogy az irányelv nem elegendő ahhoz, hogy mindkét szülő egyenlő alapon gyakorolhassa jogait. Tekintettel arra, hogy az irányelv nem garantált semmilyen juttatást a szülői szabadság ideje alatt, sok család, anyagi megfontolásból nem engedhette meg magának, hogy igénybe vegye azt. Ráadásul az apák többsége nem használta ki a szülői szabadságra való jogosultságát, és jogaik jelentős részét átruházta az anyákra. Ez jelentős különbségeket eredményezett az igénybevétel kapcsán, mivel sok tagállamban meglehetősen alacsony számban élnek az apák a szülői szabadság lehetőségével. Annak eldöntésében, hogy mi számít megfelelő mértékű juttatásnak, véleményem szerint ugyancsak a dogmatikai alapok és alapelvi szintű garanciák nyújthatnak segítséget. Véleményem szerint az igazságos és

[344] 2019/1158 EU irányelv, 5 cikk. (5) bek.

méltányos munkafeltételek biztosítják a kiindulási alapot, amelyet az irányelv (31) preambulumbekezdése a *tisztességes életszínvonal* garantálása köré épít.[345] Ez a követelmény a tartalmát tekintve pedig ugyancsak mást jelent az eltérő gazdasági fejlettségű tagországok kapcsán, amely komplex, tágabb fókuszt igénylő kérdésekhez vezet.

Ebben az összefüggésben pedig rögzíthető, hogy az *át nem ruházhatóság* és a *megfelelő mértékű juttatás biztosítása* együttesen ösztönözhetik az apákat a szülői szabadság igénybevételére. Mindez pedig valóban segítségül szolgálhat a nők munkaerőpiaci részvételének növeléséhez.

3.3.8.3. Gondozói szabadság

A rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő szabályokról szóló fejezetben törekedtem egy átfogó képet adni a rugalmasabb foglalkoztatási feltételek szerepéről, s lehetőségeiről, ill. korlátozó tényezőiről az irányelv összefüggésében. Ebben a kontextusban pedig külön hangsúlyt fektettem a gondozási feladatok, illetőleg a gondozók helyzetét övező anomáliák felvonultatására. A továbbiakban, - a kutatási fókuszom által kijelölt úton tovább haladva – az irányelvben felvázolt társadalmi és gazdasági kihívások tükrében a gondozói szabadság intézményét vizsgálom.

A fogalommeghatározás kapcsán ismertettem a gondozó és a hozzátartozó fogalmát, amely szabályozási technika logikai ívéhez illeszkedve az irányelv rögzíti, hogy „gondozói szabadság" alatt olyan munkahelyi szabadság értendő, amely az egyes tagállamok által meghatározott, a munkavállalóknak abból a

[345] „A tagállamoknak megfelelő szintű díjazást vagy juttatást kell megállapítaniuk a szülői szabadság ezen irányelv alapján biztosított minimális, át nem ruházható időtartamára. A szülői szabadság minimális át nem ruházható időtartama alatt fizetendő díjazás vagy juttatás szintjének megállapításakor a tagállamoknak figyelembe kell venniük, hogy a szülői szabadság igénybevétele következtében a családok gyakran jövedelemtől esnek el, és hogy a családok első keresői csak akkor tudják érvényesíteni szülői szabadságra irányuló jogukat, ha a szabadság ideje alatt elegendően magas, megfelelő életszínvonalat biztosító jövedelemben részesülnek." 2019/1158 EU irányelv, (31) preambulumbekezdés.

célból biztosított szabadság, amelynek célja, hogy gondozást vagy támogatást nyújtsanak súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójuknak, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek.

A normaanyag 6. cikke rögzíti, hogy a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy minden munkavállaló jogosult legyen *évente öt munkanap gondozói szabadságra.* A részletek, ill. a hatály és a szabadság igénylésének feltételeihez kapcsolódó kérdéseketa jogalkotó tagállami hatáskörbe utalja. Ehhez kapcsolódóan pedig alpavetően szabadabb mérlegelési jogkört biztosít a tagállamoknak arra, hogy ez ide köthető élethelyzeteket megfelelő jogi oltalomban részesítse. A tagállamok a gondozói szabadságról rendelkezhetnek egy évtől eltérő referencia-időszak alapján, gondozásra vagy támogatásra szoruló személyenként vagy eseti alapon is az irányelv 6. cikk (2) bekezdése értelmében. Ennek értelmében az irányelv figyelembe veszi, hogy a tagállamok eltérő rendszereket alkalmaznak, lehetővé téve számukra, hogy a gondozói szabadságot egy évtől eltérő referencia-időszak alapján, személyenként ill. eseti alapon garantálják.

A gondozói szabadság vonatkozásában kétséget kizáróan új szemléletmódot tükröz a szabályozás. A gondozói szabadság biztosításával az irányelv egyfajta *életciklus-alapú megközelítéssel* élve túlmutat a szülés és a gyermekgondozás köré rendeződő szabadság-típusok biztosításán. Ennek okán, az életciklus egészét figyelembe véve törekszik a családi feladatok egyenlőbb elosztásához kapcsolódó kérdések rendezésére a nők és a férfiak között, ideértve a gyermekvállalás támogatását, a nevelési feladatok összeegyeztetését, s az idős, beteg hozzátartozók ápolását.
Ez a fajta jogalkotói szemlélet pedig kiemelten nagy hangsúlyt kap az európai demográfiai változások fényében, az elöregedő népesség problémájának kezelésében. Valamint, mindezeken kívül kulcsfontosságú elem a nemek közötti egyenlőség szempontjából, tekintettel az eddigi megállapításainkra is,

amelyek rávilágítottak a gondozással járó feladatok tekintetében a nők kiemelt leterheltségére.

A szabadság igénybevételének indokául szolgáló nehéz élethelyzetekben pedig valóban, érdemi segítség lehet egy ilyen új típusú szabadság bevezetése, kiküszöbölve azt, hogy az éves, rendes szabadságuk terhére éljenek ezzel a lehetőséggel a munkavállalók.[346] Azonban, mégis jogosan vetődhet fel a kérdés, hogy megfelelő mértékű juttatás biztosításával mennyiben lehetne elősegíteni a szabadság egyenlőbb igénybevételét.

Meglátásom szerint, ehhez azonban elengedhetetlen, hogy a gondozási szolgáltatásokba való beruházás prioritás legyen a tagállamok részéről, összhangban a szociális Európa eszméjével. Hiszen a hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú gondozási szolgáltatások, kettős pozitív hozadéka lehet egyrészt a gondozásban részesülők, valamint az őket gondozó személyek helyzetének javításában, akár szakmai, akár informális szinten. Ebben a kontextusban pedig a magas színvonalú gondozásba való beruházás jelentősen hozzájárulhatna a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának kezeléséhez, elősegítve a nemek közötti egyenlőség megteremtését. Ez a folyamat pedig hatással lenne a nemek közötti bér- és nyugdíjszakadék kezelésére is.

3.3.9. Egyéb EU-s kezdeményezések - ajánlások

Az Európai Gondozási Stratégiához kapcsoldódóan, a felvetett komplex problémakörök kezele érdekében az uniós jogalkotó számára is adott a feladat, mind a gyermekek, mind pedig az idősek, ill. betegek gondozása terén. A reformfolyamatok szellemiségével összhangban, kettő ajánlást szükséges még kiemelni.

[346] OLIVEIRA, A. et. al., (2020): 309.

Elsőként a *magas színvonalú kisgyermekkori nevelési és gondozási rendszerekről* szóló 2019-es ajánlás érdemel említést. A Pillér és a Charta által biztosított alapjogi háttér rendszeréhez illeszkedve a dokumentum rögzíti, hogy *a gyermekeknek joguk van a megfizethető, jó minőségű kisgyermekkori neveléshez és gondozáshoz.* Ez összhangban áll továbbá a gyermek jogairól szóló ENSZ-egyezménnyel és az Egyesült Nemzetek Szervezetének 4.2. fenntartható fejlődési céljával, amely „*előirányozza, hogy 2030-ra minden lány- és fiúgyermek számára hozzáférést kell biztosítani színvonalas kisgyermekkori fejlesztéshez, gondozáshoz és iskola előtti neveléshez”.* [347]

A jogalkotó továbbá reflektál a gondozási feladatok és a munkaerőpiaci részvétel kapcsolatára is. Kifejezi, hogy a magas színvonalú gyermekgondozási létesítmények elérhetősége és megfizethetősége olyan kulcsfontosságú tényezők, amelyek közvetlenül befolyásolják a gyermekgondozási feladatokat ellátó szülők munkaerőpiaci lehetőségeit. Kiemelt hangsúlyt kapnak e tekintetben a nők, akik az ajánlás szellemiségéből adódóan a háztartás általános, társadalmi-gazdasági helyzetének javításához és ebből eredően a gazdasági növekedéshez is közvetlenül, jelentős mértékben hozzájárulhatnak aktív munkaerőpiaci részvétellel. [348]

A második, EU-s kezdeményezés, amely a témához kapcsolódóan kiemelt figyelmet érdemel a *Tanács ajánlása (2022. december 8.) a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésről,* mely ugyancsak illeszkedik a Pillér szociálpolitikai törekvéseihez.[349]

Az életciklus-alapú megközelítésből fakadóan a tartós ápolás és gondozás területe is a szakpolitikai kezdeményezések metszéspontján kell, hogy szerepeljen. Láthattuk, hogy az új, 2019-es irányelv keretében a jogalkotó,

[347] A TANÁCS AJÁNLÁSA (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkori nevelési és gondozási rendszerekről (2019/C 189/02) (1).
[348] A TANÁCS AJÁNLÁSA (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkori nevelési és gondozási rendszerekről (2019/C 189/02) (8).
[349] A TANÁCS AJÁNLÁSA (2022. december 8.) a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésről 2022/C 476/01.

kötelező erejű jogi aktusban rögzíti, hogy valamennyi gondozó esetében biztosított kell legyen, új jogcímen is a hozzátartozók ápolása, gondozása céljából szükséges szabadság. A 2022-es ajánlás keretében pedig kifejezetten a tartós ápolás és gondozás jelenik meg a szabályozás középpontjában. A hangsúly a mindenki számára *hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú tartós ápolás-gondozás* köré rendeződik, amely biztosíthatja az ápolásra-gondozásra szoruló személyek számára, hogy *a lehető leghosszabb ideig önálló életvitelt folytassanak, és méltóságban éljenek*. A szociális Európa eszméje köré épülő rendszer pedig elősegíti az emberi jogok védelmét, a társadalmi haladás és a nemzedékek közötti szolidaritás előmozdítását, a társadalmi kirekesztés és a megkülönböztetés elleni küzdelmet, és hozzájárulhat a munkahelyteremtéshez.[350]

Nem elhanyagolható, hogy a pandémia többek között a tartós ápolási-gondozási rendszereket is megtépázta, súlyosbítva számos, már meglévő strukturális hiányosságot, amely tekintetben a munkaerőhiány és a megfelelő szolgáltatások hiánya előtérbe került. Többek között ennek kezelésére érdekében is erősíteni szükséges a tartós ápolási-gondozási rendszerek rezilienciáját, amellett, hogy a személyes autonómia javítására és az önálló életvitel megkönnyítésére irányuló erőfeszítéseket is ösztönözzük.[351]

3.4. Irányelvi előzmények a rugalmas munkafeltételek kapcsán

A kutatás jelenlegi pontjához érkezve kirajzolódik, hogy az új irányelv a munka és a magánélet területén tartogat több újdonságot is számunka, ill. több szempontból is törekszik a nemek közötti egyenlőbb munkaerőpiaci helyzet elérésére. Véleményem szerint, a munkahelyi és a családi kötelezettségek egyenlőbb elosztásában, kulcsfontosságú szerepe van a rugalmasabb

[350] A TANÁCS AJÁNLÁSA (2022. december 8.) a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésről 2022/C 476/01. (1).
[351] A TANÁCS AJÁNLÁSA (2022. december 8.) a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésről 2022/C 476/01. (9)-(10).

foglalkoztatást elősegítő munkafeltételeknek, különösen a gondozási feladatokkal összefüggésben.

Kutatásom jelen fejezetében a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló irányelvben szereplő, rugalmas munkafeltételek igényléséhez való jogot kívánom az uniós irányelvek körében egy szélesebb kontextusba helyezni, összehasonlítva azt a hatályos uniós jog egyéb rendelkezéseivel, amelyek közvetlenül vagy közvetve elősegítik a rugalmas munkafeltétek kialakítását. Az egybevetés segíthet megvilágítani, hogy az új 2019/1158/ EU irányelv a munka és magánélet összeegyeztethetőségéről milyen mértékben erősíti ezen jogosultságot, de azt is, hogy miként működhet egyfajta kiegészítő szereplőként az EU célkitűzéseinek elérésében.

3.4.1. A szülői szabadságról szóló irányelv

A rugalmas munkaidő-beosztás igénylésének lehetősége nem teljesen újdonság az uniós jogban, többek között a 2010-es szülő szabadságról szóló irányelv, valamint a részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv is biztosított rugalmasabb foglalkoztatást elősegítő intézkedéseket meghatározott körben.

A munka és a magánélet egyensúlyának összehangolását szabályozó, hatályos irányelv szerint a 2010. évi szülői szabadságról szóló irányelv értelmében, az ilyen, rugalmasabb foglalkoztatást lehetővé tevő kérelmek benyújtása csupán szűkebb esetkörökben volt lehetséges. A szülői szabadságról szóló irányelv rendelkezése szerint ugyanis csak a szülői szabadságról visszatérő szülők kérhettek rugalmas foglalkoztatási feltételeket a munkarend és a munkaidő tekintetében. A munkáltatók számára pedig nem állt fenn arra vonatkozó kötelezettség, hogy helyt adjanak e kérelmek. Ehhez kapcsolódóan az EUB a 2010/18/EU irányelv értelmezése kapcsán felmerült jogvitában a *C-366/18. sz.* ügyben megállapította, hogy *az irányelv rendelkezéseit úgy kell értelmezni, hogy az nem alkalmazandó az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozásra, amely anélkül írja elő a munkavállaló számára kiskorú gyermekek vagy eltartott családtagjai közvetlen gondozása céljából a rendes*

munkaidejének csökkentéséhez való jogot munkabérének arányos csökkentése mellett, hogy rendes munkaidejének fenntartásával kötött munkaidő-beosztásban részesülhetne, ha szokásos munkarendje változó munkaidő-beosztással több műszakos. [352]

A jelen esetben a mukavállaló – aki két gyermek édesapja - olyan módon kérte a munkaidő-beosztásának módosítását, hogy kötött munkaidő-beosztásban dolgozhasson, annak érdekében, hogy eleget tudjon tenni a gyermekei gondozásával kapcsolatos teendőknek. A szokásos munkarendje azonban változó munkaidő-beosztással több műszakosnak minősült.

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnt ki, hogy a keretmegállapodás 6. szakaszának 1. pontja értelmében a szülői szabadságról való visszatérés helyzetében lenne. Ehhez kapcsolódóan pedig a Bíróság megállapította, hogy sem a 2010/18 irányelv, sem pedig a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely arra szoríthatja a tagállamokat, hogy kötelezően helyt adjanak a szülői szabadság iránti kérelemben foglaltaknak azzal, hogy a kérelmezőnek kötött munkaidő-beosztás szerinti munkavégzéshez való jogot biztosítsanak, amennyiben a szokásos munkarendje, változó munkaidő-beosztással több műszakos.

Fentiekkel szemben viszont láthattuk a korábbi, kapcsolódó fejezetben, hogy a gondozási célok érdekében rugalmasabb munkafeltételek igénylésére vonatkozó kérelmek már ettől tágabb körben is előterjeszthetőek a hatályos irányelv alapján. Ilyen tárgyú kérelmek bármikor benyújthatók, a gyermek -

[352] A történeti tényállás szerint a szóban forgó munkavállaló több műszakos munkarendben állt alkalmazásban a munkáltatónál. Munkavállaló azzal a kéréssel fordult a munkáltatójához, hogy hétfőtől péntekig kizárólag a délelőtti műszakban végezhesse munkáját, fenntartva a teljes munkaidőt, mindezt a munkabérének csökkentése nélkül, annak érdekében, hogy a gyerekeiről gondoskodni tudjon. Ezt a kérelmet munkáltatója elutasította. 17 J. M. Ortiz Mesonero keresetet indított ezen elutasító határozattal szemben a kérdést előterjesztő bíróság, a Juzgado de lo Social no 33 de Madrid (33. sz. madridi szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) előtt. Ezt követően került előzetes döntéshozatali eljárás keretében a kérdés az EUB elé. A Bíróság ítéletében megerősítette, hogy az irányelvre nem hivatkozhatott az a szülő, aki a munkaidejét műszakos rendszerben kívánta megváltoztatni, és ennek okán inkább fix munkaidőben kívánt munkát végezni, semmint változó munkaidőben dolgozni, ezzel együtt azonban nem kívánta csökkenteni a munkaidejét. Lásd erről: C-366/18 sz. ügy Jos ´ e Manuel Ortiz Mesonero v UTE Luz Madrid Centro EU: C:2019:757. (47)-(48).

tagállami hatáskörben megszabott keretek mentén – a gyermek maximális életkorának függvényében, amely nem lehet kevesebb nyolc évnél.
Ezzel szemben, a Bíróság a 2010-es szülői szabadságról szóló irányelv alapján úgy határozott a C-351/14 sz. 2016-os ügyben, nem lehet eltekinteni attól a ténytől, hogy az édesanya szülési szabadságról, s nem szülői szabadságról visszatére kérelmezte a munkarendje módosítását. Az EUB ebben esetben úgy határozott, hogy ez az esetkör nem felel meg a szülői szabadságról szóló irányelv 6. szakasz (1) bekezdésében foglalt feltételeknek, így a rugalmasabb munkarendben történő foglalkoztatás ennek alapján nem biztosítható. [353]

A rugalmas mukafeltételek szerepe kapcsán kirajzolódott a fentiekben, hogy a hatályos irányelv a munka és magánélet egyensúlyának összhangja megteremtésében – az elődjének tekinthető szülői szabadságról szóló irányelvhez képest – nagyobb teret enged a feleknek a munkafeltételek alakítására a rugalmasság jegyében. A gyermekekre tekintettel fennálló életkori megkötések, s a tagállami részletszabályok kapcsán felmerülő vitás kérdésekben az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata a jövőben is meghatározó lesz hasonló ügyek esetében. Annyi azonban bizonyos; az uniós célkitűzések elérése érdekében kulcsfontosságú tényező lesz, hogy a felek közös megállapodásaik útján sem csorbíthatják a munkavállalók jogait, amelyben a 2019/1158-as irányelv rugalmas munkafeltételekre vonatkozó 9. cikke is beletartozik, ideértve a munkaidőt, a munkavégzés helyét, ill. a munkavégzés módjának változtatását a konkrét szükségleteknek megfelelően.

[353] C-351/14 sz. ügy Estella Rodr´ıguez Sa´nchez kontra Consum Sociedad Cooperativa Valenciana EU: C:2016:447, 53. pont.; továbbá lásd még erről: WADDINGTON – BELL. (2021): i.m. 514.

IV. Hazai szabályozás

4.1. A jogviszony statikája

A magyar munkajogi szabályozás vizsgálata során a munkajogviszony dinamikáját jelentő elemek feltérképezésén túl, kiemelt szerepet érdemel a jogviszony statikus jegyeinek ismertetése is. A munkajogi jogviszony tartalmát – csakúgy, mint bármely más jogviszony esetében – a felek jogainak és kötelezettségeinek összessége alkotja, s alakítja. Éppen ezért, kardinális kérdésként merül fel a jogtudományi diskurzus keretében, a feleket terhelő jogok és kötelezettségek rendszerének vizsgálata Annak érdekében, hogy a jogviszony hosszútávon is fenntartható legyen és betölthesse rendeltetését, elengedhetetlen, hogy a felek megfelelően gyakorolhassák a jogviszonyból származó jogosultságaikat, valamint teljesítsék a kötelezettségeiket. A gyakorlat oldaláról közelítve mindez kiemelten fontos, hiszen a kötelezettségszegő magatartások sok esetben akár a jogviszony megszüntetésére is alapot adhatnak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. (a továbbiakban: Mt.) szabályainak rendszerében. Úgy vélem, hogy a nemzetközi és uniós szabályozási tendenciákkal összhangban kiemelten fontos, hogy a tagállami jogalkotás milyen teret enged a jogviszony tartalmi elemeinek alakítására. A munka és a magánélet törékeny egyensúlyának fenntartásához pedig elengedhetetlen, hogy a jogviszony alanyai kellő védelmet biztosító, garanciális szabályokkal körülbástyázva tudják kibontakoztatni a képességeiket a munkáltatónál. Az elkövetkezendő fejezetek keretében bemutatásra kerül mind a munkavállaót, mind pedig a munkáltatót megillető jogosultságok és az őket terhelő fő-és mellékkötelezettségek rendszere az Mt. szabályai alapján, rámutatva ennek körében a jogviszony tartalmi gernicét biztosító elemek szerepére a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartását illetően.[354]

[354] Lásd erről bővebben: KOVÁCS-BERÉNYI, L. (2024b): HUNGARIAN LAW OF OBLIGATIONS In: Gökçe Cerev; Gábor Mélypataki Gábor (szerk.) Legal Framework of Working Life: Turkey-Hungary Comparative Evaluation, Bursa: DORA Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti, pp 267-282.; KOVÁCS-BERÉNYI, L. (2024a): Gondolatok a munkajogi jogok és kötelezettségek rendszeréről a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében In: Varga Zoltán (szerk.) Jogi kihívások és válaszok a XXI. században 3., Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, pp 185-195.

4.2. Kiindulási alapok

Kijelenthetjük, hogy a munkajog, mint diszciplína - a szabályozási tárgyát illetően - nem más, mint a munkaviszony és az arra vonatkozó szabályok összessége a tradicionális felfogás értelmében. Ezen koncepciótól kissé tágabb értelmezéssel a munkajog egy normatív keretet jelent a munkaerő-piac valamennyi létező és működő intézménye számára, így a gazdálkodó szervezet, a szakszervezet, a munkáltatói érdekképviselet és az állam, mint munkáltató és jogalkotó számára. Ezen túlmenően, kétséget kizáróan megállapítható, hogy a munkajog szoros összefonódást mutat számos más jogterülettel is, ideértve a társasági jogot, a társadalombiztosítás, valamint a pénzügyi jog területeit, amely a vizsgált téma esetében is kiemelten relevánsnak bizonyul. A részletesebb elemzés érdekében elengedhetetlen a munkaviszony, mint elkülönülő gazdasági és jogi kategória[355] vizsgálata a továbbiakban. Igazodva a munkajog elméletéhez, mely szerint a munkajogviszonyban – bár mellérendelt felek lépnek szerződéses kapcsolatba egymással a polgári jogi alapoknak megfelelően[356] – alapvetően alá-fölérendeltségi helyzet alakul ki a szerződő felek között, a munkavállaló egzisztenciális függése a munkajog mindenkori eszmei alapjának tekintendő.[357] Így ebben az értelemben mindez nem más, mint a függő munka joga.[358]

---

[355] JAKAB (2018): i.m.19.

[356] KISS György: Az új Ptk és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1., 6., továbbá: KOVÁCS-BERÉNYI (2024b): 267-282.

[357] KUN, A. (2016): Az új munka törvénykönyve. In: „A magyar jogrendszer állapota." (szerk: Jakab András - Gajduschek György) MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 404–405., továbbá: KOVÁCS-BERÉNYI (2024a): 185-186.

[358] *„A munkajog léte végeredményben a „szabad munkaszerződés" (freier Arbeitsvertrag) megszületésének köszönhető, amely a közjogi megközelítés helyett szabad utat engedett a szerződéses szabadság eszméjének, és ezzel a magánjog érvényesülésének. Ezzel együtt azonban a magánjog rendjében megjelent egy olyan imparitás, amely a szerződés, majd a teljesítés folyamatában a jogviszony – ha a fejlődés e korai fázisában ez a különbségtétel megtehető egyáltalán – alakítását az egyik fél hatalmába adta. Ez az egyenlőtlenség, amelyből egyenesen következett az egyes munkavállaló tartós függősége, gyakorlatilag kiszorította a szerződés elvét (Verdrängung der Vertragsorientierung), amely azért is ellentmondásos, mert ebben a relációban a függőség alapja maga a szerződés volt."* KISS György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) *Állam-és Jogtudomány*, 2014/1., 42., KOVÁCS-BERÉNYI (2024a): 185-186.

Ezen alapvető, a modern munkajog esszenciális velejárójaként számontartott hierarchikus függés történeti kialakulásának feltérképezését korábbi kutatásaimban már vizsgálódásom fókuszába helyeztem. Jelen fejezet keretében alapvető célkitűzésem, hogy bemutassam az individuális munkajog szereplőinek mozgásterét, s foglalkoztatási kereteit jelentő jogosultságok és kötelezettségek rendszerét. Meglátásom szerint, mindez azért bír kiemelt jelentőséggel, mert egy fenntartható, és biztonságot, valamint rugalmasságot nyújtó rendszer megalapozhatja, hogy a munka és a magánélet egyensúlyának egészséges megteremtése valóban elérhető legyen a munkavállaló számára. [359]

4.3. A munkaszerződés teljesítése: munkajogi jogok és kötelezettségek rendszeréről

A munkaviszony a magánjog rendszerén belül a magyar jogi szabályok szerint is akkor tölti be a rendeltetését, hogyha a szerződést megkötő felek megfelelően gyakorolhatják a szerződésből eredő jogaikat, illetve teljesíthetik a szerződéses kötelezettségeiket. Hazánkban a 2012. évi I. tv a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) tartalmazza a munkajogi szabályokat, ezen belül is átfogó szabályozást nyújt a versenyszféra jogát illetően. A törvényszövegben ugyan tételes, taxatív felsorolást nem találunk a feleket megillető jogok és kötelezettségek teljes körére, mégis részletes képet kaphatunk a jogok és kötelezettségek rendszeréről, amely alapján a felek szerződéses kapcsolatot létesíthetnek egymással.

Fontos kiemelni ebben a relációban, hogy habár a munkajog egyfajta „keresztülfekvő jogágként”[360] a magánjog és a közjog között helyezkedik el, a jogviszony alapját jelentő munkaszerződés mégis olyan speciális keretrendszert teremt, amely biztosítja, hogy a pacta sunt servanda római jogi elv alapján a szerződésben meghatározottakat a feleknek teljesíteni kell. Az pedig, hogy konkrétan milyen jogokról és kötelezettségekről beszélünk, a legteljesebb

[359] KOVÁCS-BERÉNYI (2024a): 185-186.
[360] A magyar jogirodalomban Sárközy Tamás nevezte elsőként így a munkajogot. KOVÁCS-BERÉNYI (2024a): 187.

körben nem csupán a munkaszerződés fogja megmutatni számunkra. Mindennek oka pedig abban rejlik, hogy a felek közötti szerződéses jogviszony a szerződés megkötésének pillanatát tudja csupán lefedni. Ám a rendkívül dinamikus munkaerőpiaci környezet, az állandó alkalmazkodás képességének megkövetelésével lehetetlenné teszi a jogok és kötelezettségek teljes körének felleltározását.[361] Éppen ezért lesz kiemelten fontos kérdés, hogy milyen feltétek mentén lehet alkalmas egy munkaszerződés arra, hogy ténylegesen betölthesse a rendeltetését, és a törvényben biztosított követelményekkel összhangban valóban egy fenntartható, valamint egzisztenciális biztonságot adó foglalkoztatási környezetet teremtsen.

A további fejezetekben arra törekszem, hogy bemutassam, hogy a feleket terhelő kötelezettségek oldaláról milyen fő-és mellékkötelezettségek jelennek meg a munkajogviszonyban az Mt. szabályai szerint.

4.3.1. A munkaviszonyból eredő főkötelezettségek

Fontos kiemelni, hogy mind a munkáltatót, mind pedig a munkavállalót terhelik bizonyos főkötelezettségek, amelyek teljesítése nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a jogviszony valóban, megfelelően betöltse rendeltetését.

A munkáltató főkötelezettsége, hogy a munkavállalót a munkaszerződésének megfelelően foglalkoztassa, valamint ehhez kapcsolódóan a szerződés szerinti munkabért megfizesse. Míg a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni.[362] Mindezek alapján szükséges kiemelni, hogy a munkáltatónak nem csupán joga, hanem kötelessége is lesz, hogy a munkavállaló szerződésben meghatározott munkakörét és a munkakörhöz kapcsolódó feladatok ellátáshoz szükséges munkaidejét ténylegesen megtöltse valós tartalommal. Vagyis nem elegendő, hogyha csupán munkabért fizet a számára, hanem szükséges lesz, hogy a szerződéses keretek között megfelelő terepet biztosítson az aktivitásra, s ezáltal elősegítse a munkavállaló

[361] HERDON, I. – ZACCARIA, M. L. (2022): Ami szerződésszegés a polgári jogban, az munkaviszony a munkajogban? *Munkajog*, 2022/3., 3.
[362] Mt. 42. §. (2) bek.

képességeinek kibontakoztatását, s kamatoztatását.[363] Mindez pedig kiemelten fontos vállalti célként is meg kell, hogy jelenjen, mivel véleményem szerint ez lehet az alapja annak, hogy a munkavállaló hosszútávú, eredményes munkavégzését és motivációját fenntartva tudja saját személyiségét is fejleszteni, karriert építeni, ezáltal pedig hozzájárulni a munkáltató versenyképességének növeléséhez is. A munkavállaló ilyen fokú elégedettsége pedig jelentős alkotóeleme a munka és a magénélet egyensúlyának egészséges fenntartásához is.

A foglalkoztatási kötelezettség kiemelten fontos lesz, mivel amennyiben ennek nem tesz eleget, mindez komoly, anyagi vonatkozású következményekkel járhat a számára. Ide beletartozik azon esetkör is, - amelyre a Kúria is rávilágított egy döntésében - amikor egyáltalán nem, vagy adott esetben a munkaszerződésben meghatározott munkakör jellegétől lényegesen eltérően foglalkoztatja a munkavállalót mindenféle tájékoztatás nélkül a munkáltató, hosszútávú bizonytalanságot eredményezve ezzel a munkavállaló számára. [364]

A munkavállaló szempontjából a főkötelezettségek körében a már fentiekben említett munkavégzési kötelezettséget emeli ki a jogszabály. Ennek fontos eleme, hogy a munkaköri feladatok elvégzése a munkáltató irányítása szerint kell, hogy történjen[365]. Korlátozott esetekben természetesen a jogszabály biztosít lehetőséget a munkáltatói utasítás megtagadására is, ám ennek jogszabályi kereteire a későbbiekben kerül ismertetésre. Ezen kötelezettség teljesítésének az alapja, hogy a munkavállaló rendelkezésre álljon, méghozzá munkára kész és munkára képes állapotban. Ennek eredményeképpen,

[363] HALMOS, Sz. – PETROVICS, Z. (2014): *Munkajog*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2014, 142.

[364] A Kúria is rávilágított arra, hogy a munkáltató azon magatartásával, ha munkavállalóját mindenfajta tájékoztatás hiányában határozatlan ideig a korábban ellátott, munkaköre jellegét meghatározó tevékenységétől eltérő módon foglalkoztatja, ezáltal bizonytalan helyzetben tartja, foglalkoztatási kötelezettségét megszegi. Ez pedig a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka lehet. Lásd erről: a Kúria Mfv.10307/2018/7. számú precedensképes határozata felmondás jogellenességének megállapítása tárgyában.

[365] Tudományáganként eltérő lehet az, hogy pontosan mit értünk "irányítás" kifejezés alatt. Egyetértek Lőrincz György álláspontjával, mely szerint az irányítás szó közigazgatási tartalma áll a legközelebb a munkaviszonyhoz kapcsolódóan. Ennek értelmében „az irányítás egy több elemből álló jogosítványrendszer, amely - egyebek mellett - magában foglalja a szabályalkotás, az utasítás és az ellenőrzés jogát”. Lásd erről bővebben: LŐRINCZ György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3., 1–12.

összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy a munkavállalót egyrészt egy tárgyi, másrészt pedig időbeli keretben is terheli a munkavégzési főkötelezettség. Ez a kettős irányú kötöttség pedig ugyancsak érvényesül a munkáltató irányában is.

A tárgyi kereteket egyfelől a munkakör szabja meg, amely tartalmazza a munkakörhöz kapcsolódó feladatok összességét, a szerződéskötéskor ismertek szerint, amelyeket a munkáltató fog konkretizálni tényleges feladatokká. Kiemelten fontos lesz, hogy milyen munkáltatói utasításokkal látja el a munkavállalót az utasításadási jogával élve, mert ez fogja megszabni a munkavállaló számára a munkavégzési kötelezettségének tárgyi kereteit.[366] Ebből következik többek között az is, hogy a munkáltató köteles mindazon ismereteket, képzést biztosítani a munkavállalónak, amely lényeges a munkavégzés szempontjából, így példának okáért köteles lesz a munkavállaló betanítására. Továbbá, alapvető feltételként kiemelten fontos lesz, hogy a munkáltató biztosítsa a munkavállaló számára az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés körülményeit is annak érdekében, hogy a munkavégzési kötelezettségnek valóban, teljeskörűen eleget tudjon tenni. Éppen ezért, álláspontom szerint az egészséges munkakörnyezethez való jog, kiemelt relevanciával bír a munkaviszonyban.

Azt pedig, hogy a munkáltatói utasításoknak megfelelően, a munkáltató irányítása alatt konkrét mikor kell teljesíteni a munkavégzési kötelezettségét, az időbeli keret fogja jelenti, amely kapcsán az Mt. munkaidőre és ehhez kapcsolódóan a pihenőidőre vonatkozó szabályai bírnak relevanciával. A munkaidő és pihenőidő kérdéséhez kapcsolódóan ugyancsak kiemelt szerepe van a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartásához kapcsolódó kérdéseknek, így a téma jelentőségére tekintettel egy külön fejezetben említem meg az uniós és ehhez kapcsolódó hazai szabályozási eredményeket.

[366] HALMOS – PETROVICS: i.m. 142.

4.3.2. A munkaviszonyból eredő mellékkötelezettségek

Az előző fejezetben megismertetett főkötelezettségek mellett számos, egyéb, hozzájuk szorosan kapcsolódó kötelezettséget tudunk azonosítani a jogviszony alanyai kapcsán, amelyek ugyancsak elengedhetetlenek ahhoz, hogy megfelelő szerződésszerű teljesítésről beszélhessünk. Noha gyakorlati szempontból nincsen különbség fő-és mellékkötelezettségek között, az Mt. mégis több pontban, külön nevesíti a „lényeges kötelezettségszegés" fordulatát, amely felvetheti azt a kérdést, hogy van-e bármilyen különbség a következmények tekintetében. A legfontosabb szerep ehhez kapcsolódóan a kötelezettségek megszegése, s az ahhoz kapcsolódó szankciók esetén vetődik fel. Ennek körében azt látjuk, hogy a főkötelezettségek mindenképpen lényeges kötelezettségeknek tekintendőek, viszont ugyancsak léteznek olyan mellékkötelezettségek, amelyek szintén lényegesnek minősülnek. Annak meghatározásában, hogy mit érthetünk mégis lényeges kötelezettség alatt, a bírói joggyakorlat törekszik válasszal szolgálni. A peres eljárások során a legtöbb esetben a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódóan jelentkezik mindez kardinális kérdésként. Hiszen a Munka Törvénykönyve a 78. §-ban foglaltak szerint azonnali hatályú felmondásra ad lehetőséget meghatározott, szűk esetkörben, viszont kizárólag „lényeges" kötelezettségek megszegése esetén.[367] Arra a kérdésre választ adni, hogy az adott jogviszonyban, a felek vonatkozásában mindez pontosan miként tud megvalósulni, minden esetben egyedileg vizsgálandó a foglalkoztatási jogviszony valamennyi jellegzetességét figyelembe véve.

Az Mt. a VIII. fejezetében a munkaszerződés teljesítéséhez kapcsolódóan egy külön cím alatt (Alapvető kötelezettségek, (Mt. 51–52. §) vesz sorra számos, kiemelt fontosságú rész-vagy mellékkötelezettséget, amelyek a fentiekben kifejtett munkáltatói foglalkoztatási kötelezettséghez, valamint a munkavállaló munkavégzési kötelezettségéhez tartoznak.

Ehhez kapcsolódóan, a legfontosabb munkáltatói kötelezettségek az alábbi négy pontban foglalhatók össze:

[367] HALMOS – PETROVICS: i.m. 142.

a) a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosításának követelménye, valamint az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása [51. § (2) bekezdés b) pont, (4) bekezdés.],
b) a munkavállaló munkaidejének beosztása [96-97. §],
c) a munkaszerződés módosításának kezdeményezése meghatározott esetkörökben [60., 61. §],[368]
d) a munkafeltételek meghatározott esetben történő korrigálása a munkavállaló egészségi állapotának változására, ill. a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatása során az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek garantálása mellett [51. § (3) és (5) bekezdés]
Kiemelt jelentőségére tekintettel a következőkben részletesen a korábbiakban is említett, egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítására vonatkozó kötelezettséggel fogunk részletesebben megismerkedni.

4.3.2.1. Az egészséges munkakörnyezethez való jog

Az eddigi vizsgálódás is rámutatott arra, hogy a megfelelő munkafeltételek megteremtése kulcsfontosságú tényező annak érdekében, hogy a munkaviszony hosszútávon is, megfelelően betölthesse a rendeltetését.

Ehhez kapcsolódóan, az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet kialakítása és fenntartása a munkáltató egyik kiemelt kötelezettsége napjainkban is. Meglátásom szerint az egészséges munkakörnyezet biztosítása a munkavállaló számára garanciális jelentőségű a megfelelő munka és magánélet közti egyensúly megteremtésében. Míg a munkáltató oldalán kötelezettség, addig a munkavállaló oldalán alapvető jogosultságként jelenik meg a munkaviszonyban. A jogi szabályozási háttér

[368] Mt. 60. §. (1) A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatóak, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.
(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

éppen ezért a nemzetközi és az uniós jogi jogforrások útján vezet el minket a magyar, nemzeti jogi szabályokhoz.

A munkavédelem területéhez kapcsolódó emberi jogi rendelkezések vizsgálatát illetően az Egyesült Nemzetek Szervezete (a továbbiakban: ENSZ), illetve az Európa Tanács tevékenységének ismertetése bizonyul megkerülhetetlennek kutatásom jelen pontjához érve.

Több, emberi jogi tárgyú egyezmény született az ENSZ égisze, melyek általános kereteket szabnak meg ehhez kapcsolódóan. A szabályozási tárgykörök közül – a munkavédelem szempontjából – a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát szükséges kiemelni. Az Egyezségokmány 7. cikkében tesz utalást az egészséges munkakörnyezethez való jog szerepére, nevezetesen a dokumentumban rögzítésre került, hogy a részes államok minden személy számára elismerik az igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jogosultságot mely többek között magában foglalja az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörülmények biztosítását is.[369]

A fentiekhez kapcsolódóan, a nemzetközi jogi szabályozási környezetet vizsgálva az Európa Tanács emberi jogok és alapvető szabadságok védelméhez kapcsolódó, kiemelkedő tevékenységet tekintve az 1965. február 26-án hatályba lépett Európai Szociális Karta rendelkezéseiről szükséges említést tenni a szociális és gazdasági jogok védelmét tekintve. A dokumentum a Preambulum rendelkezései között utalást tesz az 1950-es Emberi Jogok Egyetemes Egyezményére. Ennek körében deklarálja, hogy a dokumentum megalkotására az abban nevesített alapvető polgári, politikai jogok, illetőleg szabadságjogok érvényesítésével összhangban került sor.[370] Relevanciája több terület mellett a munkajog vonatkozásában is egyértelműen meghatározó. Tekintettel arra, hogy az első tíz cikkében a dokumentum sorra veszi és egyben részletezi a munkához való jog tartalmát megtöltő jogosultságokat egyes részterületeire fókuszálva. A

[369] JAKAB, N. (2016): *Munkavédelem különös tekintettel a felelősségi kérdésekre.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 12-14.

[370] Preambulum: Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.) In: 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről.

Karta egy külön cikkben szabályozza ehhez kapcsolódóan a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jogosultságot. Ennek értelmében, a munkabiztonsági és munka-egészségügyi szabályzatok elkészítésének kötelezettségét, illetőleg végrehajtásának kötelezettségét határozzák meg a Szerződő Felek számára, valamint az ehhez kapcsolódó kérdésekről való konzultációt.[371]

Véleményem szerint, hogyha reflektálni szeretnénk a jelenkori társadalmi, gazdasági helyzet változásainak globális kihívásaira, ez a rendkívül komplex jogosultság fontos, hogy arra is kiterjedő kötelezettségvállalást jelentsen a munkáltatók számára, mely a munkavállalók fokozott védelmét elősegítsék a pszichoszociális kockázati tényezőkkel szemben is. Mivel a mentális megbetegedések, a kiégés-tünetegyüttes stb. sajnálatos módon egyre nagyon tömegeket érint világviszonylatban is. [372]

A közösségi, ill. uniós szintű szabályozást tekintve egyaránt számos jogalkotási eredményt találunk a munkavédelem területét érintően. A legfontosabb eredmény ennek kapcsán egyértelműen az, hogy az uniós szintű jogszabályok megteremtettek egy olyan keretrendszert, amely megfelelő minimumkövetelmények biztosítására kötelezi valamennyi tagállamot a munkavédelem területén. Természetesen, az ezáltal lefektetett követelményrendszer a minimális védelem biztosítását célozza, így ezektől szigorúbb intézkedések, munkavállalót védő szabályok létrehozására megkötés nélkül lehetősége van a tagállamoknak.[373]

---

[371] BERÉNYI Laura: The Right to a Healthy Working Environmental in the Light of Flexible Working Conditions. *REVUE EUROPÉENNE DU DROIT SOCIAL* (1843-679X 2393-073X), 56. (3). 2022, 72. DOI 10.53373/ REDS.2022.56.3.0076.

[372] *„WHO is committed to improving mental health at work. The WHO global strategy on health, environment and climate change and WHO Comprehensive mental health action plan (2013–2030) outline relevant principles, objectives and implementation strategies to enable good mental health in the workplace. These include addressing social determinants of mental health, such as living standards and working conditions; reducing stigma and discrimination; and increasing access to evidence-based care through health service development, including access to occupational health services. In 2022, WHO's World mental health report: transforming mental health for all, highlighted the workplace as a key example of a setting where transformative action on mental health is needed."* Lásd erről bővebben: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work, 2024. október 24.

[373] BERÉNYI: i.m. 72– 73.

Csupán röviden ehhez kapcsolódóan szükséges említést tenni a 89/391/EGK keretirányelvről, mely az első, jelentős szabályozási mérföldkövet jelentette a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét célzó intézkedéseket és programokat tekintve. Az irányelv legalapvetőbb célja, hogy a megelőzés kultúrájának megteremtésével hozzájáruljon a munkavállalói munkahelyi egészségvédelem és biztonság kialakítását elősegítő, hatékony intézkedések kidolgozásához.[374] Egy olyan szabályozási mérföldkőnek tekinthető, mely a későbbiekben több mint huszonöt egyedi irányelv megszületéséhez járult hozzá a munkavédelem területét érintően, valamint az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) létrehozásáról szóló 2062/94/EK tanácsi rendelet kialakításához is.

Az előzőekben bemutatott nemzetközi és uniós jogi keretrendszer kapcsán elmondható, hogy hazánk is eleget tett a jogharmonizációs kötelezettségeinek a fentieknek megfelelően. Ennek eredményeképp, a hatályos szabályozást tekintve a munkavédelem területét érintően kiterjedt jogforrási környezet szabályozza a munkavédelem területét, kiegészítve ezáltal az Mt. rendelkezéseit egy külön, munkavédelemről szóló speciális törvénnyel,[375] valamint a végrehajtáshoz kapcsolódó számos rendelettel, ám a jelen tanulmány keretében mindezek részletesebb ismertetésére nem térek ki.

Fontos kiemelni a megfelelő, egészséges munkakörnyezet biztosításához kapcsolódóan az Mt. 51. § (4) bekezdését, amely általános érvénnyel kötelezi a munkáltatót arra is, hogy adott esetben a munkaköri alkalmassági vizsgálatot ingyenesen biztosítsa a munkavállalónak. Ehhez kapcsolódóan 2024. szeptember 1-jétől lépett hatályba a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) módosított rendelkezése. Ennek értelmében a munkavállaló orvosi alkalmasságának vizsgálatára nem kötelező jelleggel minden esetben a munkába állást megelőzően. Csupán akkor kerül sor erre, ha

[374] JAKAB: Munkavédelem..., 27– 28.
[375] 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.

ezt jogszabály az adott munkavégzés tekintetében előírja, vagy a munkáltató hoz erről döntést. [376]

4.3.3. A munkára képes állapot ellenőrzése

Azt már világosan láthatjuk, hogy a munkáltatót milyen mértékű kötelezettség terheli a megfelelő munkakörülmények kialakítása kapcsán, ám nem szabad figyelmen kívül hagyni a munkavállaló szerepét és kötelezettségeit sem ehhez kapcsolódóan. Hiszen azon túlmenően, hogy a munkáltató részéről általános érvénnyel megkövetelt, hogy a tisztességes és megfelelő foglalkoztatási feltételeket megteremtse és biztosítsa a jogviszony fennállása alatt is, a munkavállalót is köti a foglalkoztatási keretrendszer. Ezzel pedig a kéz a kézben együtt jár a munkavállalóval szemben megkövetelt – személyes munkavégzési, és rendelkezésre állási kötelezettségen kívül – az, hogy megfelelő, munkára kész és munkára képes állapotban jelenjen meg a munkavégzési helyen.

A rendeltetésszerű joggyakorlás és a személyiségi jogok védelmének követelményét tiszteletben tartva, a munkáltató, a széleskörű ellenőrzési jogával élve bármikor jogosult a munkára képes állapot fennállásáról meggyőződni. Ehhez kapcsolódóan az ellenőrzés a legtöbb esetben a munkavállaló alkoholos befolyásoltságának ellenőrzésére terjed ki, ami alkoholszondás vizsgálat útján valósulhat meg. Ezzel kapcsolatosan a kialakult bírói gyakorlatot a Kúria Munkaügyi Kollégiumának MK 122. számú állásfoglalása foglalja össze. Az állásfoglalás értelmében, ha a munkavállaló megtagadja a közreműködést az alkoholtól befolyásolt állapotának, vagy a rá vonatkozó alkoholtilalom megtartásának ellenőrzésére irányuló vizsgálatban, ez a magatartása már önmagában is alkalmas lehet az Mt. szerinti hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására. Tehát, a vizsgálat lefolytatásának megtagadása, meghiúsítása ugyan olyan lényeges kötelezettségszegésnek minősül, mintha a vizsgálatot lefolytatják, s annak eredménye kimutatja a munkavállaló alkoholos

[376] 1993. évi XCIII. törvény 49. § (1a) bek.

befolyásoltságát, s ehhez kapcsolódóan hátrányos jogkövetkezményekkel szankcionálható.[377]

Fentiekhez azt is hozzá kell tenni, hogy amennyiben más, kézzel fogható és egyértelmű jel is arra utal a munkavállaló magatartása, szóbeli megnyilvánulásai alapján, hogy alkoholos befolyásoltság alatt áll, úgy a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavégzéstől haladéktalanul eltiltsa. Természetesen ebben az esetben, mind az érintett munkavállaló, mind pedig a munkaszervezetben dolgozó többi munkavállaló egészségének, testi épségének védelméért is szigorú, objektív felelősséggel tartozik a munkáltató, ezért egy ilyen helyzetben kiemelten fontos lesz, hogy ésszerű időn belül megtegye a szükséges intézkedéseket. Amennyiben a vizsgálatot sikeresen lefolytatták, úgy annak eredményéről minden esetben köteles lesz a munkáltató tájékoztatni a munkavállalót, méghozzá írásban. Amennyiben a munkavállaló nem fogadja el a vizsgálat eredményét, a bizonyítás a munkáltatót fogja terhelni.[378]

Az Mt. adta jogi keretek értelmében, amennyiben a munkavállaló a fentiekben részletezett kötelezettségeit vétkesen, vagyis szándékosan vagy akár gondatlanul megszegi[379], vele szemben azonnali hatályú felmondás, vagy a kollektív szerződés, illetve - ha nincs hatályban kollektív szerződés - a munkaszerződés által megállapított egyéb, a kötelezettségszegés súlyával arányos mértékű hátrányos jogkövetkezmény alkalmazható. Ebben az esetben viszont a kétszeres értékelés tilalmára tekintettel kell lenni. Ennek értelmében tehát ugyanazon kötelezettségszegés miatt nem lehet hátrányos jogkövetkezménnyel és a munkaviszony megszüntetésével is élni. Azt, hogy konkrétan milyen szankciókat lehet alkalmazni hátrányos

[377] HALMOS – PETROVICS: i.m. 145., továbbá Lásd erről: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, ORAC Kiadó, 2023.

[378] A bizonyítás az esetek többségében véralkohol-vizsgálattal történhet. Az alkoholos állapot és alkoholos befolyásoltság orvosszakértői vizsgálatáról és véleményezéséről az Országos Igazságügyi Orvostani Intézet külön módszertani leírást tett közzé.

[379] Példának okáért, ha a munkavállaló alappal kimenti azt, hogy miért nem érkezett meg a munkaidő kezdetére sem a munkavégzési helyre, vele szemben semminemű szankciót nem lehet alkalmazni, hiszen a munkából való távolléte az 55. § alapján jogszerű volt. Lásd erről bővebben: A Munka Törvénykönyvének magyarázata, ORAC Kiadó, 2023.

jogkövetkezményként, maga az Mt. határozza meg. Ennek alapján alapvető követelmény, hogy „*hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.”*[380] Arra vonatkozóan, hogy mit tekinthetünk arányos mértéknek a törvény nem ad eligazítást, ezt minden esetben az eset összes körülményére tekintettel lehet meghatározni. Az időbeli megkötésre azonban figyelnie kell a munkáltatónak, mivel a hátrányos jogkövetkezményt a kötelezettségszegésről való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig határozhatja meg, s mindezt írásban, indokolási kötelezettség mellett.

4.4. A kötelezettségek alóli mentesülés lehetőségei

Ahogy az eddigi fejezetekben erre rávilágítottak, a szerződés szerinti teljesítés alapvető feltétele a munkaszerződésben, valamint az Mt. által meghatározott kötelezettségek teljesítése. A munkajogviszonyban uralkodó speciális, hierarchikus függőségi viszonynak megfelelően a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló a munkáját köteles a munkáltató irányítása, s utasításának megfelelően ellátni.

Ugyanakkor a Munka Törvénykönyve lehetőséget biztosít arra a munkavállalónak, hogy megtagadja az utasítás teljesítését, valamint bizonyos esetekben kötelezővé is teszi az utasítás megtagadását a munkavállaló számára. Ehhez kapcsolódóan kötelező megtagadni a munkáltatói utasítás végrehajtását, amennyiben annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Abban az esetben viszont, ha nem más személyről, hanem az érintett munkavállalóról van szó,

[380] Mt. 56. § (2) bek.

nem teszi kötelezővé az utasítás megtagadását, csupán lehetőségként biztosítja ezt a munkavállaló számára abban az esetben is, ha az utasítás végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.[381] Tehát, ezekben az esetekben a munkavállaló eltérő magatartása nem számít majd kötelezettségszegésnek. Azonban, a rendelkezésre állási kötelezettsége már másként alakul, mivel az Mt. szabályai szerint a rendelkezésre állási kötelezettséggel a munkavállalónak akkor is számolni kell, ha jogszerű utasításmegtagadásból adódóan a munkavégzési kötelezettsége alól mentesül. Ebből eredően ilyenkor is igaz lesz, hogy munkára képes és alkalmas állapotban továbbra is elérhetőnek kell lennie a munkavállalónak. Továbbá, az Mt. rögzíti, hogy a munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót pedig haladéktalanul tájékoztatni kell.[382] A korábbi Mt. szabályai még kötelezővé tették a munkavállaló számára, hogy felhívja előzetesen is az utasítást adó figyelmét arra, hogy az utasítás teljesítésével kárt idézhet elő. Mindez azonban egyértelműen levezethető a felek közötti együttműködés, s ehhez kapcsolódóan konkrétan a tájékoztatási kötelezettség általános követelményéből, így ez a fordulat már nem szerepel a hatályos törvényszövegben.

A Munka Törvénykönyvének magyarázata részletesen is kitér a fenti két esettel kapcsolatban arra a kérdésre is, hogy miként kell eljárnia a munkavállalónak abban az esetben, ha megítélése szerint az utasítás teljesítésével bűncselekményt hajtana végre. Ebben a kérdésben a magyar Alkotmánybíróság az 1354/B/1992. számú AB határozatában még a korábbi, 1992. évi Munka Törvénykönyvének e tárgykörben való rendelkezésének hiányát sérelmező panasz kapcsán foglalt állást. A testület állásfoglalása szerint a bűncselekmények elkövetésére vonatkozó tilalom általános érvényű, mindenki számára. Ebből következően pedig megállapíthatjuk, hogy az ilyen magatartástól való tartózkodásra vonatkozóan teljesen felesleges külön is

[381] Mt. 54. § (2) – (3) bek.
[382] Mt. 54. § (4) bek.

kötelezni a munkavállalót. Továbbá, nem csupán felesleges, de a gyakorlatban kivitelezhetetlen és rendkívül problematikus helyzetet teremtene. Hiszen, az esetekben többségében, mindezek alapján egy adott szituáció és egy konkrét magatartás értékelése – avagy annak eldöntése, hogy egy konkrét munkáltatói utasítás valóban bűncselekményt valósít-e meg - olyan komplex és bonyolult kérdés, amely elbírálása általában nem várható el a munkavállalótól. Továbbá fontos, hogy mindezek mellett arra is tekintettel kell lenni, hogy egy ilyen utasítás megtagadása mit eredményezne a munkavállaló munkaviszonyának további kifutására, s ezáltal a hosszútávon is eredményesen fenntartható jogviszonyra.

4.5. Részösszefoglalás

Jelen fejezetben alapvető célkitűzésem az volt, hogy egy általános képet adjak a hatályos, magyar munkajogi szabályozásról a versenyszféra munkajogához kapcsolódóan, a jogok és kötelezettségek rendszerét érintően.

Amint az a vizsgálódásom során körvonalazódott, a munkajog, mint szerződéses jogág[383], a pacta sunt servanda elv mentén arra az alapvetésre hagyatkozik, amely szerint a felek közötti szerződéses kapcsolatban, a megállapodásban foglaltak minden esetben kötik a feleket, vagyis az abban foglaltakat a feleknek teljesíteniük kell. A magyar munkajogi szabályozás pedig ehhez kapcsolódóan a jogok és kötelezettségek kiterjedt és szerteágazó rendszerével adja meg a foglalkoztatási kereteket a munkaerőpiac szereplői számára. A munkaszerződés teljesítéséhez kapcsolódó szabályokat részletező fejezeten kívül, a törvény közel valamennyi fejezetében találhatóak elszórtan olyan törvényi rendelkezések, amelyekből egyéb kötelezettségek származnak a jogviszony alanyai számára, amely ugyancsak rávilágít a téma komplex megközelítést igénylő vizsgálatára. Látható tehát ehhez kapcsolódóan, hogy a dinamikus jegyek mellett a statikus jegyek kiemelt szerepet játszanak a jogviszonyok tekintetében, hiszen a feleket megillető jogok és az őket terhelő

[383] HERDON – ZACCARIA: i.m. 3.

kötelezettségek együttesen adják meg a jogviszony tartalmát, s ezáltal a foglalkoztatás keretrendszerét is. A keretrendszer adott, amelyben a felek szerződési szabadság elve mentén szabadon mozoghatnak.

Jelen fejezetben a feleket megillető főkötelezettségek és mellékkötelezettségek számba vételével körvonalazódott az a koordináta rendszer, amely iránytűként szolgál a felek számára. Ehhez kapcsolódóan, összefoglaló gondolatként fontos kiemelni, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, valamint a munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége kettő alapvetést előfeltételez. Egyrészt, nélkülözhetetlen, hogy munkáltató utasításokkal – méghozzá megfelelő, szabályszerű utasításokkal - tudja ellátni a foglalkoztatottját. Másrészt pedig, ezzel együtt jár az is, hogy a munkavállaló részéről nélkülözhetetlen, hogy a Munka Törvénykönyvében is meghatározott általános magatartási követelményekkel összhangban a szaktudása és gondossága legjavát nyújtva munkára kész és képes állapotban lássa el a feladatait. Mindez több szempontból is kiemelten fontos a fenntartható foglalkoztatás megteremtése érdekében, mivel a magasabb munkavállalói elégedettség eléréséhez, a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez mindenképpen szükséges, hogy a hosszútávú együttműködés keretében valósuljon meg a szerződésszerű teljesítés mindkét fél részéről. Egy megfelelően működő, kölcsönös együttműködésen, és a tisztességes foglalkoztatás szem előtt tartásával működtetett rendszer több előnnyel is szolgálhat a felek számára; jelentős mértékben hozzájárulhat így nem csupán a munkavállaló kiteljesedéséhez, a munkahelyi és a családi kötelezettségek eredményesebb összeegyeztetéséhez, hanem a munkáltató termelékenységének növeléséhez, a profit maximalizálásához és a felmerülő költségeinek csökkentéséhez is.

4.6. A 2019/1158-as irányelv implementációja

Eddigi kutatásunk alapján szemügyre vehettük, hogyan formálódott a munkajogi jogalkotás és joaglkalmazás kerete a nemzetközi és az uniós szabályozási háttérrel összhangban.

Ebben a folyamatban, a nemek közötti egyenlőség elérésében az új irányelv elfogadásával egy új mérföldkőhöz érkeztünk a szociális dimenzió fejlődési ívéhez igazodó reformfolyamatok kapcsán. A jogalkotó célja pedig ezzel egyértelműen a gondozást vállaló szülői jogállásból fakadó hátrányok kiküszöbölésére irányuló törekvés, a munkajog eszközeivel.

Az Unió tagállamainak 2022. augusztus 2. napjáig kellett átültetniük a rendelkezéseket nemzeti jogukba. Hazánk ennek a kötelezettségnek nem tett eleget a megadott határidőn belül, azonban 2023. január 1. napjától megvalósult a jogharmonizáció az irányelvben foglaltaknak megfelelően. Így a következőkben, a kutatási fókuszomat jelentő rugalmasság kérdésköréhez kapcsolódóan sorra veszem az implementációs kötelezettségből eredő módosításokat az Mt-ben. Tekintettel arra, hogy a szülői jogállás védelmét célozta az irányelv, külön vizsgálom az anyák és az apák munkajogi helyzetét a módosítások tekintetében.

4.6.1. Apasági szabadság

Az új irányelv hatályba lépésével a munka és a magánélet összehangolása kapcsán megnyílt a lehetőség az apákra vonatkozó védelmi rendelkezések felülvizsgálatának, ugyanis a Munka Törvénykönyve meglehetősen csekély rendelkezést tartalmazott az apákról.

A munka és magánélet job összeegyztethetőségét célzó intézkedések tekintetében az apaságfi szabadság nem volt ismeretlen a jogalkotó számára. A 2023. évi módosítást megelőzően az Mt. úgy rendelkezett, hogy az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt munkanap, míg ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár. Azonban, e szabadság igénylése több szempontból is korlátozottnak

bizonyult, függetlenül attól, hogy a pótszabadságot munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kellett kiadni. [384]

Nehézséget jelentett az érvényesítés kapcsán egyrészt, hogy a szabadság kiadására vonatkozó szabályok vonatkoztak rá, másfelől pedig, az apa elveszíthette a jogosultságát az igénybevétel kapcsán, amennyiben a megadott időintervallumon belül nem tudta kivenni a pótszabadságot. Továbbá, alapvető problémát jelentett, hogy a pótszabadság idejére felmondási védelem sem illete meg az apát. Így mindezek tükrében izgalmasnak bizonyul szemügyre venni, miként ültette át az új irányelv fokozottabb jogvédelemre törekvő célkitűzéseit a magyar jogalkotó.

Elsőként az időtartamok kapcsán kell szót ejtenünk a módosításokról, ugyanis az apa szabadság mértéke a duplájára emelkedett az implementáció nyomán.

A magyar jog korábban öt munkanapot biztosított az apák számára e jogcím leretében, illetve ikergyermekek esetén 7 munkanapot. Az új szabályokra tekintettel tehát nem volt elkeülhető az időtartam növelése. Valamint fontos enenk kapcsán, hogy a jogalkotó biztosítja, hogy a szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben szükséges kiadni.[385]

A szabadsághoz kapcsolódóan talán még izgalmasabb kérdés, hogy miként értelmezi a jogalkotó az irányelv díjazás tekintetében irányadó szabályait A korábbi szabályozás szerint az 5 munkanap apa szabadságra az apa a fizetett távollét időtartamára járó távolléti díj 100 százalékában részesült. Az új nemzeti szabályozás az első öt napra meghagyja az eredeti rendelkezést, a 6. naptól kezdődően viszont a második öt napra viszont megváltoztatta a mértékét és a távolléti díj mindösszesen 40 százalékára csökkentette azt. [386]

[384] HUNGLER – KENDE (2019): i.m. 113.

[385] *„Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő negyedik hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal."* Mt. 118.§ (4) bek.

[386] Mt. 146. § (4) bek.

Felmerül a kérdés, hogy mindebből mire lehet következtetni. Azt látjuk, hogy a hazai jogalkotó ezzel a módszerrel biztosította, hogy csupán az irányelv által meghatározott minimum ellátást garantálja erre az időszakra. Tekinttel az irányelv szellemiségére és általános célkitűzéseire viszont úgy vélem, a hazai jogalkotó élhetett volna a minimumszint biztosításán túlmenően, magasabb összegű juttatás garantálásával is. Hiszen, ha magyar viszonylatokban is célunk, hogy ösztönözzük az édesapákat is a családi élet területén jelentősebb szerepvállalásra, ezáltal elősegítve a nők munkaerőpiaci jelenlétét, a jelenlegi nehéz gazdasági körülmények fényében egy néhány napos jelentősebb bevételkiesés is megterhelő lehet a családok számára. Így ebben a kontextusban már másként ölt testet, hogy valójában milyen jelentősége lehet az irányelv által deklarált megfelelő szintű juttatásokra vonatkozó tagállami részletszabályoknak, amelyek döntően befolyásolják, hogy a kitűzött célok valóban elérhetők lehetnek-e a gyakorlatban.

Kiemelten fontos a módosítások tekintetében a felmondási védelem szabályainak kiterjesztése. Valamint szintén megjegyzendő, hogy a szabadság kiadásának időpontja a munkáltató által nem halasztható el, és a már kiadott szabadság nem is szakítható félbe. A munkavállaló számára továbbá biztosítja a törvény, hogy amennyiben jogviszonya a szabadság igénybevételét megelőzően megszűnik, az apasági szabadságot – a törvény által írt határidőben – újabb munkaviszonyában is igénybe vegye. Erre tekintettel pedig a jogviszony megszűnésekor az apasági szabadság pénzben megváltására nem lesz lehetőség.[387]

4.6.2. Szülői szabadság

Amint arra *Prugberger* és *Mélypataki* is rávilágít közös tanulmányában, a Magyar jogi terminológiában is elkülönült a nemzetközi szabályokhoz

[387] Mt. 118.§, 25.§, 294.§.

hasonlóan a szülési és a szűkebb értelemben vett szülői szabadság, amely az Mt. szórványos szabályozása keretében több formában is tartalmazott szülői szabadsághoz kapcsolódó rendelkezéseket.[388]

A magyar szabályok szerint a munkavállalót gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg, amely mindkét szülő számára biztosított. Fontos azonban, hogy a szabadságnapok nem évente, hanem összesen illetik meg a munkavállalót. Az igénybevétele feltétele, pedig az adott munkáltatóval fennálló jogviszonyra vonatkozik, amelynek minimum egy éve kell fennállnia a felek között. Fontos továbbá, hogy a munkavállaló szabadságra vonatkozó igénye a munkajogviszony megszűnése esetén sem vész el, tehát igénybe veheti azt másik munkaviszonyában is, az előbb említett kitétellel. Épp ezért, - az apsági szabadsághoz hasonlóan - a szülői szabadságot a jogviszony megszűnésekor pénzben megváltani nem lehet.
A szabadság kiadaására vonatkozó szabályok esetében is igaz lesz, hogy a szülői szabadságot a munkavállaló által kért időpontban, az általa meghatározott részletekben kell kiadni. A jogalkotó azonban figyelembe vette a munkáltató jogos gazdasági érdekét is ennek körében, amikor isrögzíti, hogy jogosult lesz a szabadság kiadását – *kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén* – legfeljebb hatvan nappal elhalasztani. Ebben az esetben ugyancsak releváns lesz, hogy a munkáltatót írásbeli indokolási kötelezettség terheli, továbbá közölnie kell a munkavállalóval a kiadás javasolt időpontját is. A már megkezdett szabadság félbeszakítására azonban nem lesz jogosult a munkáltató.[389]

A részletszabályok kapcsán a szülői szabdság esetében is szükséges külön is szólni a juttatás mértékéről.

[388] MÉLYPATAKI, G., - PRUGBERGER, T. (2018): A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. *Európai Jog: Az Európai Jogakadémia Folyóirata:, 3,* 14-26., 21.

[389] Mt. 118/A §, 123.§ (5) bek., 125. §.

Amint azt az uniós szabélyokról szóló fejezetben részletesen is kifejtettük, az irányelv 5. cikkében a jogalkotó elsődleges célkitűzése az volt a szülői szabadságra vonatkozó rendelkezésekkel, hogy a szülők egyenlő módon gyakorolhassák szülői jogosultságaikat is. Ennek érdekében, az irányelv egy minimum életkori korlát (a gyermek 8. életéve) bevezetésével élt ugyan, ám a nemzeti szabályozásra bízta gyermek életkorának meghatározását a szabadság igénybevételéhez kapcsolódóan. Az irányelv továbbá annak eldöntését is tagállami hatáskörbe utalta, hogy előzetes jogviszonyhoz rendelik-e a szabadság kiadását, így látható, hogy a részletszabályok tekintetében ugyancsak a tagállmoknak van kiemelt szerepe.

Az életkor tekintetében az Mt. szabályai fényében azt látjuk, hogy a magyar jogalkotó nem a felső határhoz igazodóan határozta meg az életkort. Az életkort elsősorban a klasszikus családtámogatási életkori korhatárhoz a 3. életévhez igazította. Ezzel azonban az irányelv azon rendelkezése, mely szerint az egyenlő hozzáférés meg legyen, nem feltétlenül biztosított. Ennek oka, hogy akár a szociális és intézményi ellátások hiányosságai okán, akár más okból, végzettségtől függetlenül a nők egy jelentős része a gyermek 3 éves koráig elsődleges gondozóként otthon van. [390] Ebből kifolyólag az édesanyák egy jelentős része ezt a munkajogi kedvezményt valójában nem tudja igénybe venni. Vagyis ebben a tekintetben is megkédőjeleződhet a tagállami részletszabályok hatékonysága. Továbbá, ugyancsak problematikusnak tűnik, hogy a gyermek 3 éves koráig meghatározott életkori korláton belül, amennyiben visszatér a munka világába, valójában mennyire tudná igénybe venni ezt a szabadságot. Hiszen, az első fejezet statisztikai adatai is körvonalazták, hogy milyen sok rétegben érezteti a hatását a nemi sztereotípiák, s mindennek milyen tovagyűrző hatásai lehetnek.

[390] EROS, H., - SMOTER, M., - KREKÓ, J. (2022). Young Woman on the Labour Market in Hungary and Poland. Youth Employment Partnership. (Letöltés dátuma: 2024.06.29.), forrás: http://yepartnership.ibs.org.pl/content/uploads/2022/09/Young-women-on-the-labour-market-in-Hungary-and-Poland.pdf, továbbá: SOLYMOSI-SZEKERES et. al. (2024): i.m. 241-255.

Fentiekre tekintettel, ismét arra az álláspontra juthatunk, hogy a hazai részletszabályok fontos tényezőket mellőznek, amelyek összességében visszavethetik az elérendő célkitűzések teljesülését.

A magyar jogalkotó egy éves előzetes jogviszonyhoz köti a szabadság igénybevételét, amely a korábban a munkaerőpiacra visszatérő anyák egy részét szintén kizárja ebből a lehetőségből, mivel a szülés után a munkaerőpiacra visszatérő nők negyedét nem veszik vissza a korábbi munkahelyére. [391]

Az életkoron kívül, ugyancsak fontos megemlíteni azt a kérdést, hogy a a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében kiemelten fontos szerepe van annak, hogy milyen mértékű díjazást biztosít a tagállami szabályrendszer.

Az irányelv 5. cikke 4 hónapban határozza meg a szabadság mértékét, ehhez képest a magyar jogalkotó 44 munkanapban határozza meg a mértékét, mely hozzávetőlegesen két hónapnak felel meg. Ennek oka, hogy az említett irányelv 20. cikk (6) megengedi, hogy a minimumok meghatározásánál a 92/85/EGK irányelvnek való megfelelés legyen az irányadó. Az ennek való megfelelés pedig nem jelenti a jelenlegi szabályok lerontástát. Így kijelenthetjk, hogy a hazai jogalkotó a mértéket szabályosan határozta meg. [392]

Ha a díjazást nézzük akkor jogilag helyesen járt el, hiszen a mérték behatárolásában a szociális partnerek általi meghatározásra volt bízva a mérték. Azonban, ha az irányelv szellemiségével összhangban kívánjuk vizsgálni a mértékre vonatkozó szabályokat, már jelentősen szűkösebb fedezetet látunk.

A magyar jogalkotó ugyanis a szabadság időtartamára járó összeget a távolléti díj 10%-ban határozta meg. Ez tehát azt jelenti, hogy a szabadságot igénybe vevő szülő, a rendes fizetett szabadság idejére járó összeg 10%-ában részesül a a szülői szabadság igénybe vétele alatt. Ebben a vonatkozásban pedig ugyancsak szükséges utalnunk arra, hogy a gazdasági és társadalmi viszonyok között a szülői szabadság fent ismertetett szabályok alapján való biztosítása súlyos aggályokat vethet fel, mindkét szülő oldaláról.

[391] Profession; UNICEF Hungary. Kutatás. Forrás: https://azemberioldal.hu/kutatas/ (Megtekintés ideje: 2025.03.25.)
[392] SOLYMOSI-SZEKERES et. al. (2024): i.m. 241-255.

Az anyák oldaláról azért, mert egy részük vagy szociális ellátásban ragadva, vagy a munkaerőpiaci diszkrimináció okán nem fogja tudni igénybe venni a szabadságot. Az apák többsége a feltételeknek megfelel ugyan, de többségük anyagi helyzete okán nem engedheti meg, hogy szinte ingyen otthon maradjon két hónapig. Ezen a helyzeten még az sem segít, hogy felmondási védelem illeti meg az apát is ezen szülői szabadság igénybevételekor. [393]

Fentieket összegezve véleményem szerint egyértelműen kirajzolódik, hogy a hazai jogalkotó csupán az irányelv által biztosítandó kötelező minimumot biztosítja az Mt. módosítással, azonban komoly hiányosság a szociálsi oldalról történő támogatás ezen munkajogi szabályok kapcsán. Mindez összefüggésben lehet azzal a ténnyel, hogy Magyarország volt az egyik olyan tagállam, aki nem szavazta meg a 2019. évi irányelvet. Ennek kapcsán a hivatalos állásfoglalás kiemelte, hogy a magyar családpolitika kulcseleme a munka és a család közti egyensúly, a nők munkába való visszatérése és a férfiak családi életbe való bevonásának támogatása. Ugyanakkor az állásfoglalás arra is kitért, hogy a szülői szabadság igénybevétele, ill. főként a szabadság átruházásának kérdése tagállami hatáskörben rendezendő kérdés, s EU szinten csupán az alapelveket kell meghatározni. A tagállamok számára pedig biztosítani kell a szükséges mozgásteret az eszközök, az időzítés és a prioritások felállításához.[394]

4.6.3. Gondozói munkaidő kedvezmény

Eddigi vizsgálódásunk fényében körvonalazódott, hogy a gondozási feladatok milyen mértékű leterheltséget jelenthetnek a munkaerőpiacon aktív résztvevőként megjelenő szülők számára. Az irányelv tükrében rávilágítottam, hogy milyen jelentősége lehet a gyermekek, illetőleg az idős, ápolásra szoruló

[393] Az életkor tekintetében fennálló aggályok kapcsán lásd: MÉLYPATAKI, G., - PRUGBERGER, T. (2018): 21-24.; SOLYMOSI-SZEKERES et. al. (2024): i.m. 241-255.

[394] Statement of Hungary. Interinstitutional File: 2017/0085(COD), 4. o. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9310_2019_ADD_1&from=EN (Megtekintés ideje: 2025.03.25.)

személyek esetében megjelenő különbségeknek a gondozást végző munkavállalók helyzete szempontjából. Az irányelv törekszik arra, hogy a gondozási feladatok kiegyensúlyozottabb megosztása valóban elérhető legyen. Bevezeti a családi szabadsághoz és a rugalmas munkaidő-beosztáshoz való, át nem ruházható jogot a nők és a férfiak számára egyaránt. A jogalkotó részéről érezhetően úgy került kialakításra, hogy ösztönözze e jogok igénybevételét a férfiak körében. Az irányelv továbbá azt is rögzíti, hogy az e jogokat gyakorló gondozók nem részesíthetők kedvezőtlen bánásmódban és hátrányos megkülönböztetésben a munkahelyen.[395]

Az uniós szabályokkal való összhang érdekében az Mt. tovább bővítette a gondozási kötelezettségek igénybe vehető lehetőségeket, méghozzá a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetei között. Az Mt. 55. § (1) l) pont ennek kapcsán kimondja, a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra.

A fenti szabály az irányelv 6. cikkében foglaltakkal összhangban került kidolgozásra. Habár e rendelkezés nem használja a „gondozást végző munkavállaló" fenti kategóriáját, az értelmező rendelkezések között viszont helyet kapott. A törvénymódosítás indokolása pedig arra utal, hogy ezen munkaidő-kedvezmény vonatkozásában figyelembe kell venni a fenti definíciós rendelkezést.[396] A definíció alapvetően két szegmensből áll; egyrészt, a gondozott személynek súlyos egészségi állapotúnak kell lennie, másrészt jelentős gondozást vagy támogatást kell igényelnie. Az egészségi állapot felmérése ennek kapcsán orvosszakmai kérdés lesz.

Kiemelést érdemel, hogy a gondozónak ilyen esetekben pusztán munkaidő-kedvezmény jár, díjazás viszont nem. Ez – a fogalmi alapvetésekjez hasonlóan

[395] Európai Gondozási Stratégia, 2022. 19.
[396] Mt. 294. § (1) n) pont.

– szintén megfelelően igazodik az irányelvi alapokhoz. Annyi azonban ebben az esetben is megemlítendő, hogy az igénybevétele kapcsán a szabdaság-kiadás általános szabályai köszönnek vissza.

Az Mt. szabályrendszerére tekintettel azt mondhatjuk, hogy a gondozói munkaidő-kedvezmény megfelelően kiegészítheti a közeli hozzátartozó ápolására, legfeljebb két évre igénybe vehető fizetés nélküli szabadság konstrukcióját is. A fizetés nélküli szabadság ugyanis a tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolás céljára igényelhető. Valamint a fizetés nélküli szabadság kérelmezésére és megszakítására vonatkozó, rugalmatlanabb szabályok mentén kell eljárni. Míg ezzel szemben a gondozói munkaidő-kedvezmény leginkább olyan helyzetekben lehet valóban segítség, amikor gyorsabb és rugalmasabb eljárásrend mellett lehet igénybe venni rövidebb, akár azonnali otthoni helytállást igénylő esetekben.[397]

A fentiekből is láthattuk, hogy a magyar jogalkotó összességében eleget tett az irányelv által támasztott minimális követelményeknek, a jogharmonizáció ebből a szempontból sikeresnek mondható. A prioritást élvező kérdés azonban annak megítélése, hogy a módosított és új intézményként bevezetett szabadságok milyen mértékben tudják valóban elősegíteni a munka és a magánélet egyensúlyát a nemek közötti egyenlőség ösztönzésével. Annyi azonban bizonyos, hogy a mukavállalók jogainak védelme, az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kiemelten fontos lesz az előzőekben bemutatott, családi kötelezettségek teljesítéséhez kapcsolódó szabadságok igénylése, ill. igénybe vétele esetén.

Ebben a folyamatban, azonban a Covid19 világjárvány olyan, nem várt kihívások elé állította a társadalmakat, amely teljesen új fejlődési pályára terelte a munkaerőpiaci kihívásokat. A rugalmas munkafeltételek kapcsán szükségessé vált újraértékelni a munkajog megingathatatlannak tűnő fogalmait is, s

[397] Mit tartogat az Mt.-módosítás a beteget gondozó munkavállalók részére? – A gondozói munkaidő-kedvezmény, 2023.01.27. https://ado.hu/munkaugyek/mit-tartogat-az-mt-modositas-a-beteget-gondozo-munkavallalok-reszere-a-gondozoi-munkaido-kedvezmeny/ (Megtekintés ideje: 2024.07.27.)

megfelelően alkalmazkodni a változásokhoz. Ehhez kapcsolódóan, a rugalmasság kérdéskörét illetően a munkavégzési hely változására szeretnék kitérni a továbbiakban a távmunka és az otthoni munkavégzés szabályainak értékelésével.

V. Digitalizáció és a munka magánélet egyensúlya a rugalmasabb foglalkoztatás terén

Rácz Ildikó doktori disszertációjában részletesen kifejti, hogy a digitalizációs folyamatok milyen komplex kapcsolódási pontok mentén alakítják a mai, modern munkajogi intézményeket. Mindez egy hosszú, és napjainkban is zajló folyamat mozgatórugójaként alapjaiban határozza meg a szabályozásbeli fejlődési tendenciákat. Kiemeli, hogy már a 2006. évi Zöld Könyv a munkajog korszerűsítését célul tűzve is a digitalizációs folyamatok eredőjeként említhető a szociális dimenzió fejlődési íve mentén.[398]

Jelen dolgozat keretében a digitalizáció kapcsán nem célom, hogy minden szegmesre kiterjedő, átfogó elemzésre törekedjek, tekintettel arra, hogy ez egy önálló dolgozat terjedelmi kereteit igényelné.
A rugalmasabb foglalkoztatást biztosító foglalkoztatási viszonyok közül a távmunka és az ettől elhatárolandó home office szerepére, ill. a munka és a magánélet területét érintő kölcsönhatások szerepére fókuszálom a kutatásom irányait.
Amint arra Mélypataki és Szekeres közös tanulmányuk felvezetésében rávilágít, „a *modern, digitális alapokon nyugvó munka a modern korunk ipari forradalmának tekinthető."* Ez a fajta átrendeződés, állandó adaptációt követel mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről. Az új megoldások és kihívások ebben a tekintetben óvatosságra inthetnek bennünket a továbbiakban.

[398] RÁCZ (2020): i.m. 34.

Véleményem szerint, azonban a tisztességes munkafeltételek biztosítása egy közös kapaszkodót adhat, amely hatványozottan felértékelődik a gondozói feladatokat ellátó munkavállalók esetében. Erre a kérdéskörre fókuszálva, a továbbiakban az egyik legmeghatározóbb atipkus munkavégzési viszonnyal, a távmunkával kívánok részletesebben foglalkozni. A pandémia hatásai óta a globális szintű elterjedésén túlmenően érdemes szemügyre venni, miként változott ennek fogalma és jogi keretezése a hazai jogszabályi környezetben.

5.1. A távmunka múltja és jelene

A távmunkavégzéshez kapcsoldó szabályozás kezdeti eredményei a 2004-es esztendőre tekintenk vissza, ugyanis ekkor vezettek be elsőként eltérő szabályokat a távmunka keretében munkát végző személyekre.
A fogalom kapcsán idéztük már *Prugberger* és *Bankó* definícióit is, ám véleményem szerint egy olyan intézményről van szó, amely a megváltozott globális és társadalmi igényekre reagálva kiállja az idő próbáját.

A távmunka lényegi elemei a munkajog klasszikus fogalmai közül egyrészt a muknavégzési hely, másrészt a munkavégzési eszköz kérdéseit feszegetik. Ugyanis, a kezdeti szabályokhoz mérten az uniós jogalkotási tendenciáknak megfelelően kalsszikusan a számítástechnikai eszközön történő munkavégzést értettük alatt, amely estében a munka eredményét elektronikus úton továbbítja munkaválló, továbbá mindezt rendszeresség és a munkáltató telephelyétől elkülönült munkavégzési hely jellemzi.[399] Ez a hely lehet a munkavállaló otthona, ill. a munkáltató által meghatározott egyéb hely, továbbá a munkavállaló is választhat ezektől eltérő munkavégzési helyet.[400] Emellett a

[399] HERDON, I.: *A munkavégzés helyének megváltoztatása – távmunka, „home office”*, in: Országos Bírósági Hivatal (szerk.): Országos Bírósági Hivatal Mailáth György Tudományos Pályázat 2020: Díjazott Dolgozatok. Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2021., p. 660.
[400] Lásd erről: Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez - Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021. Az Mt. 196-197. §-aihoz fűzött kommentár.

munkavállaló nem rendszeresen ugyan, de jelen lehet és jelképes mennyiségben, kivételesen munkát végezhet a munkáltató telephelyén is, ahogy arra a lehetőséget biztosítania is kell a munkáltatónak az Mt. szerint.
A fentiektől eltérően, a távmunkavégzés keretében végzett munka nem fedte le a home office (otthoni munkavégzés) fogalmát. A differenciálást pedig külnböző szerzők, különböző minősítő jegyek mentén tették meg.

Az egyik leghangsúlyosabb különbség a két intézmény között kommentár leginkább a kivételes otthoni munka lehetőségét értette home office alatt.
Annak kérdésében, hogy az „otthon" terepén kívül más helyzín is elképzelhető-e a home office munkavégzés keretében, megosztja a hazai szerzők álláspontját, azonban, igazodási pontot jelenthet, hogy a munkavégzés helye eredendően a felek megállapodásán alapul.
A „klasszikus" értelemben vett home office - legutóbbi, irányadó módosítás óta – alapvetően az Mt. 53. § munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében volt megtalálható, amely a munkaszerződéstől eltérő helyen történő munkavégzést kivételes esetben engedi, azonban ennek időbeli maximuma naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanap vagy háromszázötvenkét óra.
Herdon és Rab ezzel szemben cékszerűbb megoldásnak látja a munkaszerződés keretein belüli home office lehetőséget, amikor a felek megjelölik a munkavállaló otthonát és a munkáltató telephelyét is a munkavégzés helyeként, Ebben az esetben pedig a munkáltató utasítása lesz döntő a munkavégzési hely meghatározásában. E lehetőség keretében felmerülhet, hogy egy település legyen megnevezve, amelyen a munkáltató telephelye és a jelen megoldáshoz szükséges módon a munkavállaló lakhelye is megtalálható.[401]

[401] HERDON, I. – RAB, H.: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei, Pro Futuro, 2021/3, p. 71.

5.2. Az új szabályozási keretek

A pandémia következményeihez, s e két jogintézmény kapcsán eldöntendő kérdések rendezéséhez a jogalkotó módosította a távmunkavégzés szabályait 2021. decemberben a 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről (továbbiakban: Mód. tv.) szóló törvénnyel. A ódosítás viszont továbbra sem kezelte önálló, sui generis jogintézményként a home office intézményét. Az új fogalmi módosítások alapján *távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi.*

Ezzel a jogtechnikai módszerrel a távmunkavégzés kategóriájának szélesítése mellett döntött a jogalkotó. Így már a távmunkavégzés körébe tartozik az az eset is, amely során a munkaidő egy részét tölti csak távol a munkavállaló a munkáltató telephelyétől elkülönült munkavégzési helyen. Továbbá, a munkaidejének egy részében - akár rendszeres jelleggel – dolgozhat a munkáltató telephelyén is. Ez véleményem szerint a távmunka megkülönböztető jegyeit alakította át, hiszen ezidáig a távmunka önálló atipikus jogviszonyként szolgált, azonban ezzel a módosítással, jelentősen tágítva a munkavégzés kereteit már a hibrid munka is a távmunkavégzés atipikus jogviszony-konstrukciójába került.[402] Ki kell emelni, hogy a szabályozásban nincs meghatározva kötelező arány a telephelyen és a távol (otthon vagy máshol) végzett munka között ahhoz, hogy az adott jogviszony távmunkának minősülhessen, mindössze egy, a felek által konszenzussal megkerülhető háttérszabályt tartalmaz a módosítás. Eszerint *eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát.*

Ez a szabadság akár a túlnyomó irodai, és akár a ritkán előforduló távoli munkavégzést is lehetővé tenné az eredetileg ténylegesen távolról folyó

[402] Lásd erről: Mélypataki, G., Solymosi-Szekeres, B., & Kovács-Berényi, L. (2023). On the border of the physical and the virtual workplace–Dogmatic issues of home office and telework in general and in Hungarian law. Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, 21(4), 1-21.

távmunka[403] atipikus jogviszony keretei között. Ez azonban *Solymosi-Szekeres* és Mélypataki véleményét osztva alapjaiban bontja meg az eddig önálló atipikus jogintézmény stabilitását, hiszen a hibrid munkát is a keretei közé illeszti, ami azért is problémás, mert a távmunka jogkövetkezményei kifejezetten arra a helyzetre illenek, amelyben nincs helye a rendszeres irodai munkának. A számos további kérdés közül kiemelhetjük azt is, hogy eltűnik a szabályozásból az a háttérnorma, hogy a felek eltérő megállapodása hiányában a távmunkában dolgozó munkavállaló munkarendje kötetlen. Úgy véljük, a kötetlen munkarend a távmunka esetében teljes mértékben összhangban van e munkavégzési forma alpvető vonásaival. Abban az esetben viszont, amennyiben a felek elmulasztanak erről a kérdésről rendelkezni, akkor nem a kötetlen munkarend szabályai érvényesülnek. Mindez pedig kifejezetten feszültségek forrása lehet a távoli, akár otthoni munkavégzés során esetlegesen felmerülő rendkívüli munka díjazása kapcsán.[404]

5.2.1. Munkavédelem – alappillér a gyakorlati megvalósításban

Eddigi megállapításink fényében körvonalazódik, hogy a távmunka, ill. a home office keretében megvalósuló foglalkoztatás számos jelenkori kihívásra is megfelelő megoldást jelenthet, ám mindemellett több új, megválaszolandó kérdést is felvet. Azon túlmenően, hogy a jogalkotó kiszélesítette a távmunka fogalmi keretét, elengedhetetlennek bizonyult, hogy a felvetődő munkavédelmi kérdések is rendezésre kerüljenek a fenntarthatóság érdekében.

Amint arra a korábbiak során utalást tettünk, a jogalkotó az Mt. módosítása mellett az Mvt. speciális munkavédelmi rendelkezéseit is módosította a távmunkavégzés kapcsán. Kiemelést érdemel elsők között, hogy a módosításnak köszönhetően a távmunkavégzés keretében a munkavállaló *a saját munkaeszközével is munkát végezhet* abban az esetben, ha ebben külön megállapodott a munkáltatóval. Fontos kiemelni, hogy szabályozás értelmében

[403] A 2002-ben született Európai Keretmegállapodás második cikke is előírja, hogy a távmunkát rendszeresen a munkáltató telephelyétől távol kell végezni. Mélypataki et. al. (2023): i.m. 1-21.
[404] Mélypataki et. al. (2023): i.m. 12-13.

a szóban forgó munkaeszköznek nem kell feltétlenül számítástechnikai eszköznek lennie. A kockázatértékelésnek ebben az esetben kiemelt szerepe van, s a munkáltatót terheli annak kötelezettsége, hogy meggyőződjön a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. Ezt követően azonban a munkavállaló feladata lesz, hogy a gondoskodjon a munkaeszköz megfelelő állapotáról a továbbiakban.[405] Vagyis a jogalkotó az Mvt. szabályaiból kiolvasva egyértelműen két csoportot különít el a távmunkavégzés kapcsán: különbséget tesz a számítástechnikai eszközzel végzett távmunka, illetve a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka között.

Az alapelvi szintű munkavédelmi szabályok ismerete és betartása kulcsfontosságú lesz a távmunkavégzés esetében is, vagyis fontos rögzíteni, hogy az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkafeltételek megteremtése a munkáltató felelőssége, [406] s ezt nem érintik a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei. Fontos továbbá, hogy a kockázatértékelés kulcsfontosságú lesz a hatékony és működőképes rendszer kialakításában, amint arra az előzőekben rávilágítottunk. Mindez pedig fennáll a számítástechnikai és a nem számítástechnikai eszközök kapcsán egyaránt. Az adott munkaeszköz állapotának vizsgálatát – ideértve a munkavédelmi dokumentációt, megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, valamint az üzemeltetéshez szükséges dokumentációk meglétét, ill. azok szakmai tartalmának vizsgálatát - a munkavédelmi előírások megfelelő ismeretében lehet megejteni. A munkavédelmi törvény rendelkezése alapján *„a munkáltató köteles lesz minőségileg, ill. szükség esetén mennyiségileg is értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek*

[405] Mvt. 86/A. § (1)-(2) bek.
[406] Mvt. 2. § (2) bek.

körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról."[407] A kockázatokat tekintve pedig világosan látszik, hogy mindez alól a távmunkavégzésből eredő kockázatok sem képeznek kivételt. Ehhez kapcsolódóan a vezeték nélküli, mobil és egyéb innovatív technológiák térnyerése, s egyre jelentősebb mértékben terjedő használatuk a munkavégzés során elengedhetetlenné válik a további elemzés arra vonatkozóan, hogy a munkavállóknak milyen mértékű kitettséggel kell számolni példának okáért az optikai sugárzás, valamint az elektromágneses terek kapcsán.[408] Továbbá, meglátásom szerint kiemelten fontos lesz a pszichoszociális kockázatok kezelése és felmérése is a távmunka kapcsán.

Amint arra eddigi kutatásunk során rávilágítottunk, kulcsfontosságú kérdés lesz annak meghatározása, hogy pontosan mit is értünk a tényleges munkavégzési hely alatt. A munkavédelmi törvény vonatkozó rendelkezése szerint *munkahelynek minősül minden olyan szabad vagy zárt tér, ahol munkavégzés céljából vagy azzal összefüggésben munkavállalók tartózkodnak.*[409]

A megfelelő, teljeskörű tájékoztatás kiemelten fontos tényező lesz a munkavégzés megkezdése előtt, mindezt a munkáltatónak írásban kell megtennie a munkavállaló irányába a munkavédelmi előírásoknak megfelelő körülmények szabályairól. Ezen tájékoztatás alapján a fenti követelményekre figyelemmel kell a munkavállalónak megválasztani a munkavégzés helyét. A Technológiai és Ipari Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztálya 2022. június 17. napján egy tájékoztatót (a továbbiakban: Tájékoztató) tett közzé, amely az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka munkavédelmi szabályai kapcsán kíván iránymutatást adni a munkavédelmi törvény 2022.

[407] Mvt. 54. § (2). bek.
[408] EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027. Occupational safety and health in a changing world of work, European Commission, Brussels, 28.6.2021 COM(2021) 323 final, 2., 8. p.
[409] Mvt. 87. § 5. pont; Mélypataki et. al. (2023): i.m. 13-17.

június 1-jei módosítására tekintettel. Abban a kérdésben, hogy pontosan mit is tekinthetünk az eddigiek fényében ténylegesen munkahelynek, a Tájékoztató azt határozza meg, hogy amennyiben a munkavállaló otthonában valósul meg a távmunkavégzés, ez nem jelenti azt, hogy a teljes lakás egyenlő lesz a munkahellyel. A hatóság iránymutatása szerint *minimum az a kb. 2–4 m2 -es terület, ahol a munkaasztal, munkaszék, számítógép, irattároló szekrény, nyomtató, stb. található, munkahelynek tekintendő.* [410] Ezen gondolatmeneten tovább haladva azonnal felvetődhet a kérdés, hogy mindez milyen hatással lesz az esetlegesen bekövetkező balesetek kezelésére, s milyen körülmények bekövetkezése esetén minősíthető egy baleset munkahelyi balesetnek. A Tájékoztató mondhatni nagyvonalúan kezeli a kérdést, amikor azt az útmutatást adja, hogy „*az Mvt. azokat a baleseteket tekinti munkabalesetnek, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be. Amennyiben a munkáltató munkabalesetnek minősíti a balesetet, ki kell vizsgálnia a baleset körülményeit"*[411] A munkavégzéssel összefüggés értékelésére, illetve a munkavállaló otthonában, annak különböző helyiségeiben bekövetkező balesetek körére nem terjed ki. Ennek alapján, amennyiben lehatárolásra került adott esetben a minimális 2-4 *m2* -es terület, mint a munkavégzési hely, úgy az itt bekövetkező baleset munkabalesetnek tekintendő. Azonban, nem minősülne munkabalesetnek abban az esetben, ha a munkavállót ezen, az előzetesen meghatározott munkaterületen kívül érné baleset, például a mosdóban, konyhában, vagy a kertben. Ebben az esetben, mivel az Mvt. 87. § 3. pontjában meghatározottak szerint azon helyiségekben, amelyeket nem a munkáltató üzemeltet – a távmunkavégzés esetében ide tartozik a munkavállaló által kialakított egyéb helyiségek – már a munkavállaló felelősségi körébe tartoznak.

[410] A Technológiai és Ipari Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztályának tájékoztatása az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végzett távmunka során a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. 2022.06.17., 2-3. pp. Lásd erről bővebben: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=851

[411] A Technológiai és Ipari Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztályának tájékoztatása az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végzett távmunka során a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól. 2022.06.17., 2. p. Lásd erről bővebben: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=851; továbbá: Mélypataki et. al. (2023): i.m. 13-17.

Vizsgálódásunk ezen pontjához érve egyre inkább kirajzolódik, hogy miért is tekintjük a munkavédelem szerepét a távmunka gyakorlati megvalósítása és fenntarthatósága kapcsán alappillérnek. Szükséges ennek vonatkozásában kihangsúlyozni a munkavédelmi oktatás kiemelt szerepét is, amelynek szintén speciálisnak kell lennie. A magyar hatósági ajánlás értelmében a megelőzés és a képernyő előtt végzett munka kockázati tényezőinek feltárása élvez prioritást. Ezen túlmenően, véleményünk szerint említésre méltó azon ciprusi gyakorlat a távmunka kapcsán. A ciprusi hatósági ajánlásban kiemelt jelentőséget kap, hogy a távmunka kizárólag önkéntesen alkalmazható, a munkavállaló munkavégzéséhez szükséges felszerelést padig a munkáltatónak kell biztosítania, és a munkáltatót, valamint a munkavállalót is oktatni kell a hatékony kommunikációs módszerek alkalmazására. Fontos, hogy a felek tisztázzák az igénybe vehető kommunikációs csatornákat, valamint annak menetét is, hogy probléma esetén a munkavállaló kivel és miként léphet kapcsolatba, mi lesz az irányadó protokoll. Továbbá, annak érdekében, hogy elkerüljék a munkavállaló magán-és családi életébe való indokolatlan beavatkozást, meg kell állapodni arról az időintervallumról is, amelyen belül a munkavállaló nem hívható. Ezeken kívül az ajánlás azt is kiemeli, hogy a távmunka nem jelentheti a munkaidő megnövelését, így a munkavállalók előzetes értesítés nélkül megtagadhatják a munkaidőn kívüli munkavégzést.[412] Ez csupán néhány kiemelésre érdemes gondolat, ám véleményünk szerint jól érzékeltetik azt, hogy a távmunka hatékony gyakorlati megvalósítását leginkább egy komplex rendszerben lehet elképzelni, amely több tényező alakít.

Jelen fejezet keretében alapvető célkitűzésem az volt, hogy átfogó képet adjak a home office és a távmunka egymáshoz való viszonyáról, a fogalmi kereteket meghatározó szabályozási környezetről, illetve, kellő hangsúlyt fektessem néhány kardinális kérdésre és problémakörre az elhatárolás, valamint a

[412] Guide on Teleworking during COVID-19 Pandemic Knowledge and results from Tele-WOSH as a RESTART 2016-2020 project, belong to the participating organization carrying out the work that produced them. 2021. 30-31. pp.

jogalkotás eredményei kapcsán. Láthattuk, hogy a pandémia, valamint a digitalizáció által előidézett változó munkavégzési formák megjelenése, ill. a munkahely fogalmának a munka változó világára tekintettel újszerű megközelítése mind-mind új kihívásokkal szembesíti a jogalkotót. A távmunka, ill. home office keretében munkát végző személyek számának jelentős növekedése[413] szintén új megközelítésbe helyezik a munkahelyi egészségvédelem és biztonság témakörét. Ehhez kapcsolódóan pedig a megfelelően kidolgozott munkavédelmi szabályok többek között hozzájárulhatnak a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyának megteremtéséhez és fenntartásához is, különösen a gondozói feladatokat ellátó személyeknél.

Fontos kiemelni, hogy a technológiai fejlődés, a XXI. század társadalmi és gazdasági kihívásai folyamatosan alakítják a jogszabályi környezetet. Ehhez kapcsolódóan hazánkban a munkajogi szabályok módosítását tekintve a home office keretében történő munkavégzés nem került nevesítésre önálló jogviszonyként az Mt. rendelkezésiben, ehelyett a jogalkotó a távmunka fogalmát alakította át, megbontva és kiszélesítve annak tradicionális fogalmi kereteit.

Ez a hibrid megközelítés szembe megy a távmunka önálló entitásával, különálló, sui generis atipikus munkaviszony mivoltával. A távmunka ugyanis egy több évtizedes uniós jogi múlttal rendelkező, jogszabályilag körülírt, különleges atipikus munkaviszony, amely a *flexicurity*, azaz a rugalmasság és biztonság fogalmi páron alapul. Ezen új, tág aspektussal a távmunkát továbbra is önálló, elhatárolható atipikus jogviszonyként fenntartani nem lehet. A szüntelen változások, az új gyakorlati problémák és a még előre nem látható technológiai vívmányok mind abba az irányba mutatnak, hogy a távmunkát

[413] Az Eurofund adatai szerint a pandémia óta jelentősen megnőtt a távmunka keretében munkát végzők száma; a munkavállalók mintegy 40%-a tért át távmunkára teljes munkaidőben, ám ebbe beletartoznak azok az esetek is, amelyekben az adott állam hatósága írta elő kötelező jelleggel. Lásd erről bővebben: Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A távmunka kihívásai: munkaidő-szervezés, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a lecsatlakozáshoz való jog. (2021/C 220/01), Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 64. évfolyam. 2021. június 9. 8. p., továbbá: Mélypataki et. al. (2023): i.m. 13-17.

mind a hazai, mind nemzetközi, uniós aspektusból újra kell vizsgálni, hogy a hibrid körülményekre[414] belső ellentmondások nélkül alkalmazhatóvá válhasson.

Véleményünk szerint, a munkajog alapvető értéke kell, hogy meghatározó legyen a szabályozási tendenciák alakításában; vagyis a *biztonság* megteremtése, tisztességes megélhetés és megfelelő munkakörülmények biztosítása révén, valamint a *rugalmasság* biztosítása, amelynek a fenntarthatóság az alapja. Mindezek tükrében látjuk szükségesnek a távmunkát érintően a fogalmi megközelítés alakítását annak érdekében, hogy a benne rejlő lehetőségek ténylegesen érvényesülhessenek a gyakorlatban.

VI. Összegzés – de lege ferenda javaslatok

Doktori disszertációm megírásával egy olyan, komplex kérdéseket felölelő terület vizsgálatát helyeztem kutatásom középpontjába, amely mindenkor aktuális és alapelvi jelentőségű kérdéseket ötvöz. Úgy vélem, a munka és a magánélet egyensúlyának összehangolása generációkon átívelő, társadalmi és gazdasági különbözőségeken túlmutató, alapjogi vetülettel rendelkező kérdéseket feszeget.

A kutatás legelején az alábbi, komplex kérdést fogalmaztam meg, amely esetében körülhatárolta a vizsgálódásom tartópilléreit:

Hogyan alakul napjaink változó társadalmi és gazdasági környezetében a nemek közötti egyenlőség megvalósulása, a nemzetközi és európai uniós törekvések elérték-e a céljaikat, s ebben milyen szerepe van a rugalmas foglalkoztatási feltételeknek?

[414] A hibrid körülmények külföldön már nem számítanak újdonságnak, lásd: Kossek, E. - Ozeki, C.: Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review, Community Work and Family, 1999/1, p. 7-32.; Mélypataki et. al. (2023): i.m. 17-21.

A kutatás eredményeinek fényében, ezen a ponton alapvetően azonosulni tudok a fogalom meghatározás tekintetében *Kártyás Gábor* álláspontjával; *ennek értelmében a munka-magánélet egyensúly fogalma fedi le azt az egyensúlyozási mechanizmust, amit az egyén azért gyakorol, hogy a munkája és a magánélete a megfelelő arányban kapjon teret életében.* [415]

Ehhez a fogalomhoz, azonban meggyőződésem szerint erősen hozzátartozik egyfajta ciklikusság is, amely szubjektív és objektív tényezők kölcsönhatásának révén folyamatosan biztosítja az igazodási pontokat, és egyben mozgásban tartja a gépezet fogaskerekeit.

Ebben a gépezetben igazodási pontként az érintett csoport – kutatási fókuszomban a gondozási feladatokat ellátó, női munkavállalók – jogvédelmét szolgáló intézmények jelennek meg. Ez alatt a nemzetközi és az uniós jogi keretek adta védelmet értem, kiegészítve a tagállami intézkedésekkel.

Az egyensúly elérésben és fenntartásában a dinamikát egyértelműen a rugalmas munkafeltételek jelentik meggyőződésem szerint, amelyet a kutatási témakörök esetében vizsgált területek megerősítettek a továbbiakban.

Meggyőződésem szerint, a statisztikai mutatók vizsgálata különböző szempontok szerint megfelelő kiindulási alapot szolgáltatott az elemzéshez.

Rendszerszemléletben gondolkodva, mindezt a kutatás tágabb kontextusát jelentő fókuszpontok felől, az egyre szűkülő vezérfonalak mentén ejtettem meg.

Ennek keretében, a dolgozat első részében nemzetközi kitekintés keretein belül vizsgáltam a Világgazdasági Fórum által kiadott, aktuális Global Gender Gap Index (magyar fordításban: a Globális Nemek Közötti Különbségek Index) 2024-es felmérésének eredményeit a nemek közötti egyenlőség helyzetének jelenlegi alakulására koncentrálva. A felmérés megállapításai már a kutatás elején világossá tették, súlyos lemaradás mérhető a nők hátrányára a nemek közötti egyenlőség területén. Noha Európa régiók szintjén meglehetősen

[415] Kártyás (2013): i.m: 12.

előkelő helyen szerepelt, a 2024-es adatok alapján a teljes paritás eléréséhez 134 évre lesz szükség – ez pedig nagyjából öt generációval túlmutat a 2030-as Fenntartható Fejlődési Célok egyezményes célkitűzésein a nemek közötti egyenlőség tekintetében.

A statisztikai adatok vizsgálatát követően, a számok tükrében nélkülözhetetlennek véltem a nemzetközi jogi háttér feltérképezését. A kutatás ezen része ráébresztett, hogy a téma emberi jogi vetületeinek vizsgálata kiemelt figyelmet érdemel. Ebben a tekintetben az ENSZ és az Európa Tanács szerepének vizsgálata releváns. Az ILO égisze alatt meghozott egyezmények pedig rávilágítottak arra, hogy a folyamatos jogfejlődés eredményeként miként épült a nőket védő intézményi háttér ennek kapcsán. Ebben pedig kulcsfontosságú szerepet kapott az a felismerés, hogy a nők munkaerőpiaci jelenléte, a kétkeresős családmodell elterjedése nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a családok, mint a társadalom alapegységének, valamint a gazdaság egészének általános jóllétét, valamint felvirágoztatását elérjük.

Tovább szűkítve a fókuszt, a közösségi, ill. uniós jogfejlődés feltérképezésének kiemelten nagy hansúlyt fektettem. Meggyőződésem szerint, ez kulcsfontosságú annak érdekében, hogy feltárjuk a kapcsolódó összefüggéseket, és rendszerszinten láthassuk, milyen súlypontok mentén alakult a nemek közötti esélyegyenlőség területe a nők munkaerőpiaci részvételének ösztönzésével. Ebben a tekintetben pedig organikus fejlődés útján bontakozott ki az a komplex védelmi háló, ami kezdetben az egyenlő munkáért egyenlő bért elvéből eredve a nők legteljesebb védelmére, a megkülönböztetésmentesség biztosítására törekszik napjainkban is. Ebben a reformfolyamatban a Pillér a fő mozgatórugó, amely egymásra épülő alapelvek rendszerével törekszik a szociális szempontok legteljesebb érvényesítésére az integráció folyamán.

Ehhez illeszkedve az új irányelv láthatóan azonos kiindulópontból kívánja új alapokra helyezni a nemek közötti egyenlőség kapcsán a nők és a férfiak védelmét. Véleményem szerint, a szociális dimenzió fejlődési ívén haladva, egy olyan jogalkotási eredményként értékelhető, amely az apák gondozási feladatainak egyenlőbb elosztásának ösztönzésén keresztül igyekszik elősegíteni a nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét.

A legfontosabb szerepe pedig az irányelv által biztosított eszköztárból a rugalmas foglalkoztatást biztosító rendelkezéseknek van.
A kutatási nézőpontom egyedi fókuszát az ápolásra, gondozásra szoruló idősebb rétegek kapcsán véltem felfedezni. Meggyőződésem szerint, ez az a terület, amely esetében a gondozási feladatok speciálisabb körülményeire tekintettel a gondozóknak erőteljesebben kihívásokkal telinek bizonyulhat az egészséges egyensúly megteremtése és fenntartása.
Véleményem szerint, a gyermekvállalás ösztönzésétől kezdve egészen a hozzátartozók ápolásáig kiemelten fontos, hogy tisztességes és méltányos munkafeltételek mellett tudjon valamennyi munkavállaló a lehető legteljesebb mértékben kiteljesedni mind a munkájában, mind pedig a magánéletében.

Ebben pedig az uniós jogalkotó mellett, természetesen a tagállami jogalkotási törekvéseknek is hatványozottan fontos szerepe van. Éppen ezért lenne szükséges felülvizsgálni a hatályos Mt. szabályait, s véleményem szerint a szabadságok, ill. a munkaidő-kedvezmények tekintetében kiemelten fontos lenne, hogy ne pusztán az irányelv által biztosítható minimum szintet garantálja a tagállami jogalkotó. Továbbá, tekintettel arra, hogy a kérdéskör holisztikus szemléletet kíván, az elöregedő társadalmakra tekintettel megfelelelő ellentételezést biztosítson a jogalkotó a gondozói munkaidő-kedvezmény esetében is.
Véleményem szerint, ezzel az egyének szintjén elérhető, teljesebb egyensúlyra való törekvés – megfelelő szakpolitkai összefogással és a szociális ellátórendszerek anomáliáinak, forráshiányának kezelésével – valóban,

hatékonyan hozzájárulhat a teljes foglalkoztatottság eléréséhez, s a nemek közötti egyenlőség szintjének növeléséhez.

VII. Összefoglaló

Jelen doktori disszertáció megírásával alapvető célkitűzésem, hogy bemutassam a munka és a magánélet összhangjának egyensúlyát biztosító jogszabályi környezet alakulását a XXI. század kihívásainak tükrében.

Meggyőződésem szerint, a munka és a magánélet közötti egészséges egyensúly fenntartása egy olyan sarokköve a tisztességes munkafeltételek körének, amely a jogviszony alanyai kapcsán, - ideértve a munkát végző személyt, továbbá a munkáltatói szervezetrendszert is - hozzájárulhat a hatékony és eredményes működéshez. Az egyensúly megteremtése és fenntartása komoly kihívásnak bizonyul számos szülő, valamint gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, többek között a hosszabb munkaidő, a változó munkaidő-beosztás miatt, mely tényezők mind hátrányosan befolyásolják a nők munkaerőpiaci érvényesülését.

Jelen kutatás keretében a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának legfőbb okaira, valamint a kihívások leküzdésének lehetőségeire keressük a válaszokat. Vizsgálódásom nyomán elsősorban a munkajog szemüvegén keresztül tekintek a munka és a magánélet egyensúlyának egyes szegmenseire. Fontos azonban kiemelni, hogy a felmerülő kihívások komplex megközelítést igényelnek. Álláspontom szerint a rugalmas foglalkoztatás ösztönzése, működőképes alternatívák biztosításával valójában a rendszer egyik tartópillére lehet. Egy olyan igazodási pont, amely – tágabb értelmezéssel – a munkához való jog, ill. a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való alapjog érvényesítését segítheti. Ezzel pedig nem csupán a munkáltatói szervezetrendszerre, s a vállalati kultúrára, hanem a teljes foglalkoztatottság és gazdasági versenyképesség fellendítésére is erőteljes befolyással bírna.

Értékelve a Covid19 világjárvány következményeit kiemelendő, hogy mindez jelentős problémákra világított rá az egészségügy területén, s az ebből eredő gondozási feladatok ugyancsak megoldást igényelnek. Mindez tehát különösen a gondozottak és a gondozók jólléte, a nők munkaerőpiaci részvétele, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése szempontjából

elengedhetetlen. Ezen túlmenően, az Európai Gondozási Stratégia elfogadásával egy olyan széles foglalkoztatotti réteg bizonyul érintettnek és veszélyeztetettnek a munka és a magánélet egyensúlyának összehangolásában, amely ebben a kontextusban nem pusztán a nőket vagy a szülőket érinti. Ennek alapján, álláspontom szerint az uniós stratégiaalkotás nem csak előnyös, de egyenesen indokolt is a hatékony tagállami ellátórendszerek működtetésében.

Dolgozatomban arra keresem a választ, hol tartunk napjainkban a nemek közötti egyensúly megteremtésében, ill. milyen szerepe lehet a rugalmas foglalkoztatási feltételeknek a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében.

VIII. Summary

My basic objective in writing this doctoral thesis is to describe the evolution of the legal environment for work-life balance in the light of the challenges of the 21st century.

I am convinced that maintaining a healthy work-life balance is a cornerstone of a set of decent working conditions that can contribute to the efficient and effective functioning of all those who are subject to a legal relationship, including the individual who performs the work and the employer's organisational system. Striking and maintaining a balance is a major challenge for many parents and carers, due to, among other factors, longer working hours and changing working patterns, all of which have a negative impact on women's labour market participation.

In this research, we are looking for answers to the main reasons for women's under-representation in the labour market and ways to overcome the challenges. My research has led me to look at certain aspects of work-life balance primarily through the lens of labour law. However, it is important to underline that the challenges that arise require a complex approach. In my view, promoting flexible employment by providing viable alternatives can in fact be one of the pillars of the system. It is a point of alignment which, in a broader sense, can help to enforce the right to work and the fundamental right to fair and just working conditions. In this way, it could have a powerful impact not only on the organisation of employers and corporate culture, but also on boosting overall employment and economic competitiveness.

In assessing the consequences of the Covid19 pandemic, it should be stressed that it has highlighted major problems in the health sector and the resulting care challenges also need to be addressed. This is therefore essential, particularly for the well-being of carers and cared-for persons, the participation of women in the labour market and the achievement of a work-life balance. Moreover, the adoption of the European Care Strategy has made it possible to identify a large section of the workforce who are affected and at risk in terms of work-life

balance, and who are not just women or parents in this context. On this basis, in my view, EU strategising is not only beneficial, but also downright justified in the operation of effective care systems in the Member States.

In my thesis, I am looking for answers to the question of where we are today in terms of gender balance, and what role flexible working conditions can play in achieving work-life balance.

IX. Irodalomjegyzék

9.1. Felhasznált irodalom

- Aybars, A. I. (2007). Work-life balance in the EU and leave arrangements across welfare regimes. Industrial Relations Journal, Annual European Review, 38(6), 569-590.

- Bain, J. és Masselot, A. (2012): Gender Equality Law and Identity Building for Europe. Canterbury Law Review, [online] (18), pp. 97-121. Elérhető: http://www.nzlii.org/nz/journals/CanterLawRw/2012/7.html (Megtekintés ideje: 2024. 11.15.).

- Bankó, Z. (2008): Az atipikus munkaviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. PhD értekezés. Pécs, 7.

- Bankó Z. - Berke Gy. - Kiss Gy. - Szőke G. L.: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez - Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021.

- Bell, M. (2018): The principle of equal treatment and the European Pillar of Social Rights. Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali: 160, 4, 2018, 783-810.

- Bell., M (2019): “EU Equality Law and Precarious Work” in U. Belavusau and K. Henrard (eds.) EU Anti-discrimination Law Beyond Gender, (Oxford, Hart),75.

- BELLACE, J. R.: The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age In: F. HENDRICKX – V. DE STEFANO (szerk.): Game Changers in

Labour Law: Shaping the Future of Work. Kluwer Law International B.V., The Netherlands, 2018, 11-15. o.

- Berényi, L. (2021): Gondolatok a szociális biztonság érvényesüléséről, különös tekintettel a nemzetközi jog szerepére. PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS SECTIO JURIDICA ET POLITICA (0866-6032): 39. 2. pp 7-25.

- Berényi, L. (2020): Az egészséges munkakörnyezethez való jog. Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica, 38(1),

- Berényi L. (2022): The Right to a Healthy Working Environmental in the Light of Flexible Working Conditions. REVUE EUROPÉENNE DU DROIT SOCIAL (1843-679X 2393-073X), 56. (3). 2022, 70-79. DOI 10.53373/ REDS.2022.56.3.0076.

- Berke, Gy., - Zaccaria, M. L. (2019). A szociális jogok védelmében–honnan jön és hová tart a Szociális Jogok Európai Pillére?. JURA, 25(2).

- Blainpain, R. – Hendricks, F. (2011) (szerk.): Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs. Kluwer Law International, The Netherlands.

- Blutman, L. (2008). Nemzetközi soft law: hagyjuk dolgozni Occam borotváját. Közjogi Szemle, 1(1), 28-37.

- Gustaaf M. Borchardt – K. C. Wellens: Soft Law in European Community Law. European Law Review, no. 14., no. 5. (1989)

- Bronstein, A. (2009): International and Comparative Labour Law. Palgrave Macmillan, International Labour Organisation. 1-22.

- Cherry, M. – Poster, W. (2016): Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices. Saint Louis University Legal Studies Research Paper No. 2016-8, https://ssrn.com/abstract=2777201.

- Chieregato, E. "A Work–Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 36. Issue 1. https://doi.org/10.54648/IJCL2020004.

- Collins H. – Ewing K. D. – McColgan A. (2012): Labour Law. Cambridge University Press, Cambridge, 2012,

- Countouris, N. (2007): The Changing Law of the Employment Relationship. Ashgate Publishing, Aldershot, 147-169.

- Countouris, N. (2018): The Concept of 'Worker in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, Industrial Law Journal, 47(2), 215-225.

- G. DAVIDOV – B. LANGILLE (szerk.): The Idea of Labour Law. New York: Oxford University Press, 2011

- de la Porte, C., Im, Z. J., Pircher, B., Szelewa, D., Ramos, N., Mercader Uguina, J. R., Gómez Abelleira, F. J., Muñoz Ruiz, A. B., & Díaz de Atauri, P. G. (2022). Strengthening European Social Rights via the Work-Life Balance Directive? Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.7534047.,

- Zaccaria, M. L. (2021). Összefüggések a magyar munkajog és a Szociális Jogok Európai Pillére között, különös tekintettel az EU 2019/1159 irányelvre. JURA.

- Garben, S. (2018) The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement? European Constitutional Law Review. (14)1.

- De Stefano, V. (2016): The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowd work and labour protection in the “gig-economy”. Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37 (3) 471-503

- S. Deakin: Equality, Non-discrimination and the Labour Market. Civitas: Institute for the Study of Civil Society, London, 2002, 41-56.

- Eros, H., - Smoter, M., - Krekó, J. (2022). Young Woman on the Labour Market in Hungary and Poland. Youth Employment Partnership. (Letöltés dátuma: 2024.06.29.), forrás: http://yepartnership.ibs.org.pl/content/uploads/2022/09/Young-women-on-the-labour-market-in-Hungary-and-Poland.pdf

- Ferencz, J. (2014): Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. PhD értekezés. Győr.

- Ferencz, J. (2015): Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs.

- Ferencz J. – Szabó I. Sz. (2023): „Atipikus munkajogviszonyok” in JAKAB A. – KÖNCZÖL M. – MENYHÁRD A. – SULYOK G. (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS Gy., KUN A., HUNGLER Sára) http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok (2023).

- Finkin, M. (2016): Beclouded Work in Historical Perspective. Comparative Labor Law and Policy Journal, 37 (3) 603–618

- Steve Fleetwood: Special Issue: Re-thinking work-life balance. The International Journal of Human Resource Management 18(3):351-359., DOI:10.1080/09585190601165486.

- Florisson, R. – Mandl, I. (2018) : Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg 1.

- Földvári, Z. (2020): Kellő védelmet biztosít-e az Ebktv. a munkaerőpiacon a gyermekvállaláshoz? Várandós nők és szülők foglalkoztatási egyenlősége Magyarországon. Debreceni Jogi Műhely, 17(3-4), 49-50.

- Fredman, S. (1998). Women today In: Women and the Law. Oxford University Press., 140-177.

- Gajduschek, Gy. (szerk.) A magyar jogrendszer állapota, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, 385–414.

- Göndör, É. (2015): Munka és család a munkajog tükrében. UNIVERSITAS–GYŐR Nonprofit Kft., Győr

- Göndör, É. (2013): A nők és a család munkajogi védelme a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeiben. Tanulmányok a .,, 207.o.

- A. Gray: Flexicurity: Solution or Illusion? In: Michael Gold: Employment Policy in the European Union. Origins, Themes, Prospects. Palgrave Macmillan, New-York, 2009, 45-65.

- Gyulavári, T. (2014). A szürke állomány: Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán (No. 6.). Pázmány Press, 35-36.

- Gyulavári, T., - Krémer, B. (2004): Európai Szociális Modell? Útközben a jogharmonizációtól a jóléti politikák konvergenciája felé. Esély 2004/3. 3.

- GYULAVÁRI, T. (2019): Hakni gazdaság a láthatáron: Az internetes munka fogalma és sajá-tosságai. Iustum, Aequum, Salutare XV, 2019/1., 25–51.

- Hadady-Lukács, A. (2024). Az egyenlő bánásmódhoz való jog és a platform munka, különös tekintettel a platform alapú munkavégzés értékelésére. Pro Futuro, 14(1).

- Hahs, J.: The ILO Beyond Philadelphia. In: F. Nullmeier et al. (eds.), International Impacts on Social Policy, Global Dynamics of Social Policy, https://doi.org/10.1007/978-3-030-86645-7_14, Palgrave Macmillan, 2022, 171-188.

- Hajdu, E. – Tóth, H. (2022): AZ ONLINE TÉRBEN ELKÖVETETT SZEMÉLYISÉGI JOGI JOGSÉRTÉSEK MUNKAJOGI VETÜLETEI. In. Ábrahám, M., & Berke, G. (szerk.) Exemplis discimus: Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára. 103.

- Dr. Halász Cs.: "Védelmező páncélzat" vagy illúzió? A magánélethez fűződő jog értelmezésének jogi keretei. Doktori Értekezés, 2022, Miskolc.

- Halmos Sz. – Petrovics Z.: Munkajog. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2014, 142.

- HENDRICKX, F. (2018): European Labour Law and the Millenium Shift: From Post to (Social) Pillar. In: HENDRICKX, F. –STEFANO, V. (eds.): Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100. Kluwer Law International BV, Netherlands, 49.

- Herdon I. – Zaccaria M. Leó: Ami szerződésszegés a polgári jogban, az munkaviszony a munkajogban? Munkajog, 2022/3., 3.

- Herdon I.: A munkavégzés helyének megváltoztatása – távmunka, „home office", in: Országos Bírósági Hivatal (szerk.): Országos Bírósági Hivatal Mailáth György Tudományos Pályázat 2020: Díjazott Dolgozatok. Országos Bírósági Hivatal, Budapest, 2021., p. 660.

- Herdon I. - Rab H.: Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei, Pro Futuro, 2021/3, p. 71.

- Hiessl, C. (2020) 'Caring for Balance? Legal Approaches to Those Who Struggle to Juggle Work and Adult Care' 36 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 107, 111.

- Horváth I., - Petrovics Z. (2021). Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. Pro Futuro, 11(2), 61–80. https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10239.

- Hungler Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban – az európai jogok szociális pillérének kísérlete az integrációra. Állam-és Jogtudomány, LIX. évfolyam, 2018/ 2., 36.

- Hungler Sára – Gellérné Lukács É. – Petrovics Z. – Dudás K.: Az Európai Unió szociális és munkajoga, Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 2020, 27. p.

- Hungler, S., & Kende, Á. (2019). Nők a család- és foglalkoztatáspolitika keresztútján. Pro Futuro, 9(2), 116-117.

- Jakab N. (2018): Európai és magyar munkajogi szabályozás a változó gazdasági viszonyok között, különös tekintettel a magyar munkajogi kodifikációra., Bíbor Kiadó, Miskolc.

- Jakab N.: Munkavédelem különös tekintettel a felelősségi kérdésekre. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016

- Jakab N. – Mélypataki G. – Szekeres B.: A szociális biztonság nemzetközi kérdései. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2016, 9-10.

- Jakab N. (2018). Systematic thinking on employee status. Lex et Scientia, 25(2), 56–68. Online: https://bit.ly/3IqrudR.

- Jakab, N. – Tóth, H. (2021). Robotics and law: The links between robotics and labor law, in particular the legal personality of employees (II). Lex et Scientia, 28(2), 60–75. Online: https://bit.ly/49XMQuF.

- Janice R. (2018): The Changing Face of Capital: The Withering of the Employment Relationship in the Information Age. In: Hendrickx, F.. – Stefano, D. V.. (eds.): Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work. Bulletin of Comparative Labour Relations – 100. Kluwer Law International BV, Netherlands.

- KARDOS G. (2003): Üres kagylóhéj? A szociális jogok nemzetközi jogi védelmének egyes kérdései, Gondolat, Bp. p. 66., Jakab, N. (2007).

- Kiss Gy.: Alapjogok kollíziója a munkajogban. Justis Bt., Pécs, 2010.

- Kiss, Gy. (2005): Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 15.

- KISS Gy.: Az új Ptk és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/1., 6.

- Kiss Gy.: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) Állam-és Jogtudomány, 2014/1., 42.

- Klemencsics Andrea: Az Emberi Jogok Európai Bírósága által előidézett változások a magyar jogrendszerben. Pro Futuro, 2015/2., 109-122. https://doi.org/10.26521/Profuturo/2015/2/5389

- Kossek, E. - Ozeki, C.: Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review, Community Work and Family, 1999/1, p. 7-32.

- Kovács P.: Nemzetközi közjog. Budapest, Osiris Kiadó, 2011, 179-180.

- Kovács, E. (2017): Regulatory Techniques for 'Virtual Workers'. Hungarian Labour Law E-Journal, 2. 1-15

- Kovács-Berényi L. – Fehér B.: Munkaerőpiaci kihívások és lehetőségek a nők foglalkoztatásának területén, különös tekintettel a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére. Miskolci Jogtudó, 2024/3. szám, TDK különszám, 113–122.

- Kovács-Berényi, L. (2024b): HUNGARIAN LAW of OBLIGATIONS In: Gökçe Cerev; Mélypataki G. (szerk.) Legal Framework of Working Life: Turkey-Hungary Comparative Evaluation, Bursa: DORA Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti, pp 267-282.

- Kovács-Berényi, L. (2024a): Gondolatok a munkajogi jogok és kötelezettségek rendszeréről a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében In: Varga Z. (szerk.) Jogi kihívások és válaszok a XXI. században 3., Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, pp 185-195.

- Kun, A. (2016). Az új munka törvénykönyve. In: Jakab, A.

- Kun, A. (2012). A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban: Az új Munka Törvénykönyve apropóján. PÁZMÁNY LAW WORKING PAPERS, 3(41), 1.

- Kun, A. (2022): Az Ipar 4.0 munkajogi implikációiról. In: Ábrahám, M. – Berke, Gy. - Tálné Molnár E. (szerk.): Exemplisdiscimus. Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára. Budapest, Kúria-Pázmány Press, 2022. 264.

- Kun A.: Az új munka törvénykönyve. In: „A magyar jogrendszer állapota.” (szerk: Jakab A. - Gajduschek Gy.) MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Jogtudományi Intézet, Budapest, 2016, 404–405.

- Lehoczkyné Kollonay Cs. (szerk.) A magyar munkajog I. (Vince Kaidó, Budapest, 2000), 7-14.

- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY, Cs. (2019): Gazdasági érdek – szociális érdek: az érdekek összehangolása az Európai Unió

Bíróságán. In: Bankó Z., Berke Gy., Pál Lajos, Petrovics Z. (szerk.) Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére., Budapest. 254-255.

- Lőrincz Gy.: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. Munkajog, 2020/3., 1–12.

- Mélypataki, G. – Solymosi-Szekeres, B. (2024): A digitális munkahely jogi és nem jogi kihívásai. (2024). Közigazgatás Tudomány, 4(1), 111. https://doi.org/10.54200/kt.v4i1.76.

- Mélypataki, G., & Prugberger, T. (2018). A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. Európai Jog: Az Európai Jogakadémia Folyóirata: 3, 14-26.

- Mélypataki, G., Solymosi-Szekeres, B., & Kovács-Berényi, L. (2023). On the border of the physical and the virtual workplace–Dogmatic issues of home office and telework in general and in Hungarian law. Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, 21(4), 1-21.

- NÁDAS, Gy., RAB, H., SIPKA, P., & ZACCARIA, M. L. (2018). Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között. 116.

- Oliveira, A., de la Corte Rodríguez, M., & Luetz, F. (2020). The New Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality? In European Law Review (Vol. 45, Issue 3, pp. 295–323)

- R. Owens: The Future of the Law of Work, A Review Essay of Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities, Adelaide Law Review, 2002, 23, 345-373.

- Perniczka, S. (2006): Organizing the Self-Employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings, European Journal of Industrial Relations, (12) 2, 125-142.

- A. Peters: Soft Law as a New Mode of Governance. In: Udo Diedrichs – Wulf Reiners – Wolfgang Wessels (szerk.): The Dynamics of Change in EU Governance. Cheltenham, Edward Elgar, 2011. 21–51.

- Petrovics, Z. (2016): A biztonság árnyékában. A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. PhD értekezés. Budapest, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2016.

- Petrovics, Z. (2022). A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.

- Petrovics, Z. (2025). Do Workers Want Security? Protection Against Dismissal in the 21st Century. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, 14(1). 6.

- Petrovics, Z. (2023): Protection against dismissal in the digital age HUNGARIAN LABOUR LAW: E-JOURNAL 2023 : 1 pp. 91-102., 12 p.

- Prugberger, T. (1998): A házi bedolgozás és a távmunka. Munkaügyi szemle, 1998/12., 46-48.

- Prugberger T. (2008): Munkavállalói biztonság a globalizációban, Valóság, 2, 39-53.

- Prugberger, T. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 73.

- Rácz I.: A robotizáció hatása a munka világára. In: Miskolci Bodnár P. (szerk.): XII. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója 2017, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudomány Kar, Patrocinium Kiadó, Budapest, 2018. 333-340., Eurofound (2016), Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Ecexutive summary, 2.

- Rainone, S. (2020): The European Pillar of Social Rights - Tell me where you come from and I will tell you who you are (September 30, 2020). Zbornik znanstvenih razprav, Perspectives on the European Pillar of Social Rights Volume LXXX, 2020, pp. 133–155, SSRN: https://ssrn.com/abstract=4077145.

- R. Rogowski – Robert Salais – Noel Whiteside: Transforming European Employment Policy- Labour Market Transitions and the Promotion of Capability. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2011, 229-242.

- R. ROGOWSKI: Reflexive Labour Law in the World Society. Cheltenham - Northampton, Edward Elgar, 2013.

- Rubin, N. (2005): Code of International Labour Law. Volume II. Book 1. Cambridge University Press, New York, 583-585.

- Schiek, D. – Gideon A. (2018): Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier? International Review of Law Computers & Technology, 32 (3) 1-20, https://www.researchgate.net/publication/324449617_Outsmarting_the_gigeconomy_through_collective_bargaining_-_EU_competition_law_as_a_barrier_to_smart_cities

- Schmidt P.: A gazdasági, szociális, kulturális jogok természetéről. Jogtudományi Közlöny, 1979/11, 705-712.

- Schmidt P.: Még egyszer a szociális jogok természetéről. Acta Humana, 1994/14, 3-9.

- Jürgen Schwarze: Soft Law im Recht der Europäischen Union, Europarecht, no. 1. (2011)

- L. Senden: Soft Law in European Community Law. Oxford, Hart, 2004.

- L. Senden: Soft Law and its Implications for Institutional Balance in the EC. Utrecht Law Review, no. 1., vol. 2. (2005)

- Dr. Sipka P. - Dr. Zaccaria M. Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel., Munkajog, 2020/1.

- Smith, R. – Leberstein, S. (2015): Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy. New York, National Employment Law Project, http://www.nelp.org/content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf 2015

- Solymosi-Szekeres B.: Munkajogon innen, munkaviszonyon túl. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2021., továbbá: Solymosi-Szekeres, B., - Prugberger, T. (2024). A munkavégzők munkáltatók általi kiszolgáltatásának szerződéses keretei, kitekintve az első magyar platform-ítéletre. Pro Futuro, 14(1), 135-151. https://doi.org/10.26521/profuturo/2024/1/15064.

- Solymosi-Szekeres, B. - Mélypataki, G. - Tóth, H. - Kovács-Berényi, L. (2024): Hungarian legislation and the situation of families in labour and social law In: Ioncev, Vladimir Alekseevič Ruban, Larisa Semenovna; Kočurov, Boris Ivanovič; Éminov, Zakir Namin; Katkova, Irina Petrovna (szerk.) III International demographic forum "Demography and global challenges" Book 1. Voronezh, Oroszország: Izdatel'stvo Cifrovaâ poligrafiâ (2024) 1,095 p. pp. 241-255., 15 p.

- Oana Andreea Ştefan: Soft Law and the Enforcement of EU Law. In: A. Jakab – Dimitry Kochenov: The Enforcement of EU Law and Values: Ensuring Member States' Compliance. Oxford, Oxford University Press, 2016.

- Szekeres, B. (2021). Munkajogon innen-munkaviszonyon túl: a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme. Bíbor Kiadó, Miskolc.

- F. Terpan: Soft Law in the European Union – The Changing Nature of EU Law. Sciences Po Grenoble WP (2013)

- Tóth, T. (2024). Gondozás és demográfiai átalakulás: az Európai Gondozási Stratégia régi és új irányai. Acta Humana–Emberi Jogi Közlemények, 12(4), 34.

- Waddington, L., - Bell, M. (2021): The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive–A comparative perspective. European Labour Law Journal, 12(4), 508-528., 508.

- Weiss, M. (2006): Industrial relations and EU enlargement. In: Craig JDR, Lynk SM, eds. Globalization and the Future of Labour Law. Cambridge University Press, 2006, 169-190.

- Zaccaria, M. L. (2019). Pillanatkép a munkavállalói jogokról az Európai Unió jogában: stagnálás, változás vagy fejlődés?. Iustum Aequum Salutare, 15(1), 89.

- Zaccaria, M. L. (2023): Fókuszban a munkafeltételek transzparenciája–Jogharmonizációs kérdések a munka törvénykönyve 2023-as módosítása nyomán. Jog-Állam-Politika, 2023/4.3 DOI: 10.58528/JAP.2023.15-4.3. 4.

- Zaccaria, M. L. (2021): A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. Jog, Állam, Politika 2021/2., 199-218., 219.

9.2. Egyéb források

- 1928. évi XXVII. törvénycikk az 1919. évben Washingtonban tartott Nemzetközi Munkaügyi Egyetemes Értekezlet által a nőknek a szülés előtt és után való foglalkoztatása tárgyában tervezet alakjában elfogadott nemzetközi egyezmény becikkelyezéséről.
- 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról
- 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény.
- 1981. évi Egyezmény
- A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlást, 1981. június 23.
- 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről.
- 1989. évi XXXI. törvény az Alkotmány módosításáról. [Magyar Közlöny, 1989/74. szám (1989. október 23.), 1219.].
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.
- A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény
- 2000. évi LVIII. törvény az anyaság védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülésszakán elfogadott 103. számú Egyezmény kihirdetéséről.
- Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény
- Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Ajánlás
- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
- 2012. évi I. tv a Munka Törvénykönyvéről

- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79–93.)
- https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work, 2024. október 24.
- 43/75. Defrenne II [1976] eCr 455.
- A BIZOTTSÁG (EU) 2017/761 AJÁNLÁSA (2017. április 26.) a szociális jogok európai pilléréről.
- A Bizottság Közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - A 2003–2006-ig terjedő időszakra vonatkozó Belső Piaci Stratégia Második Végrehajtási Jelentése. Brüsszel, 27.1.2005, A rész, Bevezetés. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52005DC0011.
- A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról, Brüsszel, 2017.4.26., COM(2017) 250 final. 3.
- A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK, VALAMINT A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK Növekvő egyensúly a munka és a magánélet között: a szakmai, a családi és a magánélet összeegyeztetésének fokozott támogatása. Brüsszel, 3.10.2008 COM(2008) 635.

- a Kúria Mfv.10307/2018/7. számú precedensképes határozata felmondás jogellenességének megállapítása tárgyában.
- A Munka Törvénykönyvének magyarázata, ORAC Kiadó, 2023.
- A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.
- A TANÁCS AJÁNLÁSA (2019. május 22.) a magas színvonalú kisgyermekkori nevelési és gondozási rendszerekről (2019/C 189/02) (1).
- A TANÁCS AJÁNLÁSA (2022. december 8.) a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésről 2022/C 476/01.
- Az 1998. évi foglalkoztatási irányvonalak: foglalkoztathatóság javítása, a vállalkozóvá válás ösztönzése, az alkalmazkodóképesség fejlesztése, az esélyegyenlőség javítása a munkaerő-piacon.
- az anyaság védelméről szóló egyezmények: 1919. évi 3. sz. egyezmény, 1952. évi 103. sz. egyezmény, valamint a 2000. évi 183. egyezmény.
- Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A távmunka kihívásai: munkaidő-szervezés, a munka és a magánélet közötti egyensúly és a lecsatlakozáshoz való jog. (2021/C 220/01), Az Európai Unió Hivatalos Lapja, 64. évfolyam. 2021. június 9.
- Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése a dolgozó szülők és gondozók számára. SOC-529

- Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményében kiemelt irányelvek a következőek: 2006/54/EK; 2014/124/EU; 79/7/EGK; 2004/113/EGK; 92/85/EGK; 2010/18/EU.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről HL L 188., 2019.7.12.
- Az EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA (2016/C 202/02)
- Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata 2012/C 326/01.
- C-351/14 sz. ügy Estella Rodr´ıguez Sa´nchez kontra Consum Sociedad Cooperativa Valenciana EU: C:2016:447.
- C-366/18 sz. ügy Jos ´ e Manuel Ortiz Mesonero v UTE Luz Madrid Centro EU: C:2019:757.
- CHARTER OF THE UNITED NATIONS AND STATUTE OF THE INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE, SAN FRANCISCO, 1945.
- Commission Staff Working Document, 'Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU'SWD (2017) 202 final, 7.
- Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave, OJ L 145/4, 19.6.1996.
- Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme.

- https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/33393/en (Utolsó megtekintés ideje: 2023.08.02.).
- https://ensz.kormany.hu/az-ensz-szervei (Megtekintés ideje: 2022.12.12.)
- EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027. Occupational safety and health in a changing world of work, European Commission, Brussels, 28.6.2021 COM(2021) 323 final, 2.,
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM:green_paper (Megtekintés ideje: 2025.02.15.).
- https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html (Megtekintés ideje: 2024.06.23.).
- Eurofound (2017), Aspects of non-standard employment in Europe, Eurofound, Dublin. 3
- Európai Bizottság: Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése: A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. Brüsszel, 2020.3.5. (COM) 2020 152. final.
- Európai Gondozási Stratégia, 2022. https://hungary.representation.ec.europa.eu/bizottsag-europai-gondozasi-strategiat-terjeszt-elo-2022-09-07_hu (Megtekintés ideje: 2024.11.10.).
- Európai Szociális Karta (Torino, 1961. október 18.) In: 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről.
- Europe 2020 employment indicators. 69/2017-25 April 2017. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7997105/3-25042017-BP-EN.pdf/377b4834-5a19-42f4-8a2d-36e133ed887d (Utolsó megtekintés ideje: 2023.08.02.).

- European Commission 1998: Transformation of labour and future of labour law in Europe. Final Report, June 1998, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://medelnet.eu/wp-content/uploads/2012/02/supiotreport_en.pdf (Letöltés ideje: 2024.05.24.),
- European Commission, Press Release IP/15/5287 of 1 July 2015.
- European Commission: 2025 report on gender equality in the EU. 7 March 2025, Publications Office of the European Union, 2025.
- European Institute for Gender Equality. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1157?language_content_entity=hu (Megtekintés ideje: 2023.08.20.)
- Flash Eurobarometer 544 covered gender stereotypes in the context of violence against women. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252 (Megtekintés ideje: 2025.03.05.)
- Gender stereotypes - Nemi sztereotípiák, 12 Január - 4 Február 2024. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974 (Megtekintés ideje: 2025.03.05.)
- Green Paper – European Social Policy, Communication of 17 November 1993 COM(93) 551.
- Green Paper Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century, Brussels, 22.11.2006 COM(2006) 708 final, 3. Frey, M. (2004) 162-164.
- Guide on Teleworking during COVID-19 Pandemic Knowledge and results from Tele-WOSH as a RESTART 2016-2020 project, belong to the participating organization carrying out the work that produced them. 2021. 30-31. pp.

- Interinstitutional Proclamation of 17 November 2017 [2017] OJ C 428/10.
- Javaslat AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. Brüsszel, 2017.4.26. COM(2017) 253 final.
- https://learning-corner.learning.europa.eu/learning-materials/educational-toolkit-help-fight-gender-stereotypes-primary-school_hu (Megtekintés ideje: 2025.03.05.).
- https://about.linkedin.com/?trk=content_footer-about (Megtekintés ideje: 2025.04.05.).
- Marius-Constantin Budai, Minister of Labour and Social Justice of Romania. (Letöltés ideje: 2023.07.31.) https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2019/01/24/better-work-life-balance-for-eu-citizens-presidency-reaches-provisional-agreement-with-the-european-parliament/.
- Mit tartogat az Mt.-módosítás a beteget gondozó munkavállalók részére? – A gondozói munkaidő-kedvezmény, 2023.01.27. https://ado.hu/munkaugyek/mit-tartogat-az-mt-modositas-a-beteget-gondozo-munkavallalok-reszere-a-gondozoi-munkaido-kedvezmeny/ (Megtekintés ideje: 2024.07.27.).
- http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=851.
- Debra Allonby kontra Accrington & Rossendale College (C-256/01) ECLI:EU:C:2004:18 és a Nicole Wippel kontra Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG. (C-313/02) ECLI:EU:C:2004:607

- Profession; UNICEF Hungary. Kutatás. Forrás: https://azemberioldal.hu/kutatas/ (Megtekintés ideje: 2025.03.25.).
- Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Brussels, 26.4.2017 COM(2017) 253 final. 1.
- R123 - Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123)
- Ratifications of C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328 (Megtekintés ideje: 2025.05.30.).
- REVUE EUROPÉENNE DU DROIT SOCIAL (1843-679X 2393-073X), 56. (3). 2022, 72. DOI 10.53373/ REDS.2022.56.3.0076.
- Sectio Juridica et Politica, 25, 337-354., Rab, H., & Suto, B. E. (2017). The Reflexive Role of Labour Law in the Development of the Socially Responsible Functioning of Corporations. Jura: A Pécsi Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Karának Tudományos Lapja.
- Special Eurobarometer 545 on Gender Stereotypes covered perceptions of gender equality and general stereotypes about gender roles and attributes and acceptable behaviours perceptions of gender stereotypes concerning family and professional life and perceptions of gender stereotypes in politics andin leadership positions. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974 (Megtekintés ideje: 2025.03.05.).
- Statement of Hungary. Interinstitutional File: 2017/0085(COD), 4. o. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9310_2019_ADD_1&from=EN (Megtekintés ideje: 2025.03.25.).

- Tájékoztató az új koronavírus (COVID-19) megbetegedésekkel kapcsolatban https://konzuliszolgalat.kormany.hu/koronavirus, (Megtekintés ideje: 2020.09.27.).
- The Labour Provisions of the Peace Treaties. Part XIII of the Peace Treaty., Geneva, 1920.
- What are the Sustainable Development Goals? https://www.undp.org/sustainable-development-goals (Megtekintés ideje: 2025.02.01.).
- World Economic Forum: Our Institutional Framework https://www.weforum.org/about/institutional-framework/ (Megtekintés ideje: 2025.01.02.).
- World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2024. 11 June 2024. 5. ISBN-13: 978-2-940631-89-6.
- World Economic Forum: Parity for Women Remains Five Generations Away But Historical Election Year Offers Hope. Geneva, 11 June 2024. https://www.weforum.org/press/2024/06/parity-for-women-remains-five-generations-away-but-historical-election-year-offers-hope/ (Megtekintés ideje: 2025.01.02.).
- https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact5_e.htm.

9.3. A jelölt saját publikációi

- Kovács-Berényi, Laura Gondolatok a munkajogi jogok és kötelezettségek rendszeréről a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésében In: Varga, Zoltán (szerk.) Jogi kihívások és válaszok a XXI. században 3 Miskolc-Egyetemváros, Magyarország : Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar (2024) 477 p. pp. 185-195. , 11 p.

- Berényi, Laura The Right to a Healthy Working Environmental in the Light of Flexible Working Conditions REVUE EUROPÉENNE DU DROIT SOCIAL 56 : 3 pp. 70-79. , 10 p. (2022)
- Jakab, Nóra ; Ráczi, Zsófia** ; Berényi, Laura Új irányok a szakképzés és a felnőttképzés területén - különös tekintettel a raktározási ágazat aktuális kérdéseire PRO FUTURO - A JÖVŐ NEMZEDÉKEK JOGA 11 : 2 pp. 1-14. Paper: https://doi.org/10.26521/profuturo/2021/2/10243 , 14 p. (2021)
- Kovács-Berényi, Laura ; Fehér, Boglárka Munkaerőpiaci kihívások és lehetőségek a nők foglalkoztatásának területén, különös tekintettel a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére MISKOLCI JOGTUDÓ : HALLGATÓI ONLINE JOGTUDOMÁNYI FOLYÓIRAT 2024 : 3 pp. 113-122. , 10 p. (2024)
- Kovács-Berényi, Laura HUNGARIAN LAW of OBLIGATIONS In: Gökçe, Cerev; Gábor, Mélypataki (szerk.) Legal Framework of Working Life : Turkey-Hungary Comparative Evaluation Bursa, Törökország : DORA Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti (2024) 303 p. pp. 267-282. , 16 p.
- Bernadett, Solymosi-Szekeres ; Gábor, Mélypataki ; Hilda, Tóth ; Laura, Kovács-Berényi Hungarian legislation and the situation of families in labour and social law In: Ioncev, Vladimir Alekseevič; Ruban, Larisa Semenovna; Kočurov, Boris Ivanovič; Éminov, Zakir Namin; Katkova, Irina Petrovna (szerk.) III International demographic forum ""Demography and global challenges"" Book 1. Voronezh, Oroszország : Izdatel'stvo Cifrovaâ poligrafiâ (2024) 1,095 p. pp. 241-255. , 15 p.
- Jakab, Nóra ; Vaszily, Gréta ; Berényi, Laura A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés gyakorlati kérdései – német kitekintéssel PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS SECTIO JURIDICA ET POLITICA 37 : 2 pp. 1-17. , 17 p. (2020)
- Mélypataki, Gábor ; Szekeres, Bernadett ; Kovács-Berényi, Laura On the border of the physical and the virtual workplace – Dogmatic issues of home office and telework in general and in Hungarian law Z PROBLEMATYKI PRAWA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ 21 : 4 pp. 1-21. , 21 p. (2023)
- Berényi, Laura Gondolatok a szociális biztonság érvényesüléséről, különös tekintettel a nemzetközi jog szerepére PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS SECTIO JURIDICA ET POLITICA 39 : 2 pp. 7-25. , 19 p. (2021)
- Berényi, Laura Az európai munkajog fejlődési tendenciái (2019)
- Jakab, Nóra ; Berényi, Laura ; Skribanek, Petra Versenyjog vs. kollektív tárgyalás? − A munkajogi védelem a versenyképesség szempontjából ERDÉLYI JOGÉLET 3 : 4 pp. 49-62. , 14 p. (2020)

- Jakab, Nóra ; Mélypataki, Gábor ; Solymosi-Szekeres, Bernadett ; Berényi, Laura A generációk közötti együttműködés elősegítése a kiskereskedelmi munkahelyeken MISKOLCI JOGI SZEMLE: A MISKOLCI EGYETEM ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KARÁNAK FOLYÓIRATA 16 : 4 pp. 55-78. , 24 p. (2021)
- Berényi, Laura Gondolatok a munkajog dogmatikai fejlődéséről, különös tekintettel a munkáltatói koncepció alakulására POLGÁRI SZEMLE: GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI FOLYÓIRAT 17 : 4-6 pp. 423-432. , 10 p. (2021)
- Jakab, Nóra ; Berényi, Laura ; Solymosi-Szekeres, Bernadett A transznacionális vállalatok adatvédelmi gyakorlata a munkajogi szabályozás tükrében JOGTUDOMÁNYI KÖZLÖNY 75 : 5 pp. 191-197. , 7 p. (2020)
- Berényi, Laura Az egészséges munkakörnyezethez való jog PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCINENSIS SECTIO JURIDICA ET POLITICA 38 : 1 pp. 281-292. , 12 p. (2020)
- Jakab, Nóra ; Ráczi, Zsófia ; Berényi, Laura Az automatizálás munkaerőpiaci és munkajogi kérdései ERDÉLYI JOGÉLET 3 : 4 pp. 63-76. , 14 p. (2020)