

2008/3. szám

Műhelymunkák

A nemek társadalmi egyenlősége az Európai Unió keleti határai mentén

A tanulmánykötet szerzői:

Zatykó Judit és Schumann Róbert
Dr. Gyulavári Tamás
Hajnal Gyöngyi
Szimoncsikné Laza Margit

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával
valósult meg

Geopolitikai Tanács Közhasznú Alapítvány

www.cgeopol.hu

Szimoncsikné Laza Margit

Az Európai Unió és Magyarország egyenlő bánásmód és esélyegyenlőségre vonatkozó jogának összevetése, és elemzése; a közösségi joganyag hazai átvétele

„Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettektől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez”⁷²

A magyar közvélekedésben a nemek társadalmi szerepe hasonló ahhoz a Nyugat-Európai felfogáshoz, amely szerint a női és férfi szerepeket tradicionális és modern felfogásban ismerik el. Az Európai társadalmak tradicionálisnak („konzervatívnak”, „hagyományosnak”) tekintik a nő kizárólagos háziasszonyi és anyai szerepvállalását, amelyhez a férfi kizárólagos kereső tevékenysége társul. Ez a felfogás a XX. század elejéig Európában többnyire uralkodó szerep-mintát, modellt jelentett, amelyben a nő munkavállalása egyértelműen negatívan ítéltetett meg, főként akkor, ha a család gyermeket is nevelt. A férfinak ebben a modellben feladata nincs, az otthoni teendők, így a gyerekgondozás is a nőt terheli. Ezzel szemben a modern felfogás a nemi szerepeket ennél nyitottabbnak látja, és a hagyományos feladatmegosztás bomlását, felcserélődését is elismeri.

Magyarországon a szocializmus idején volt élesen érzékelhető a tradicionális női szerep átértékelődése, annak addig ismeretlen negatív megítélése. Az 50-es években kezdődött el a nők tömeges munkába állítása, mely szorosan összefüggött a kor gazdasági kényszerével és ideológiájával: a szocialista iparosítással, valamint az államnak a gyermeknevelésben való szerepvállalási igényével. Ezzel együtt jártak azok a többnyire direkt propagandák⁷³, amelyek a közfelfogás számára

⁷² 2003. évi CXXV. tv.

⁷³ A dolgozó nő képe mint követendő modell az 50-es években mindvégig nagy gondossággal került megjelenítésre a sajtóban. A Nők Lapja című újság rendszeresen közzétette a „Becsületkönyv” című rovatában azoknak az

megfogalmazták a „dolgozó nő” társadalmilag kiemelkedő statusát, és ezzel együtt a kizárólag háziasszony, vagy anya szerepet vállaló nők lebecsülését.

1955-56-ban nőtt az értelmiségi nők száma, a női iskolázottság szintje és minősége is emelkedett. A tudományos kutatómunkát folytató nő „felzárkózott” a munkás és parasztasszonyok ábrázolása mellé.

Hangsúlyozni szeretném, hogy ez a felülről diktált, torz emancipáció nem értelmezhető természetesen a mai értelemben vett modern női szerepvállalással, nem értékelhető a mai értelemben vett nemek közötti egyenlőség alapköveként. Ezt a női szerepet a kor államhatalmi berendezkedés keltette életre, nem pedig a társadalmi igény.

A 60-as évek közepén bevezették a GYES-t (1967), ennek köszönhetően hazánkban a szocialista típusú emancipáció túlsúlya csökkenni látszott. Egy 70-es években elvégzett kutatás során a megkérdezettek 2/3-a azon a véleményen volt, hogy „egy kisgyermekes anya számára a legfontosabb feladat a gyermeknevelés, a háztartás vezetése, illetve a harmonikus családi légkör biztosítása és ezért indokolt lenne, hogy ne vállaljon kereső tevékenységet. A többség tehát a hagyományos családi szerepmegosztás mellett foglalt állást, a férj feladatának tartva a család eltartását, a nők fő feladatának pedig a gyermeknevelést és a család összetartását jelölte meg.”⁷⁴

A rendszerváltást követően a nők társadalmi helyzete több területen is rosszabbodott, nőtt a férfikkal szembeni relatív lemaradásuk (annak ellenére, hogy a női foglalkoztatottság meghaladta a nyugat-európai színvonalat). Ez leginkább a nők munkaerő-piaci pozíciójának (bérezés, előléptetés) romlásában nyilvánult meg. 1997-től a foglalkoztatottság terén is visszaesés volt tapasztalható: míg a

asszonyoknak a teljesítményét, akik kiemelkedtek „jó munkájukkal és hazájuk iránti kötelességük maradéktalan teljesítésével”. Teljes személyazonosságukkal jelentek meg azok a lányok és asszonyok a rovatban, akik esztergályosként, traktorosként, tszcs-brigádvezetőként stb. felülmúlták az előírt teljesítményt a gyárban. Külön színfoltként jelentek meg a férfias női munkát bemutató írások és képek: női ácsok, kombájnosok, szerszámgyalusok, traktorosok és rendőrök mosolyognak a korabeli fotókról.

⁷⁴ Pongrácz Tiborné: A család és a munka szerepe a nők életében

rendszerváltás idején 20 %-al haladta meg ez az adat az uniós átlagot, addig 1997-re már 5 %-al maradtunk el az EU tagállamok átlagától.⁷⁵

Nemek közötti egyenlő bánásmód és a nemek közötti esélyegyenlőség magyar és Közösségi normaanyaga

A legfelsőbb szintű szabályozás (az Alkotmány és a Szerződések)

A nemek közötti egyenlő bánásmód (egyenjogúság), és a nemek esélyegyenlősége egymással szorosan összefüggő fogalmak, azonban jelentéstartalmuk eltérő.

A nemek közötti egyenlő bánásmód nem más, mint a nőkkel szembeni diszkriminációtilalom. Az esélyegyenlőség az egyenlő bánásmód megvalósulását szolgálja, tényleges cselekvést kíván meg. Az Európai Unió esélyegyenlőségi politikája a tagállamok elé állítja e követelmények pontos meghatározását (lásd később).

A nemek egyenjogúságát érintő magyar jogi szabályozásnak már az Európai Unióhoz való csatlakozást megelőzően voltak hagyományai. Alkotmányunk már a kezdetek óta tiltotta a nemek közötti megkülönböztetést, noha ennek sokáig „rituális” alkotmányjogi rendelkezésnek számított. A rendszerváltáskor megvalósuló átfogó alkotmánymódosítás megteremtette a megkülönböztetés – ezen belül a nők és férfiak közötti - tilalmára vonatkozó jelenleg is hatályos rendelkezését.

Az Alk. 70/A. § (1) bekezdése szerint. „ a Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

⁷⁵ Rózsa Orsolya: Esélyegyenlőség nők és férfiak között

Alkotmányunk megfogalmazza továbbá az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét (70/B §), amely magába foglalja a jogot olyan jövedelemhez, ami arányban áll az elvégzett munka mennyiségével és minőségével. Ez a szabály általánosan mondja ki a diszkriminációtilalmat, annak a nemek közötti vonatkozására külön nem tér ki.

Az egyenjogúsághoz való alkotmányos alapjog szabályozásánál – figyelembe véve az egyes részjogosítványokat - a nemen alapuló diszkrimináció tilalom kap leggyakrabban kiemelt figyelmet.⁷⁶

Az Alkotmány 66. §-a is tilalmazza a férfiak és a nők megkülönböztetését, mikor kimondja, hogy a Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.

Említésre méltó e kérdésben az ENSZ tevékenysége, aminek köszönhetően 1979-ben elfogadták, „A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről” szóló egyezményt (CEDAW). Az Egyezményt Magyarország 1980. december 22-én írta alá és az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel hirdette ki, a kiegészítő jegyzőkönyv pedig a 2001. évi LX törvénnyel vált kötelezővé.

Az Egyezmény egyrészről megfogalmazta a diszkriminációt, másrészről ezen túllépve meghatározza a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés fogalmát is. „a nőkkel szembeni diszkriminációnak kell tekinteni, a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást és korlátozást, amelynek hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és nők közötti egyenlőség alapján, a nők által való gyakorlását, függetlenül családi állapotuktól.”

⁷⁶ A legtöbb európai állam alkotmányában (kivéve Litvánia) a nemen alapuló megkülönböztetés tilalma kifejezetten került meghatározásra. (Forrás: Magyar Alkotmányjog III. 9. fejezet, szerk: Drinóczi Tímea, Dialóg Campus Kiadó, 2006.)

A CEDAW-nak kiemelkedő érdeme van abban, hogy számos ország közvéleménye szembesült a nők meglévő emberi jogi problémáival. 2000-ben az Európai Unió bejelentette be, hogy a jegyzőkönyvnek szinte valamennyi EU-tagállam már aláírója és a közeljövőben jórésük ratifikálni fogja.

A CEDAW 2006-os jelentésében számos területen elmarasztalta hazánkat a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése terén.⁷⁷

Az ENSZ – a CEDAW mellett -számos világkonferenciát tartott a nők jogainak védelme érdekében, amelyek közül kiemelkedő célokat fogalmazott meg a Pekingi Konferencia alkalmával létrehozott Cselekvési Platform. A célkitűzés 12 területe irányult: szegénység, oktatás, egészségügy, nők sérelmére elkövetett erőszak elleni küzdelem, fegyveres konfliktusok, gazdaság, döntéshozatal, hatalom, média, környezet, gyermekklányok és a nők emberi jogai.

Az Európai Közösség primer⁷⁸ joganyagán belül, a szerződések jellemzője, hogy azok a tagállamok vonatkozásában közvetlen hatályosak, így ma már bármelyikünk hivatkozhat rá. A közösségi jog (szerződés) közvetlen hatályának elismerését az EuB-nak a Van Gend en Loos-ügyben⁷⁹ hozott ítélete alapozta meg.

„Van Gend en Loos-ügy”: az ügy egy holland vámügyekben eljáró különleges közigazgatási bíróságtól került az EUB-hoz. Az EGK Szerződés (12.cikk) tiltotta a tagállamok között új vámok és velük egyenértékű díjak bevezetését, és a már alkalmazottak felemelését. VGeL cég által szállított (formaldehid) árura a hollandok az addigi 3 % helyett 8 % vámot róttak ki, emiatt pert indított a cég. A hollandok szerint ők nem emeltek vámot, csak átsorolták az árut egy másik kategóriába, ahol viszont magasabb a kulcs.

⁷⁷ A CEDAW aggályosnak találta a magyarországi roma nők helyzetét. Intézkedéseket szorgalmaztak ez ügyben. Hazánk időszi kormányzati jelentése mellé két civilszervezet, a Magyar Női Érdekvégyenesítő Szövetség (Női Érdek) és az Európai Roma Jogok Központja (ERRC) készített árnyékjelentést, amit az ENSZ bizottsága figyelembe vett, és ezzel összhangban fogalmazta meg ajánlásait a roma nőkkel szembeni diszkrimináció felszámolására.

⁷⁸ Az elsődleges közösségi joganyag részei az alapító-, módosító-, csatlakozási- költségvetési szerződések, valamint a csatlakozó jegyzőkönyvek. Íratlan elsődleges jognak tekintendők az általános jogelvények és a szokásjog.

⁷⁹ Case 26/62 [1963] ECR

A Római Szerződés (1957) 119. cikke is kimondta, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét azért emelték be a Szerződésbe, mert úgy vélték, hogy hozzájárulhat a versenyt torzító körülmények megszüntetéséhez, továbbá a női munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához. Ily módon ez a cikk gazdasági megfontolásból került elfogadásra, azt is mondhatjuk, hogy az EGK az egyenlő bánásmód elvét kizárólag gazdasági szempontból tekintette elismertnek. Ez a gazdasági szemlélet a 70-es években kezdett bővülni, és a Defrenne⁸⁰ ügy hatására az esélyegyenlőség szociális dimenziójára is ráirányította a Tanács figyelmét⁸¹.

Defrenne kisasszony légi utaskísérő volt a belga Sabena légitársaság vállalatnál az EKSz 119.cikke (141.cikk) alapján kifogásolta, hogy ugyanazért a munkáért a férfiak munkabéréthöz eltérő munkabért kap.. Az EGK Szerződés fenti cikkéből (119.) levezetve fogalmazta meg a Defrenne v. Sabena ügyben az Európai Bíróság a férfiak és a nők közti megkülönböztetés tilalmát nemcsak az állami hatóságok eljárásaiban, hanem minden olyan megegyezésben, amelynek az a célja, hogy kollektíve szabályozza a fizetett munkavégzést. Vagyis nemcsak az állam- polgár (horizontális), hanem a magánszemélyek (vertikális) viszonyaiban is tiltotta a diszkriminációt.

Az Amszterdami Szerződés 2. cikke szerint a Közösség feladata, hogy közös piac, valamint gazdasági és monetáris unió létrehozásával, továbbá a 3. és a 4. cikkben meghatározott közös politikák, illetve intézkedések végrehajtásával a Közösség egész területén el ő mozdítsa a gazdasági tevékenységek harmonikus, kiegyensúlyozott és fenntartható fejlődését, a foglalkoztatottság és a szociális védelem magas szintjét, a férfiak és nők egyenlőségét, a fenntartható és inflációt nem gerjeszt ő növekedést, a gazdasági teljesítmények nagyfokú versenyképességét és konvergenciáját, a környezet minőségének magas szint ű védelmét és javítását, az életszínvonal és életminőség emelését, valamint a tagállamok közötti gazdasági és társadalmi kohéziót és szolidaritást.

⁸⁰ Case 43/75

⁸¹ Ettől kezdődően a Tanács több esélyegyenlőségi irányelvet fogadott el (lásd. később)

Az Amszterdami Szerződés kiterjesztette a Római Szerződés nemek közötti megkülönböztetéssel foglalkozó normáját, beveszi a Közösség céljai közé: "törekedni kell a nemek közötti egyenlőtlenség leküzdésére, és elő kell segíteni a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget". A nemek alapján történő megkülönböztetés tilalma szerepel a 13. cikk (korábban 6 a. cikkely) klauzulájában is: „... a Tanács, (...) egyhangúan megfelelő intézkedéseket tehet a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.”

A 137. cikk (korábbi 118. cikk) megváltozott szövege szerint A 136. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit „(...) a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód” területén. 141. cikk (korábbi 119. cikk) szerint: „(1) Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.”

Egyéb hazai törvények és a közösségi irányelvek

Az irányelv a Közösségi jog egyik szekunder jogforrása⁸², többek között abban különbözik az előzőekben tárgyalt szerződésektől, hogy főszabályként nincs közvetlen hatálya⁸³. Az irányelv címzettjei a tagállamok, jelentősége abban áll, hogy a jogharmonizáció egyik fő eszköze.⁸⁴ Jogalkotási kötelezettséget ró tagállamokra. Az irányelvben foglaltak nemzeti joganyagban történő átvétele, vagyis az implementálás (implementation) időhöz kötött (általában 2 év).

Az EGK Szerződés nem határozza meg, hogy milyen jogforrásban történjen az irányelv tartalmának „átvétele” a tagállam részéről. A jogharmonizálás megvalósító

⁸² A másodlagos közösségi jog körébe tartoznak a rendeletek, határozatok és irányelvek. Ezek jogi kötőerővel bírnak, míg – a szintén másodlagos jogforrásként meghatározható – ajánlás és vélemény jogi kötőerővel nem bír.

⁸³ A Grad ügyben az EuB megállapította ezen felül, hogy az irányelv közvetlen hatályosulásának és alkalmazhatóságának követelményei: világos, pontos, feltétel nélküli.

⁸⁴ EGKSz. 3. fejezete A jogszabályok közelítése címszó alatt a 100. cikkben (most 94. cikk) kifejezetten az irányelvet nevesíti a jogharmonizáció fő eszközének.

jogforrásokkal kapcsolatban az EUB hármas követelményt állított fel: olyan jogforrásban kell a direktívákat átvenni, amely általános, kötelező erejű és effektív. A magyar jogalkotás az Európai irányelvek átvételét törvényi szintű szabályozással végezte el a csatlakozást megelőzően, és ezt követően is.

A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről volt az első nemek közti esélyegyenlőség javítását célul tűző direktíva, amelyet hazánk a Munka Törvénykönyvének módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvénnyel implementált. Ezt megelőzően az Mt. általános tilalmat fogalmazott meg a munkavállalók bérét érintő diszkriminációban⁸⁵. A módosított törvénynek a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmáról szóló rendelkezése ennek megfelelően a következőképpen szólt: „A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselőthez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.”

Az Mt. 2001-es módosítását a Tanácsnak a bizonyítási teher megfordításáról a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben elfogadott 97/80/EK irányelve is szükségessé tette. Ennek következtében a hátrányos megkülönböztetésből eredő jogviták esetén a munkáltatóra települt a bizonyítási tehet.

A nemi alapú hátrányos megkülönböztetés hazai joggyakorlatából leginkább ismertté vált ügy a Monori-ügy volt. Egy asszisztensi munkakörre jelentkező hölgy egy üzletlanc ellen indított pert, mert kifogásolta, hogy a munkavállalók keresésére közzétett hirdetés megsértette az ő hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó alkotmányos és polgári jogait. A szóban forgó hirdetés alapján a cég ugyanis kizárólag huszonöt és harmincöt év közötti férfit jelentkezőket várt a munkakör betöltésére. A felperes azonban egyrésről nő,

⁸⁵ Ez az általános tilalom az Alk. 70/B § (2) bekezdésében foglalt egyenlő munkáért egyenlő bért alapelvevel áll összhangba, így a tilalom nemcsak a nők és férfiak vonatkozásában, hanem generálisan, minden munkavállaló vonatkozásában tiltotta.

másrészről 51 éves volt, így a kritériumoknak nem felelt meg. A vállalat közölte is vele, hogy nem alkalmazná. A hölgy kérte a Monori Bíróságot, hogy állapítsa meg az üzletlánc jogsértését. A bíróság az alkotmány 70/A. § és a 66. § (1) bekezdése, továbbá a Ptk.64 76. § és az Mt.65 5. §-a alapján megállapította, hogy az említett hirdetés a nem és életkor vonatkozásában olyan indokolatlan és önkényes hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, amely sértette a felperes hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó jogait. Az alperes cégnek kellett volna bizonyítania azt, hogy a megkülönböztetés indokolt volt. Ezt az alperesi cég bizonyítani nem tudta, ennek hiányában azonban a hirdetés jogsértőnek bizonyult.

A Tanács 2002/73/EK irányelvével módosított 76/207/EGK irányelve szabályozza a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtását.

Az irányelv 1. cikkelye szerint az irányelv célja az, hogy "a tagállamokban megvalósuljon a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elve a munkához jutás - beleértve az előmenetelt és a szakképzést -, valamint a munkafeltételek és a szociális biztonság, a 2. cikkelyben meghatározottak szerint".⁸⁶

Az irányelv felsorolja a tagállamok számára előírt kötelezettségeket (3. cikk): tagállamok kötelesek megszüntetni az egyenlő bánásmód elvével összeegyeztethetetlen jogi és igazgatási rendelkezéseket, a kollektív szerződésekben, egyedi munkaszerződésekben; a szabad-foglalkozásúak vonatkozó szabályokban tükröződnie kell az egyenlő bánásmód elvének; továbbá felül kell vizsgálni azokat az igazgatási rendelkezéseket, amelyek nem egyeztethetők össze az egyenlő bánásmód elvével, és amelyek esetében már nem indokolt az a védelem, amelynek érdekében megalkották őket. A tagállamok feladatává teszi azt is, hogy követelje meg a munkaviszonyban szereplő feleket a kollektív szerződések vonatkozásában az ellenőrzésre.

⁸⁶ 2. CIKKELY (1) bekezdése "Az egyenlő bánásmód elve a következő rendelkezések értelmében azt jelenti, hogy a nemek között - különösen házasságj illetve családi állapotra hivatkozva - közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem történhet."

A 76/207/EGK irányelv 1. és 2. cikkelyében foglalt meghatározások megfelelőjét szintén az Mt. 5.§ (1) bekezdésében találjuk.

A törvény az irányelv szabályainak megfelelően kimondja „az egyenlő munkáért egyenlő bér”elvét. A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az a munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést ne eredményezhessen.

Az irányelv átvételének köszönhetően az Mt. hatálya – a 2001. évi módosítás következtében - már kiterjed a munkavállalás létrejötte előtti időpontra, az azt megelőző eljárásokra is. Ennek azért van kiemelkedő jelentősége, mert a gyakorlatban talán ezekben az eljárásokban fordul elő leginkább a hátrányos megkülönböztetés (Monori-ügy).

Magyarországon a nők és férfiak esélyegyenlősége - az Európai Unióhoz való csatlakozási folyamatában - a Szociális ügyek és foglalkoztatás fejezetén belül került tárgyalásra. A csatlakozásra való felkészülés feladatai voltak e területen: az esélyegyenlőségre vonatkozó joganyag maradéktalan átvétele, a közösségi programokban való részvétel, az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósítását segítő ún. pozitív intézkedések kezdeményezése, ill. kísérleti program indítása a Phare előcsatlakozási alap program keretében.

A csatlakozásra elkészült, és az Országgyűlés elfogadta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt. (továbbiakban: Esélytv.) A törvény ugyan régóta váratott magára⁸⁷. A törvény hatálya mind az egyenlő bánásmód biztosítására, mind pedig az esélyegyenlőség előmozdítására kiterjed. Az esélyegyenlőséget érintő néhány rendelkezés csak keret jellegű. Az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatban az Esélytv. meghatározza a

⁸⁷ Az egységes törvény megalkotását először Furmann Imre, civil jogvédő aktivista, a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda igazgatója vetette fel 1996-ban. 2001-ben további két tervezet született, melyek egyike – a Hack-Kóródi-féle szabaddemokrata törvényjavaslat – a nők és férfiak esélyegyenlősége biztosításáról, a másik Szili Katalin és Kósáné Kovács Magda által benyújtott tervezet az egyenlő bánásmódról és a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szolt. A Medgyessy-kormány – nyomásra ugyan – de alapvető fontosságúnak érezte egy átfogó törvény megalkotását. Ennek megfelelően 2002. novemberére az IM elkészítette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvénytervezet koncepció anyagát.

hatályt (köz- és magánszféra eltérő), a fogalmakat (közvetlen és közvetett diszk., zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, előnyben részesítés), az eljárási szabályokat (közérdekű igényérvényesítés, bizonyítási teher megfordítása). Az egyes területekre (foglalkoztatás, szociális biztonság, egészségügyi, lakhatás, oktatás, áruk és szolgáltatások igénybevétele) vonatkozó részletes szabályok köré, valamint az intézményrendszert.

Az egyenlő bánásmód elve általánosan érvényesül. Az általános jelleg egyrészt azt jelenti, hogy a törvény felsorol minden olyan tulajdonságot, amely diszkrimináció alapjául szolgálhat, pl. nem, faj, fogyatékoság, családi állapot stb. /Ez teljes mértékben összhangban van az Amszterdami szerződés 13. cikkével./ Másrészt a törvény abban a tekintetben is általános, hogy az élet valamennyi területén előírja az egyenlő bánásmód biztosítását.

Az esélyegyenlőség előmozdítását a hátrányos társadalmi csoportok esélyegyenlőségét szolgáló valamennyi kormányzati intézkedést magában foglaló keretprogrammal, a Köztársasági Esélyegyenlőségi Programmal, valamint a hátrányos helyzetű munkavállalók, (főleg nők, romák) munkahelyi helyzetének javítását szolgálja.

A törvény a korábban már említett Mt. 5. §-t ismét újraszabályozta, hiszen az Esélytv. a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát. Az Mt. 5. § (1) bek. új normaszövege biztosította a két törvény (Mt. és Esélytv.) rendelkezései közötti koherenciát. Ennek megfelelően az Mt. 5. § (1) bekezdése hatályos szövege: „A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.”

A törvény elvégezte az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó addig létező teljes körű harmonizációs feladatokat, számos antidiszkriminációs EGK és EK irányelv került átültetésre a hazai jogrendbe. Ezek közül a nemek esélyegyenlőségének követelményét megfogalmazó direktívák a következők:

Az egyenlő bánásmód szociális védelemre vonatkozó szabályait az Európai Unióban különösen a 79/7/EGK irányelv, valamint a 86/378/EGK irányelv képezi. E két irányelv átültetésére vonatkozó jogharmonizációs kötelezettségnek tett eleget hazánk az Esélytv. elfogadásával. A szabályozás célja, „hogy a kötelező szociális biztonsági rendszerek által fedezett kockázatok - különösen betegség, anyaság, család, rokkantság, hátramaradottak, öregség, üzemi baleset, illetve foglalkozási megbetegedés, halál és munkanélküliség -, valamint a szociális biztonsági rendszereket kiegészítő szociális segélyezés keretében nyújtott ellátások igénylése és folyósítása során sikerüljön érvényre juttatni az egyenlő bánásmód elvét.”⁸⁸

79/7/EGK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmilyen nemi megkülönböztetés nem állhat fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással a következő területeken: – a rendszerek hatálya és a rendszerekhez való hozzáférhetőség feltételei tekintetében, – a járulékfizetési kötelezettség és a járulék számításának tekintetében, – a juttatások kiszámítása tekintetében, ideértve a házastársnak és az eltartottnak járó pótlékokat, valamint a juttatásokra való jogosultság tartamára és fenntartására vonatkozó feltételeket.”

Az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében az irányelv nem érinti a tagállamoknak azt a jogát, hogy ennek az irányelvnek a hatálya alól kizárják „ az öregségi és egyéb nyugdíjjogosultság szempontjából a nyugdíjkorhatár, illetve a nyugdíjkorhatárnak az egyéb juttatásokra vonatkozó esetleges következményeinek a meghatározását.”

Az Esélytv. –en kívül a 79/7 EKG irányelvével összeegyeztethető szabályozást tartalmaz a rehabilitáció járulékról⁸⁹, a társadalombiztosítási nyugellátásról⁹⁰, valamint a kötelező egészségbiztosítási ellátásról⁹¹ szóló törvényünk is.

⁸⁸ Esélytv. általános indoklása

⁸⁹ 2007. évi LXXXIV. tv.

A Tanács 86/613/EGK irányelve rendelkezik a valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről. Az irányelv rendet teremtett az önfoglalkoztatók munkajogi státusza terén. Az önfoglalkoztatók jogállása ugyanis nem volt teljesen világos, így e területen jogbizonytalanság keletkezett főként azon nők vonatkozásában, akik jelentős szerepet játszottak ugyan a családi gazdaságban (pl. a farmerfeleségek), de jogaik tekintetében perifériára szorultak. Az irányelv, valamint a Tanácsnak az esélyegyenlőséget elősegítő 2000/78/EK számú másik direktívája, („a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról”) szintén az Esélytv. rendelkezéseivel került implementálásra.

Az Európai Unió Tanácsának „a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés”-ről szóló 2004/113/EK irányelvét 2007. december 21-ig át kellett átültetni a magyar jogrendbe⁹². Az átültetés következtében Magyarországon a 2007. december 21. után kötött valamennyi új szerződésben a biztosítási, illetve azzal kapcsolatos pénzügyi szolgáltatások alkalmazásakor a díjak és juttatások számításában a nemi hovatartozás nem eredményezhet különbséget.

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvéről szóló legújabb, 2006/54/EK irányelv harmonizálására 2008. augusztus 15.-ig kell, hogy sor kerüljön.

Az Alkotmánybíróság alkotmányértelmező és az Európai Bíróság jogfejlesztő tevékenysége

Az Alkotmánybíróság az Alk. 70/A. § (1) értelmezéséhez fűződően kifejtette, hogy a diszkrimináció: „az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó,

⁹⁰ 1997. évi LXXXI. tv.

⁹¹ 1997. évi LXXXIII. tv.

⁹² Az implemetálás a 2007. évi CXXXVII. évt tv-el megvalósult.

személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával, és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes.”⁹³. A diszkrimináció tehát csakis akkor alkotmányellenes, ha az indokolatlan, önkényes. Joggal vetődik fel, hogy van indokolt diszkrimináció? Igen, létezik, és számtalan példa van rá. Leginkább a társadalombiztosítás, szociális ellátások területén jelenik meg. A különféle szociális segélyeknél tényleges különbséget kell tenni az emberek között rászorultságuk alapján. Mindez azért tekinthető „indokolt” diszkriminációnak, mert a különbségtétel végső soron éppen az esélyegyenlőség megteremtése céljából történik.

Nemek közötti egyenlő bánásmód alatt általában és elsősorban a nők egyenjogúságának elismerését, és védelmét értjük. Ez nyilvánvalóan a történelmi, illetve a nemek „hagyományos” szerepmegosztásából ered, abból a – véleményem szerint sok esetben megalapozott - tényből, hogy a védelemre szoruló nem a „gyengébbik”. Az Alkotmánybíróság alkotmányértelmezése során hozott határozataiban azonban „egyensúly” figyelhető meg, egyaránt tekintettel van mindkét nem sajátosságaira.

Az egyenlő bánásmód tartalmát az Alkotmánybíróság több határozatában is bővítette és értelmezte. A 14/1995. (III.13.) AB határozat – az azonos neműek házasságkötésének tilalma kapcsán - kifejtette, hogy „A férfi és nő egyenjogúságának addig van értelme, amíg a férfi és nő közötti természetes különbséget elismerjük, s erre figyelemmel valósul meg az egyenjogúság.”

Az Alkotmánybíróság ezen megállapítása alapján egyértelmű: az egyenlő bánásmód során a nő és férfi közötti különbséget el kell ismerni. Ebből következően az egyenlő bánásmód, vagy az esélyegyenlőség nem egyenlő az egyforma bánásmóddal.

⁹³ 90/B/1990/9 számú AB határozat

A 7/1998. (III.18.) AB határozat szerint az Alkotmány ama felhatalmazása, ami „A munka végzése során a nők és fiatalok védelmét külön szabályok is biztosítják” meghatározás a pozitív diszkriminációt magába foglaló jogszabályok megalkotására ad felhatalmazást. Kifejti továbbá, hogy ez a felhatalmazás nyilvánvalóan a nemek közötti biológiai okokra vezethető vissza. Az adott határozat egyébiránt alapvetően „a férfiak védelmében” járt el. Az Alkotmánybíróság a 66. § (1) bekezdésének sérelmét állapította meg a „szövő férfiak” esetében. Az adott munkakörökben mindkét nem azonos munkaköri ártalmaknak volt kitéve. Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a férfiak hátrányos megkülönböztetésének ebben az összefüggésben már nem lehet alkotmányos indoka a férfiakra általában jellemző nagyobb fizikai teherbírása, a nőktől eltérő más biológiai és fizikai szerep, mert az adott munkakörökkel együtt járó különös egészségi ártalom a férfiakat ugyanúgy éri, mint a nőket. Ezzel szemben a jogszabályi munkakör-felsorolás kizárta a férfiakat a korkedvezményből. Ez a kizárás megengedhetetlen, diszkriminatív, ezért alkotmányellenes.

A 46/1994. (X.21.)AB határozat szerint az, hogy a nőket nem terheli hazánkban hadkötelezettség nem minősül a férfiak és nők közötti alkotmányellenes megkülönböztetésnek. Ezt a döntését az AB - többek között - a férfi hadviselés történelmi hagyományaira és a női nem biológiai sajátosságaira is alapozta. Egyes tudósok a rendelkezést – kizárólag alkotmányjogilag - diszkriminatívnak tartják⁹⁴-, úgy vélik, hogy e tekintetben az AB érvelése „csupán” erkölcsi-morális érveken áll, alkotmányjogi szabály ezt kifejezetten nem erősíti meg. Ebben lehet némi igazság, ugyanakkor, az Európai Bíróság egy hasonló ügyben elfogadhatónak ítélte meg a nem törvényen alapuló kiválasztási gyakorlatot⁹⁵.

Sirdar ügy: Sirdar asszony 1983 óta szolgált a Brit Hadseregben, 1990 óta szakácsként a hadsereg kommandó alakulatában. Munkájára később nem volt szükség, ezért felajánlották neki, hogy jelentkezzen egy megüresedett

⁹⁴ Petrétei József: Az egyenlőséghez való jog és a diszkrimináció tilalma. Megjelent : Magyar Alkotmányjog III. szerk.: Drinóczi Tímea. Dialóg Campus, 2006.

szakácsi állásra a Tengerészgyalogságnál. A jelentkezésnél Sirdar asszonynak meg kellett felelni a válogatáson és a kommandós kiképzésen. A felhívást azonban később visszavonták, amikor fény derült arra, hogy a jelentkező személy valójában nő. Indoklásként előadták, hogy az eddigi „gyakorlat” szerint a kérdéses alakulatban nők nem lehettek az állomány tagjai, a nők jelenléte a tengerészgyalogságban összeegyeztethetetlen az „interoperabilitás” követelményével, a kommandó egység harcképessége szempontjából minden tengerészgyalogosra szükség van, tekintet nélkül arra, hogy a katonák milyen feladatra specializálódtak. Az EuB megállapította az illetékes hatóságok felhatalmazottak arra, hogy szabad belátásuk szerint tartsák fenn a kérdéses rendelkezést (gyakorlatot).

Az Európai Unió esélyegyenlőségi politikája sem a nők, hanem általában a nemek közötti diszkriminációt tiltja.

A férfiak védelme

Az Európai Bíróság a Kalanke⁹⁶ ügyben kimondta azt, hogy nemi alapon történő diszkriminációnak minősül, ha egy nemzeti szabály arról rendelkezik, hogy – azonos mértékben alkalmas nő és férfi előléptetésre jelölése esetén – a nőknek automatikusan elsőbbséget biztosít akkor, ha egy adott pozícióban a nők száma kevesebb a férfiakénál.

Egy, a nők esélyegyenlőségét javító brémai tartományi törvény szerint a közigazgatási posztokra, illetve magasabb beosztásokra pályázók esetén előnyben kell részesíteni a női dolgozókat mindaddig, amíg az adott munkakörben, vagy fizetési kategóriában a nők aránya legalább az 50%-ot el nem éri. Ennek a szabálynak az alkalmazását azonban a törvény csak akkor engedte alkalmazni, ha a női pályázó szakmai értékelése legalább azonos a férfi jelentkezőhöz képest. Ennek a törvénynek az alkalmazása miatt nem nyerte el az ágazatvezetői állást E. Kalanke (aki egyébként addig ágazatvezető-helyettes volt). Kalanke pert indított az ügyben, amely a Legfelsőbb Bíróságot is megjárta. A LB az Európai Bírósághoz fordult annak megállapítása végett, hogy nem ütközi-e a brémai törvény az egyenlő bánásmód elvébe.

Az Európai Bíróság alig két évvel később ezt az álláspontját jelentősen módosította a Marschall⁹⁷ ügyben hozott döntésével. Kimondta, hogy a tartományi

⁹⁶ C-450/93.

⁹⁷ C-409/95.

jogszabály nem tekinthető diszkriminatívnak, nem ütközik a közösségi joggal⁹⁸, hiszen ebben az esetben a tartomány nyitva tartotta a férfiak esélyegyenlőségét azzal a záradékkal, ami szerint a nők előnyberészesítésére csakis akkor kerülhet sor, ha a férfi jelentkező oldalán nem vehető figyelembe olyan körülmény, ami miatt mégis a férfi munkavállaló léptethető elő.

Az Északrajna-Vesztfália tartomány köztisztviselői törvénye szerint, ha egy meghatározott magasabb álláshoz tartozó kategóriában kevesebb nő van, mint férfi, akkor – azonos képességek és munkateljesítmény esetén – előnyben kell részesíteni a nőket, feltéve, hogy a férfi oldalán nincsenek olyan különös feltételek, amelyek miatt a mérleg mégis az ő oldalára billenthető. H. Marschall emiatt a szabály miatt nem léphetett a 13-as kategóriába, ezért fordult bírósághoz.

Érdemes elgondolkodni azon, - a Kalanke ügyből kiindulva -, hogy az EuB álláspontját mennyire befolyásolta az, hogy ezt az ügyet igen nagy érdeklődés vette körül a tagállamok részéről⁹⁹.

A transzszexuálisak megkülönböztetése ügyében hozott ítéletek

Az EuB igen tágran kívánja meghatározni az egyenlő bánásmód elvének alkalmazási területét. Ez figyelhető meg a Cornwall ügyben hozott ítéletében is. Megállapítása szerint az a jog, hogy senkit sem érhet nembeli hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés, az alapvető emberi jogok egyike. Ebből fakadóan a Bíróságnak kötelessége ezen jog biztosítása, ily módon az irányelv¹⁰⁰ hatályát nem korlátozhatja az a tény, hogy az említett személy melyik nemhez tartozik. Az EuB ebben az ítéletében „kényes területre” merészkedett, hiszen a transzszexuálisokra is kiterjesztette a 76/207/EGK irányelv hatályát.

⁹⁸ 76/207/EEC számú irányelv

⁹⁹ Az addigi tapasztalathoz képest nagyszámú csatlakozó beadvány érkezett (F., UK, E, A, és a Benelux-államok)

¹⁰⁰ A Bíróság a 76/207/EGK irányelv 2. cikkelyének (1) bekezdésére utalt

P. a Cornwall Megyei Tanács alkalmazottja volt. Egy évvel a munkába állását követően bejelentette munkaadójának azt a szándékát, hogy aláveti magát egy nemet megváltoztató egészségügyi beavatkozásnak. Ez az "átváltoztatás" több részből álló műveletet foglalt magába. Először Cornwall életmódja alakult át: női ruhában járt, nőként viselkedett. Ezt követte a műtét, amely Cornwall nemi jellegét változtatta meg. Pár hónappal később, amikor Cornwall további műtéteken esett át, értesítést kapott arról, hogy elbocsátották. Ezt követően keresetett indított a munkaadója ellen, és arra hivatkozott, hogy nemek közötti diszkrimináció áldozata lett.

Hasonló ügyben hozott ítéletet az Európai Bíróság egy viszonylag fiatal ítéletében¹⁰¹. Az EuB a 79/7/EGK irányelv alapján a Richards-ügyben kimondta, hogy diszkriminatív az a tagállami szabályozás és gyakorlat, amely az öregségi nyugdíjt -a hímneműből nőneművé átváltoztató sebészeti beavatkozáson átesett transzszexuális személytől-, e személy 60 éves korában megtagadja. A bíróság ítéletéből: „A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelv 4. cikkének (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan szabályozás, amely megtagadja az öregségi nyugdíjat a férfiből – a nemzeti jogban meghatározott feltételek betartásával – nővé vált személytől azzal az indokkal, hogy nem töltötte be a 65. életévét, miközben ugyanez a személy 60. életévé betöltésétől jogosult lett volna öregségi nyugdíjra, ha a nemzeti jog alapján nőnek tekintették volna.”

A keresetet a hímneműből nőneművé átváltoztató sebészeti beavatkozáson átesett Sarah Margaret Richards és a Secretary of State for Work and Pensions (a továbbiakban: Secretary of State) között azzal kapcsolatban folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő. A brit hatóság nem állapította meg Sarah Margaret Richards részére öregségi nyugdíjat, S.-t férfinek tekintette, ezért került ez eset az EuB elé.

A hátrányos megkülönböztetést szenvedett nők

Az Európai Bíróság a Von Colson & Kamann¹⁰² v. Land Nordrhein-Westfalen ügyben kimondta a német törvény rendelkezéseinek diszkriminatív voltát. Ez az ítélet

¹⁰¹ C-411/05

¹⁰² C-14/83 [1984] ECR 1891

egyébiránt abból is kiemelkedő jelentőségű, hogy – az EKSz. 5. cikkéből levezetve (most 10. cikk) – az EuB ebben az ítéletében mondta ki először a tagállami bíróságok közösségi jog érvényre juttatásához fűződő kötelezettségét.

Von Colson és Kamann két szociális gondozónő német börtönben akart dolgozni, de egy börtönigazgatási szabály szerint férfi börtönben csak férfiak dolgozhatnak. Ennek alapján két alacsonyabb képzettségű férfit vettek fel a munkakörbe. A két hölgy pert indított, és arra hivatkoztak, hogy a német törvény ezen rendelkezése driszkiminatív.

A Bíróság elé került esetek közül e terhes nőkkel szemben alkalmazott diszkriminációval kapcsolatos ügyek érdemelnek még kiemelt figyelmet. A Dekker-ügyben a Bíróság megállapította a nemek közötti közvetlen diszkriminációt, annak ellenére, hogy az állásra nem volt férfi jelentkező, és végül az állást egy másik nő töltötte be.

A Dekker-esetben¹⁰³ egy munkáltató azért nem alkalmazta D. kisasszonyt, mert terhes volt, és a munkáltató és a biztosítója közötti szerződés alapján a szülési szabadsággal járó költségeket ez utóbbi nem fizette volna.

A Bíróság kimondta, hogy a terhesség olyan állapot, amely férfi esetében sohasem jelentkezik, ezért sosem hat hátrányosan egy férfi körülményeire. Így a terhesség miatt alkalmazott hátrányos megkülönböztetés még akkor is nemek közötti közvetlen diszkriminációnak minősül, ha az adott esetben férfi munkavállaló nem is érdekelt. A Bíróság ezzel kívánja elérni azt, hogy terhessége miatt egy nőt se érjen hátrány.¹⁰⁴

A Habarmann-Beltermann-ügyben¹⁰⁵ a Bíróság megállapította, hogy - miként a Dekker -esetben hozott ítéletekből kitűnik, - a terhesség miatti elbocsátás nemek közötti közvetlen diszkriminációt eredményez. De a jelen esetben, - eltérően a Dekker-ügytől - , az egyenlő bánásmód megsértése nem a terhesség miatt

¹⁰³ C-177/88 [1990] ECR I-3941

¹⁰⁴ (Gyulavári, 2000, 21.o.)

¹⁰⁵ C-421/92 [1994] ECR I-1657

következett be, hanem egy törvényi rendelkezés betartása miatt, ami a terhesség alatti éjszakai munkát tiltotta.

Gabrielle Habarmann-Beltermann jelentkezett egy éjszakai gondozói állásra egy idősök szociális otthonában, azonban csak éjszakai munkát tudott vállalni. A munkaszerződés ennek alapján létrejött. A munkába állását követően a hölgy azonban beteg lett, és megállapították, hogy terhes. Terhessége pedig még a munkaszerződés megkötése előtt kezdődött.

A Bíróság megállapította, hogy a 76/207/EGK irányelv nem teszi lehetővé azt, hogy egy nő munkaszerződését terhessége miatti elérhetetlenségére hivatkozva szüntessék meg.

Ugyanezt a megállapítást tartalmazza a Bíróság a Webb-ügyben hozott ítélete is¹⁰⁶.

Webb asszonyt egy szülési szabadságra készülő nő helyettesítésére alkalmazták az EMO Air Cargo (UK) Ltd-nél. A munkába állást követően észlelte azonban, hogy terhes. A munkáltató emiatt felmondott Webb asszonynak. W. munkaügyi bírósághoz fordult, de a bíróság elutasította a keresetét, és megállapította, hogy Webb asszonyt nem érte neme miatt sem közvetlen, sem közvetett diszkrimináció. A Lordok Háza elé került az ügy, aki – előzetes döntéshozatali eljárást kért az EuB-tól.

A Bíróság megállapította, hogy "a Webb asszonyéhoz hasonló helyzetekben a nő terhessége miatt a határozatlan idejű szerződés megszüntetését nem indokolhatja az a tény, hogy - időszakosan - akadályoztatva van azon munka elvégzésében, amelyre alkalmazták".

A Gender Mainstreaming (az esélyegyenlőség érvényesítése)

Az EU nemek egyenlőségének érvényesítésére irányuló stratégiája mögött azon elképzelés húzódik meg, hogy megtörténjék a nemek dimenziójának beépítése a politikai folyamatok minden egyes részébe abból a célból, hogy megvalósuljon a nők és a férfiak közötti egyenlőség. A gender mainstreaming eszköz e cél

¹⁰⁶ C-32/93 [1994] ECR I-3567

eléréséhez, valamint stratégia, amellyel a nemek társadalmi egyenlősége megközelíthető.

Jogi háttere: a korábban tárgyalt hazai és nemzetközi dokumentumokon túl (CEDAW Egyezmény- Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Terv, Európai Unió és egyéb normák, Alk. 70/A §, 66. § (1) bek., Esélytv.).

A stratégiai tervezésben a Nemzeti Cselekvési Terv (2174/1997 (VI. 26.). Kormányhatározat, az Első Nemzeti Fejlesztési Terv 2004-2006, valamint a Második Nemzeti Fejlesztési Terv 2007-2013 (ÚMFT). Az ÚMFT a gazdasági növekedés céljából „is” kiemeltnek tekinti:

„A nők és a férfiak közötti egyenlőség megvalósítása nem kizárólag a társadalmi kohézió szempontjából fontos, hanem elengedhetetlen feltétele a gazdasági növekedésnek és a versenyképesség javításának is. A nemek közti egyenlőség szempontjait minden EU tagállamban be kell építeni az állami közpolitikák kialakításába és a fejlesztési programozásba (ez az úgynevezett gender mainstreaming „). Ez azt jelenti egyrészt, hogy minden szakmapolitikai intézkedésnél mérlegelni kell, hogy az hogyan hat a nemek egyenlőségére, illetve a nők és a férfiak életére. Másrészt célzott programokkal aktívan támogatni kell azon intézkedéseket, amelyek segítenek fől számolni a nőket vagy a férfiakat érintő egyenlőtlenségeket a társadalmi élet valamennyi területén, beleértve a foglalkoztatás, a képzés, gazdasági élet, a javakhoz és szolgáltatásokhoz (pl. egészségügy, közlekedés) való hozzáférés során.

Az ÚMFT és az operatív programok kidolgozása, valamint a végrehajtás teljes folyamata során biztosítani kell a megfelelő szakértelem érvényesülését a gender mainstreaming megvalósítása érdekében. Ez jelenti a szempont méréséhez szükséges adatgyűjtést és indikátorok kialakítását, a szempont érvényesülését és számonkérését a konkrét projektek kidolgozásánál, elbírálásánál és után követésénél, valamint a nők és férfiak társadalmi egyenlősége szempontjának képviselését a végrehajtás intézményeiben és minden felelős programirányító testületben.” (ÚMFT 2007-2013)

Az implementálás nagyon nehézkesen halad, jelenleg e területen jelentős hiányosságok vannak (magára a fogalomra sem találtunk még magyar kifejezést).

Összegzőképpen megállapítható, hogy a nemek közötti egyenlő bánásmód és a nemek közötti esélyegyenlőség jogharmonizációs kérdésében hazánk „jó alapokkal” indult: alkotmányos alapjogi normánk, és annak tartalmára vonatkozó Alkotmánybírósági határozatok megállapításai sok tekintetben megfeleltek és megfelelnek az Európai Unió elvárásoknak. Ennek köszönhetően a csatlakozást megelőző jogharmonizáció is zökkenőmentes volt, az addig létrehozott *acquis communautaire* átvétele megtörtént. A folyamatos jogalkotási kötelezettségeket, amelyeket az újabb és újabb irányelvek írtak és írnak elő számunkra, szintén teljesítettük. Hazánk « felsőbb osztályba » léphet! A vizsga azonban még hátra van: mindez hogyan érvényesül a gyakorlatban? Ténylegesen alkalmasak-e az közösségi jogot implementált normáink arra, hogy megfelelően biztosítsák Magyarországon a nemek társadalmi esélyegyenlőségét? Úgy vélem, hogy az egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget biztosító nemzeti jogunknak tényleges értéke akkor lesz nyilvánvaló, ha azok alapján a társadalom minden területén (oktatás, egészségügy, stb.) megvalósul a diszkriminációtíltalom.

Ennek „külső tesztjét” a mi esetünkben is elvégzi majd az Európai Bíróság, noha – ismereteim szerint – bíráink igencsak idegenkednek az előzetes döntéshozatali eljárás megindításától.¹⁰⁷

Természetesen nincs helye annak, hogy kényelmesen hátradőljük, és megerősítő döntéseket várjunk az Európai Bíróságtól. A jogalkotás mellett azután az eddiginél sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetnünk az esélyegyenlőség megvalósulását segítő egyéb feladatokra (pl. Gender Mainstreaming, civil szervezetek bevonása stb.).

¹⁰⁷ Ezidáig két ügyben fordult magyar bíróság az EuB-hoz: 1. az Ynos Kft. v. Varga János polgári jogi jogvitában merült fel a fogyasztókkal szemben alkalmazott tisztességtelen feltételekről szóló 93/13/EGK tanácsi irányelv helyes értelmezése miatt. 2. A Fővárosi Bíróság 22.sz. másodfokú büntető tanácsa (nagyon felkészületlenül) fordult előzetes döntéshozatali eljárás lefolytatási kérelemmel a 2003. február 21-én a Munkáspárt által szervezett rendezvényen használt „vörös csillag” viselése ügyben.

IRODALOMJEGYZÉK

Kecskés László : EU-jog és jogharmonizáció, HVG-ORAC 2005.

Chronowszki-Drinóczi-Petrétei-Tilk-Zeller : Magyar Alkotmányjog III. Dialóg Campus, 2006

Szalayné Sándor Erzsébet: Az Európai Unió közjogi alapjai (I. kötet), Dialóg-Campus, 2003

Szalayné Sándor Erzsébet: Az Európai Közösség gazdasági alapszabadságai, kézirat, www.law.pte.hu/

Lehoczkyné Kollonay Csilla: Árnyak és Árnyalatok az egyenlő bánásmód Európai Unió elvének alkalmazása körül, 1998- 1-2. szám- Fundamentum.

A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkához, szakképzéshez, szakmai előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén, PTE-ÁJK Munkajogi és Társadalombiztosítási Tanszék Tudományos Diákköre, 2001. Pécs

Pongrácz Tiborné: Család és a munka szerepe a nők életében (Azonosságok és változások a rendszerváltás előtt és után), 2001.

Blaskó Zsuzsa: Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai, 1988, 1994, 2002. /Tanulmány/

Albert- Gyulaváry: Nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon, 2002. Felelős kiadó: A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma

Rózsa Orsolya: Esélyegyenlőség nők és férfiak között

A Geopolitikai Tanács Alapítvány
Műhelymunkák sorozatában megjelent tanulmányok:

- 2007/1 A Cseh Köztársaság a terrorizmus elleni harcban – Csorba Kata
2007/2 A NATO szerepe a nemzetközi terrorizmus elleni harcban – az Amerikai Egyesült Államok politikai vetületének feldolgozása – Csáki Csaba
2007/3 A NATO és a terrorizmus elleni harc politikai vetületei Törökországban – Ország-Krysz Axel
2007/4 A NATO és a terrorizmus elleni harc politikai vetületei Olaszországban – Szép László ezredes és Antonino INTURRI alezredes
2007/5 A NATO szerepe a nemzetközi terrorizmus elleni harcban – a jelentősebb tagországok politikai vetületének feldolgozása: Németország – Csáki Csaba
2007/6 A NATO szerepe a nemzetközi terrorizmus elleni harcban – az Egyesült Királyság politikai vetületének feldolgozása - Peterdy Viktória
2007/7 Kanada és a nemzetközi terrorizmus elleni harc – Dr. Habil. Krajnc Zoltán mérnök alezredes
2007/8 A nemzetbiztonsági szolgálatok hatékonysága a XXI. században – tanulmánykötet – szerkesztette: Dr. Pintér István
2007/9 A lakosság pénzügyi biztonsága 2007. – Dr. Pintér István
2007/10 A pénzügyi biztonság elmélete – Dr. Pintér István
2007/11 A nyugat-szaharai kérdés és az ENSZ által vezetett békefenntartó misszió (MINURSO) tevékenysége - Besenyő János őrnagy

2008/1 Prof. dr. Radovan Vukadinović: Horvátország a NATO-csatlakozás küszöbén

Đana Luša: Az egyetemista populáció és a Horvát Köztársaság NATO-tagsága

2008/2 Egri Katalin – Nagy István – Dr. Pintér István: Az Európa Tanács „Állítsuk meg a családon belüli erőszakot” emberi jogi kampányának magyarországi tapasztalatai 2007-ben

2008/3 Zatykó Judit és Schumann Róbert – Dr. Gyulavári Tamás – Hajnal Gyöngyi – Szimoncsikné Laza Margit: A nemek társadalmi egyenlősége az Európai Unió keleti határai mentén

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával,
a Geopolitikai Tanács Közhasznú Alapítvány megbízásából készült 2008.

HU ISSN 1788-7895

ISBN

Készült: 100 példányban

A kiadásért felel: Dr. Pintér István

Nyomdai munkák: CPD Copy Kft.