

A nők munkában való részvétele és az anyaság védelmének munkajogi eszközei a gyermekgondozási segély bevezetéséig

„A munkaviszony szabályozásának jelentősége bármely korszakban csak akkor lesz egészen világossá a kutató előtt, ha ezt a szabályozást történelmi fejlődésében is tanulmányozza.”^[1] Ezt a megállapítást különösen igaznak tartjuk a munkaviszonyra vonatkozó szabályok nőkre vonatkozó rendelkezéseinek az áttekintésénél, mivel a női munka története nagyban különbözik a „férfimunka” történetétől, annak ellenére, hogy beletartozik abba a folyamatba, amely mindkettőre hasonló fejlődést kényszerített.^[2] Jelen tanulmányban a női munka történetének a XIX. század közepétől a XX. század közepéig terjedő szakaszát mutatjuk be, amikor a nők egyre nagyobb arányban kezdtek el a mai értelemben vett munkaviszonyok keretein belül dolgozni. A nők részvétele a munkaerőpiacon az 1800-as évek végén kezdett előtérbe kerülni, egyrészt a nőket megillető szabadságjogokért vívott küzdelem eredményeként, másrészt a kisipari termelést felváltó nagyipari gazdaság szerkezeti átalakulása következtében. A nők munkaerő-piaci megjelenése Magyarországon a XIX. század második felében kezdődött meg nagyobb méretekben, és arányuk a két világháború között 29 % körül volt.^[3]

A nők munkához való jogának teljes elismeréséhez rögzös út vezetett. A politikusok, a jogtudósok, a történetírók, az irodalom neves alakjai, a feminista mozgalom képviselői és támogatói eltérő álláspontot képviseltek ebben a kérdésben, különösen a nők szellemi munkára való alkalmasságát illetően. „Míg a nőnek testi munkára való jogosultságát угyszólván senkisé isem vonja kétségbe s erejét mindenütt alkalmazhatja, ahol csak meg tud felelni elvállalt kötelezettségének (legfeljebb hogy kedvezőtlenek lesznek a munkafeltételek), addig szellemi képességének érvényesítését a legtöbb társadalmi közösség csak nehezen, lépésenkint teszi neki lehetővé, s a tapasztalás eredményé-

[1] Lőrincz, 1974, 10.

[2] Sullerot, 1971, 13.

[3] Kéri, 4. <http://kerikata.hu/publikaciok/text/nok50ben.htm>. (2011. július 15.)

nek bevárása helyett előre akarja meghatározni a nőnek szellemi pályákra való alkalmasságát vagy alkalmatlan voltát.”^[4]

I. A NŐI MUNKA MEGJELENÉSE AZ EGYES FOGLALKOZÁSI ÁGAKBAN

A XIX. század végén a gazdasági fejlődés egyre több nőt kényszerített arra, hogy munkába álljon, ennek következtében a korabeli statisztikák tanúsága szerint a fizikai és szellemi munkavégzés területén a nők aránya megnőtt.^[5] A nők fizetett munkában való részvétele nagyobb létszámban az iparosodással vette kezdetét, ugyanis a munkafolyamatok gépesítése alkalmat adott arra, hogy a kevesebb fizikai munkát igénylő területeken nőket vagy gyermekeket alkalmazzon a munkaadó. A bérmunkások között egyre nagyobb arányban jelentek meg a nők és a gyermekek, főleg a kis- és középiparban, ahol nem volt iparfelügyelet és a munkafeltételek is rosszabbak voltak, mint a nagyobb gyárakban. A korabeli adatok szerint 1890-ben az alkalmazottak 25%-a volt nő.^[6] A nőket elsősorban a fonó- és szövőiparban, a faiparban, valamint a ruházati, élmezőny- és élvezeti iparban foglalkoztatták. Az utóbbi esetében a női munkások döntő többsége a dohánygyárakban dolgozott, ahol kimagasló volt a nők aránya.^[7] Ezen kívül a női foglalkoztatás az otthoni munka területén volt meghatározó, ami leginkább a szabóiparban, szűcsiparban, cipőiparban és a ruházati iparban terjedt el.^[8] Az ipari munkákon kívül a nők a mezőgazdasági őstermelésben vettek részt nagyobb arányban, ahol inkább a könnyebb mezői munkákat vagy a mezőgazdasággal kapcsolatos házi munkákat végezték.

A szellemi foglalkozások közül a nők körében a gyorsírói és gépírói munka terjedt el először, mivel a bankok, ügyvédi irodák, gyárak, üzletek, majd a bíróságok és a közigazgatási hatóságok óriási számban kezdték foglalkoztatni ezen a területen őket. Továbbá jelentős számban dolgoztak a postánál, távírdánál, távbeszélőnél és a vasútnál, pénztárosként vagy kezelőnőként. Ezen kívül jelenlétük a tanügyi pályákon volt jelentős, ahol leginkább óvónőként vagy tanítónőként tevékenykedtek, elsősorban az elemi iskolákban. Az 1891-iki népszámlálási statisztikák szerint a tanügyi ágazatban dolgozók 23,3 %-a nő volt.^[9] Az 1900-as évek végén két további foglalkozási ág is megnyílt a nők előtt, az orvosi hivatás és a gyógyszerészet.

Megfigyelhető volt, hogy a hivatalnoknők, a gyors- és gépírók, a posta és vasúti alkalmazottak, a tanítónők általában a harmincas éveikben kötöttek

[4] Máday, 1899, 5.

[5] Máday, 1899, 8-9.

[6] Hatvanyné, 1952, 211.

[7] Az 1898. évi adatok szerint a dohánygyárakban 17879 nő és 1134 férfi dolgozott. Lásd: Hatvanyné, i. m. 211.

[8] Hatvanyné, i. m. 227.

[9] Máday, 1899, 17.

házasságot és első gyermekeiket a harminc és negyvenedik életévük között hozták a világra, ami azt is eredményezte, hogy a második illetve a további szülések elmaradtak.^[10] Általános jelenség volt ez a szellemi munkások körében. Látható tehát, hogy a XXI. század elején tapasztalható alacsony gyermekszám a szellemi munkavégzésben dolgozó nők körében nem új keletű jelenség.

1. A női munka jellemzői

A társadalmi és a munkaviszonyok változásával a családi viszonyok is megváltoztak, mivel már nem csak a férfi családfő, hanem a feleség és a gyermekek is áruba bocsátották munkaerejüket a család megélhetésének a biztosításáért. A nők és a gyermekek kevesebb fizetségért is kénytelenek voltak elvégezni a rájuk bízott munkát, de a női és a gyermekmunka megjelenése a férfiak bérének a csökkentéséhez is vezetett. A gyáriparosok a nők és a gyermekek munkáját az olcsó munkaerő biztosítékának tekintették, ezért ellenálltak minden olyan törekvésnek – különösen a törvényhozás terén –, ami a kiszolgáltató munkásnők és gyermekek védelmére irányult. Ez a korszak a szerződési szabadság elvét hirdette mindenekfelett.

Az 1900-as évek elején a munkások munkaidő csökkentésre irányuló harca következtében kialakult napi nyolc-kilenc órás munkaidő elsősorban a férfiakat érintette. A nők a jobban szervezett és szakképzett férfimunkásoknál hosszabb munkaidőben dolgoztak, mivel őket a kevésbé szervezett kis- és középiparban foglalkoztatták, ahol a ledolgozandó munkaidő iparáganként változott. Nem volt ritka a tíz-tizenöt órás munkaidő sem, és az is előfordult, hogy egy női szabóság-nál ugyanabban a műhelyben a férfimunkások kilenc és fél órát, ezzel szemben a nők tizenkettő órát dolgoztak, jóval alacsonyabb bérért.^[11]

A hosszú munkaidő ellenére a munkabérek összege nagyon alacsony volt, a nők bérezése pedig messze elmaradt a férfiakétól. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve már ekkor megfogalmazódott, de a munkaadók minden eszközzel igyekeztek megakadályozni, hogy ezek az elvek megvalósuljanak. A női munkások bére nagyon alacsony volt, mégis kénytelenek voltak munkába állni megélhetésük érdekében. Ez akkor is így maradt, amikor férjhez mentek, mert a férj egyedüli keresménye nem volt elegendő a család fenntartásához.^[12]

A szellemi munka területén a férfi és a női tanári fizetések egyenlők voltak hazánkban, ezzel szemben a vasútnál, a postánál, a távírdánál, bankoknál, ügyvédi irodáknál már gyakori volt a különbség a férfi és a női munkabérek között.^[13] Ezekben a pályákon sok esetben az olcsóbb női munka volt vonzó a

[10] Szénásy, 1940, 35.

[11] Hatvanyiné, 1952, 216–218. A női szabóságoknál a férfiak minimum 5 korona heti keresetet kaptak, míg a nők legmagasabb bére 3 korona volt. Lásd: Uo., 234.

[12] Hatvanyiné, i. m., 242.

[13] Máday, i. m., 41.

munkaadó számára. Az iparban és a mezőgazdaságban szintén elmaradt a nők fizetése a férfiakétól.

A nők alacsony bérezése több okra visszavezethető. Az egyik ok, hogy a női munka kezdetben csak mellékkereset volt, főleg a szüleikkel együttélő vagy már férjezett nőknél. Utóbbi esetben a nő fizetése arra szolgált, hogy a férfi keresetét kiegészítse, és a nő a fizetett munka mellett a háztartási teendőket is elláthassa. Emiatt a nők az egyéni létminimumnál alacsonyabb bérrel is megelégedtek, ami a munkabéreket nagyon alacsony szintre nyomta le. A másik ok a nagy munkakínálat volt, ami a nők családi szerepének megváltozásával és az ipari átalakulással függött össze. További tényezőként említendő a nők hiányos képzettsége, aminek az oka egyrészt az volt, hogy a nők a munkát ideiglenes jellegűnek tekintették, és ezért nem kívántak időt és költséget fordítani a szakismeretek elsajátítására, másrészt pedig bizonyos szakintézetek a nők előtt zárva voltak. A fiatal nők gyakran hagytak fel a munkájukkal a házasságkötés miatt, és tették ezt akkor, amikor már kellő tapasztalatot szereztek feladataik terén.^[14]

A női munka értékét csökkentette az anyaság vállalása is, a nő szülés miatti hetekig tartó távolléte, majd a gyermekek gondozása, szoptatása, ápolása miatt. Ez az ok az angol mezőgazdasági foglalkoztatás területén oda vezetett, hogy a gyermektelen munkás feleségét egy harmaddal jobban fizették, mint akinek gyermeke volt.^[15] Az alacsony női kereset azért is tudott meggyökeresedni és mint intézmény fenntartani önmagát, mert a nők nem tartották fontosnak a szakismeretek elsajátítását, mivel azt gondolták, hogy az erre fordított idő és költség a későbbi fizetésükből úgysem kompenzálódik. A másik tényező, hogy a házasságkötés után a nők a csekély és bizonytalan fizetést nem tartották arra érdemesnek, hogy emiatt feláldozzák a gyermeknevelés és háztartás feladatait. Továbbá a legtöbb munkaadó csak azért alkalmazott női munkást, mert a női munkaerő olcsóbb volt, mint a férfiak munkája.^[16]

Megállapíthatjuk, hogy a nők egyenjogúsításáért folyó harc ugyan kivívta a nők munkához való jogát, azonban a nők munkába lépésével egyidejűleg a nők hátrányos megkülönböztetése a munka területén azonnal kezdetét vette, ami az egyenlő munkáért kapott alacsonyabb bérezésben nyilvánult meg.

[14] Volt olyan biztosító társaság, amely emiatt felhagyott a nők foglalkoztatásával. Lásd: Máday, i. m., 50.

[15] Máday, i. m., 49.

[16] Máday, i. m., 50.

2. Külföldi kitekintés

A női munka térnyerése ebben az időszakban (1900-as évek vége) hasonlóan zajlott a többi országban is.^[17]

Anglia a tanítónők számát illetően élen járt az államok között, mivel a tanítók 74%-a nő volt.^[18] Figyelmet érdemel azonban, hogy általában az elemi iskolai állásokban alkalmazták a nőket, a magasabb szintű tanügyi pályákon kevés nő jutott szerephez.

Ausztriában az 1890-iki népszámlálás adatai szerint a nők fele végzett fizetett munkát.

Az Egyesült Államokban érdekes helyzet alakult ki, mert a nők jogainak biztosításában az Egyesült Államok élen járt, ennek ellenére a nők mégis kisebb arányban vettek részt a fizetett munkában.

Franciaországban 100 munkás közül 30 volt nő, akik a mezőgazdaságban, iparban, kereskedelemben dolgoztak, az értelmiségi pályák közül pedig a postánál, a távírdánál, a vasútnál és a tanügyben alkalmaztak nőket.

Olaszországban a fizetett munkából élők 41 százalékát képezték a nők. Ennek a magyarázata a rossz gazdasági viszonyokban volt fellelhető, mivel a férfiak keresete nem volt elegendő a család fenntartására, és így a nők is kénytelenek voltak munkába állni.

Svájc a nőkérdés terén megelőzte Európa többi államát. A nők előtt a legtöbb foglalkozási ágat megnyitották. Figyelemreméltó, hogy a nők egyetemi magántanárok és ügyvédek is lehettek. Továbbá a svájci nőegyletek a polgári törvénykönyv előkészítése során a nők jogi helyzetének javítása érdekében a nők munkában való részvételének védelme érdekében olyan javaslatot terjesztettek elő, hogy a házassági lakóhely megállapítása csak akkor lehessen a férj kizárólagos joga, ha a családja eltartásáról egyedül gondoskodik. Ezzel azt akarták biztosítani, hogy a nő a hivatását vagy keresetszerző tevékenységét folytathassa, és ne kelljen feladnia lakóhely változtatás miatt.^[19]

Belgiumban, Dániában és Spanyolországban a szellemi munkából élő nők a postánál, a távírdánál és a vasútnál dolgoztak nagyobb arányban. Svédország is elől járt ezen a téren, ugyanis az uppsalai egyetem jogi karán nő is tarthatott előadásokat.^[20]

Az orosz igazságügy-miniszter rendeletet fogadott el a nők alkalmazásáról az igazságügy-minisztériumban. A nőket írnokként, másolóként, számvetőségi hivatalnokként lehetett foglalkoztatni, és a minisztériumban dolgozó férfiak feleségeinek, hajadon lányainak és lánytestvéreinek elsőbbségük volt a felvétel-

[17] A korabeli összehasonlítás Máday Andor idézett műve alapján készült.

[18] Máday, i. m., 18.

[19] A nők és a polgári törvénykönyv. *Jogtudományi Közlöny*, 1900. 24. sz. 192. p.

[20] A *Jogtudományi Közlöny* 1900. évi 47. számában olvasható, hogy Eschelsson dr. kisasszony magánjogból docens volt és 1897 óta folytatta egyetemi munkásságát.

nél. A rendelet alapján különös tekintettel kellett lenni az özvegyekre és a hajadonokra. A nők külön helyiségben dolgoztak, nyugdíjra nem szereztek jogot, de a fizetésen kívül anyagi segítséget kaphattak.^[21] Ebből látható, hogy a nők foglalkoztatáshoz való joga a férfiakkal összehasonlítva nem volt megkülönböztetés-mentes.

II. MUNKA ÉS ANYASÁG, A MUNKÁBAN ÁLLÓ NŐK VÉDELME

A vizsgált időszakban a munkások élet- és munkakörülményeit javító védelmi intézmények a foglalkoztatás területén csak hosszú fejlődés eredményeként alakultak ki, értve ezalatt a munkavédelmet, a munkaidő korlátozását, a pihenőidők szabályozását és a munkában álló anyák védelmét. Erre figyelemmel a női munkának gazdasági és erkölcsi előnyei mellett káros hatásai is voltak akkor, amikor a munkában álló nő gyermeket szült. Az áldott állapotban, valamint a szülés után folytatott munka mind az anya, mind a gyermeke egészségét súlyosan veszélyeztette. Azokon a területeken, ahol a női munka nagyon elterjedt – különösen a gyárvárosokban –, kimutathatóan nőtt a gyermekhalandóság, mivel a munka következtében a nők nem tudták úgy gondozni gyermeküket, ahogy szükséges lett volna.^[22] A nők munkavégzése közvetetten gyermekeik/csecsemőik egészségi állapotára is hatással volt, mivel az anya a szülés után korán (általában hat hét után) munkába kényszerült, így ez megakadályozta abban, hogy gyermekét legalább hét-kilenc hónapig anyatejjel táplálja. Az anyatejes táplálás ebben a korszakban szinte létfontosságú volt, mert a mesterséges táplálék még nem volt elég megbízható és ez a csecsemők egészségét veszélyeztethette. A kicsi korától mesterségesen táplált csecsemők halandósága kétszeresen nagyobb volt a tisztán anyatejes csecsemőkéénél.^[23] Az anya házon kívüli munkája tehát jelentős tényezőként szerepelt a csecsemőhalandóság okai között.

A csecsemőhalandóság növekedésének a megakadályozása érdekében a kor anya- és gyermekvédelmi feladatai és célkitűzései között szerepelt az a törekvés, hogy a dolgozó nők minél több hónapig rendszeresen szoptathassák a gyermekeiket. Ennek a törekvésnek a hatására alakultak ki a nagyobb gyárakban rendszeresített szoptató szobák, valamint a csecsemők és kisgyermekek napközi otthonai, vagyis a bölcsődék. Falun az időszakos mezőgazdasági munkákra tekintettel pedig májustól szeptember végéig üzemelő napközi otthonok működtek. Ezen kívül létezett ún. vándorbölcsőde is, ami egy nagy szekér volt és ezzel mentek ki a gondozónők a mezőgazdaságban dolgozó nők munkahelyére, ahol a szekér gondozónője átvette a gyermeket, az anyák pedig a munkájuk

[21] A nők alkalmazásáról az orosz igazságügy minisztériumban. *Jogtudományi Közöny*, 1901. 4. sz. 32. p.

[22] Máday, i. m., 67.

[23] Lásd Szénásy, i. m., 13–15.

félbeszakításával oda járhattak szoptatni. A vándorló napközi otthon szükség szerint követte a dolgozó nők csoportját a következő munkavégzési helyre.^[24]

A gyermekek napközbeni ellátására szolgáló intézményeken kívül a munkásnővédelem eszközei közé volt sorolható a biztosítás, az iparfelügyelet tevékenysége, az oktatás, valamint az élet- és munkaviszonyok javítása törvényi intézkedésekkel.^[25]

A munkában álló nők védelmét szolgálta a betegségi biztosítás, amelynek különös esete volt a szülés esetére és az azt követő időszakra nyújtott biztosítás, ez akkor adott jelentős védelmet a nőknek, ha párosult olyan törvényhozási intézkedéssel, ami a vonatkozó időre megtiltotta a munkavégzést.^[26]

Az iparfelügyelet a munkásvédő törvények végrehajtásának fontos eszköze volt – a nők munkavégzése tekintetében különösen, mert sok esetben a nőket érintő rendelkezések kapcsán került sor a törvények kijátszására. Éppen ezért a munkásnővédelem arra törekedett, hogy az iparfelügyelői állásokat nők töltsék be. Az iparfelügyelői intézményt az 1893. évi XXVIII. törvény hozta létre a gyárak, üzemek ellenőrzése céljából. Az iparfelügyelői tevékenység hátrányaként azonban meg kell említeni, hogy a felügyelők hatósági jogkört nem kaptak, így ha a munkaadó megszegte a munkásvédelmi szabályokat, szankciót csak az iparhatóság alkalmazhatott az iparfelügyelő értesítése alapján.^[27]

Az oktatás két területen játszott szerepet a női munka tekintetében, egyrészt az általános műveltség fejlesztésén, másrészt a szakoktatáson keresztül. Az általános ismeretek fejlesztése a nők érdekét szolgálta, mert a tudatlanság, különösen az őket védő szabályok ismeretének hiánya növelte a kiszolgáltatottságukat. A szakoktatás a szellemi munkát végző nők felkészítését volt hivatott előmozdítani. Ennek érdekében a kor haladó gondolkodású politikusai és a tanulmányokat folytatni kívánó nők követelték lánygimnáziumok létesítését és az egyetem minden karának a megnyitását. A nők egyetemi tanulmánya a nők kenyérkérdésével is összefüggött.^[28] A kor egyik jogtudósa, Schwarz Gusztáv álláspontja az volt, hogy az egyetemek kapuit nem lehet bezárni a nők előtt, mert a társadalomnak gondoskodni kell arról, hogy a nők is végezhesenek szellemi munkát, ami a megélhetésüket biztosítja.^[29] Ezzel összecsengett a prágai német egyetem jogi karának tanári testületétől a közoktatásügyi minisztériumnak 1900-ban arra a kérdésre küldött válasza, hogy a nők folytathatnak-e jogi tanulmányokat: hogy a nőket rendes hallgatóként fel lehet venni a jogi karra.^[30]

[24] Lásd Szénásy, i. m., 18–21.

[25] A munkásnővédelem azoknak az intézkedéseknek az összességét jelentette, amelyek célja a dolgozó nők jólétének előmozdítása volt. Lásd Máday, i. m., 70.

[26] A szülési segélyek részletes ismertetését lásd Göndör, 2011, 81–97.

[27] Csizmadia, 1967, 1120–1121.

[28] Schwarz, 1903, 16.

[29] Lásd Schwarz, i. m., 16–17.

[30] Bocskáthatók-e nők jogi tanulmányokra? *Jogtudományi Közlöny*, 1900. 31. sz. 228. p.

A nők teljes egyenjogúságának eléréséhez az egyetemekre való felvétel tekintetében hosszú út vezetett. Először Wlassics Gyula miniszter tette lehetővé 1895-ben a nők számára, hogy beiratkozassanak a budapesti, illetve a kolozsvári egyetemre orvosi, gyógyszerészeti és bölcsészeti tanulmányokra. A tárcavezető eredetileg valamennyi világi intézményt meg akarta nyitni a nők előtt (még a műegyetemet is), de a király csak ezt a három pályát engedélyezte. Ez az intézkedés kivételes volt, mivel a korabeli Bécsben – eltérően az Egyesült Államoktól és Európa más országaitól – erre sem volt lehetőség.^[31] „A magyar jogszabály katalizátorszerepet töltött be, és hatására a századfordulóig a császárvárosban is megnyitották kapuikat a felsőoktatási intézmények a – magyar szabályozással megegyező pályákon – tanulni kívánó nők előtt.”^[32]

A nők később sem minden egyetemre juthattak be, a vallás- és közoktatásügyi miniszter 1927-ben rendeletben korlátozta, hogy milyen karokra és milyen szakokra nem vehetők fel a nők.^[33] A jog- és államtudományi karokra, az egyetemi római katolikus hittudományi karra nők egyáltalán nem nyerhettek felvételt. Az orvostudományi karokra, az egyetemi református és evangélikus hittudományi karokra, a bölcsészeti-, nyelv- és történettudományi, valamint a matematikai és természettudományi karokra a megállapított létszám keretén belül a nőket minden korlátozás nélkül felvehették. A műegyetem mérnöki, gépészmérnöki, valamint vegyészmérnöki szakán a nők rendes hallgatók nem lehettek, csak egyes előadások hallgatására kaphattak engedélyt vendéghallgatóként. A közgazdaságtudományi karon sem minden osztályra juthattak be a nők.^[34] Az egyetemek kapui teljes egészében – a hittudományi karok kivételével – 1946-ban nyíltak meg a nők előtt, az 1946. évi XXII. törvénycikk hatálybalépését követően. A jogszabály elrendelte, hogy a nők az egyetemek valamennyi karára, valamint a főiskolákra minden korlátozás nélkül – a férfi hallgatókéval azonos előfeltételek alapján – felvehetők.

Az élet- és munkaviszonyok javulását a munkaidő csökkentésével, az éjjeli munkavégzés megtiltásával, a vasárnapi munkaszünettel, a bölcsődék és óvodák létrehozásával kívánta elérni a jogalkotó. A gyermekek ellátását szolgáló napközbeni intézményeket az anyák munkájának a hátrányait csökkentő eszköznek tekintették. A munkásnővédelem fontos tárgya volt még a munkabér emelése, mivel – ahogy már említettük – a nők a férfiaknál alacsonyabb bért kaptak általában.

Nem hagyható figyelmen kívül a munkában álló nők védelmére irányuló eszközként a gyülekezési és az egyesülési jog nőknek való megadásának a követelése, hogy a nők a saját sorsuk megjavításáért kollektíven felléphessenek.

[31] Bóka, 2007, 7.

[32] Bóka, i. m., 7.

[33] Lásd a 63.000/1927. V. M. rendeletet.

[34] Az egyetemes közgazdasági és közigazgatási, valamint a külügyi szakosztályon egyáltalán nem tanulhattak nők.

Az Országos Stefánia Szövetség kiemelkedő szerepet töltött be az anya- és gyermekvédelem területén. A dolgozó nők és gyermekeik védelme érdekében működtették a bölcsődéket, napközi-, csecsemő- és kisdedotthonokat, valamint a tejkonyhákat, elősegítve ezáltal a munka és az anyaság feladatainak összehangolását. A szövetség az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalkorúak és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk előírásainak az intézményes anya- és gyermekvédelemben való végrehajtása érdekében körrendeletet adott ki, amelyet valamennyi anya- és csecsemővédő intézet vezetőorvosának címzett.^[35]

III. A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK NŐKRE VONATKOZÓ RENDELKEZÉSEI 1872 ÉS 1943 KÖZÖTT

1. Az ipar- és a cseléd törvények

Az ipari, gyári munkásság munkaviszonyát először az első ipartörvény (1872. évi VIII. törvénycikk) szabályozta. Ebben a nők foglalkoztatásával kapcsolatosan nem található egyetlen rendelkezés sem. A második ipartörvény (1884. évi XVII. törvénycikk) a nők munkavédelme terén jelentett némi fejlődést, mégpedig azt, hogy a nők szülés után négy hétig a munkavégzés alól mentesítve voltak.^[36] Ez a rendelkezés azonban nem jelentett foglalkoztatási tilalmat, csak lehetőséget adott a nőknek arra, hogy – a szerződés megszűnése nélkül – a szülést követő négy hétig ne kelljen munkát végezniük. Ezt a szabályozást a kor politikusai nem tartották kielégítőnek és a női munkavédelem területén hathatósabb intézkedéseket sürgettek.^[37] Az említett törvényeken kívül a XIX. század végéig az ipari munkavállalók és a nők állami védelme terén azonban egyéb előrelépés nem történt.^[38]

A mezőgazdasági munkások szolgálati jogviszonyát három törvénycikk szabályozta ebben az időszakban. Elsőként a cseléd és a gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és napszámosokról szóló 1876. évi XIII. törvénycikk említendő, amely a szerződési szabadság elvét hirdette, mivel a szolgálati szerződés feltételeinek a megállapítását a felek szabad egyezkedésére bízta. Ez a törvénycikk a női cselédekre vonatkozóan két említést tett. Az egyik, hogy a szerződés megkötése után a cseléd nem volt köteles szolgálatba lépni akkor, ha férjhez ment és a férje nem adta beleegyezését a szolgálati viszonyhoz.

[35] A 14.323/1931. számú körrendelet. A körrendelet különös jelentőséget tulajdonított a törvény 8. §-ának, amelyhez részletes útmutatást is adott, ezt a következő fejezetben ismertetjük.

[36] Ipartörvény 116. §. „Nők szülés után négy hétig szerződésileg kötelezett munkájuk teljesítése alól a szerződés megszűnése nélkül felmentvük.”

[37] Lásd Asbóth János 1888. december 15-én tartott képviselőházi beszédét, amelynek a vitája során Tisza Kálmán miniszterelnök is úgy nyilatkozott, hogy a gyári törvényhozás kiegészítése magában foglalja az intézkedést a női munkáról. (Asbóth, 1890, 11–12.)

[38] Lásd Csizmadia, 1967, 1112. és Lőrincz, i. m., 148.

A másik rendelkezés megengedte a gazdának, hogy a törvénycikkben megszabott idő előtt felmondja a szerződést, ha a „nőcseléd terhes állapotba jut”.^[39] Ezt a törvénycikket a munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1898. évi II. törvénycikk követte, amelyet rabszolgotörvénynek is neveztek, elsősorban azért, mert a mezőgazdasági sztrájkot betiltotta, amivel a kormány az ebben az időszakban tömegessé vált aratósztrájkokat kívánta megszüntetni.^[40] Ez a jogszabály nem tartalmazott a nőkre vonatkozó előírást. A harmadik a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. évi XLV. törvénycikk, a „derestörvény”, amely a női cselédekkel kapcsolatosan a következő szabályokat rendelte alkalmazni. A női cseléd nem volt köteles szolgálatba lépni, ha férjhez ment, valamint egy hónapi felmondási idővel bármikor jogosan megszüntethette a szerződést, ha megházasodott vagy várandós lett.

2. A nők éjjeli munkájának a tilalma

Az 1908. évi VIII. törvénycikk az ország törvényei közé iktatta az iparban alkalmazott nők éjjeli munkájának tilalma iránt Bernben 1906. szeptember 26-án kötött nemzetközi egyezményt, amely az összes nőt különbségre tekintet nélkül eltiltotta az éjjeli ipari munkától. A szabályozás hatálya a tíz főnél több munkást foglalkoztató ipari vállalatokra terjedt ki. Az éjjeli munkaszünetnek legalább tizenegy órának kellett lennie, amibe az éjjel tíz és reggeli öt óra közötti időnek bele kellett esnie. „Szükséges volt, hogy az egyezményhez hazánk is csatlakozzék, mert az iparban foglalkozó gyermek- és nőmunkások védelmére hazánkban eddig jóformán semmi sem történt; pedig első sorban a gyermek- és nőmunkások tarthatnak arra igényt.”^[41]

A berni egyezmény végrehajtása céljából született meg az 1911. évi XIX. törvénycikk az iparüzemekben alkalmazott nők éjjeli munkájának eltiltásáról.^[42] A jogszabály alapján meghatározott vállalatoknál a nőknek legalább tizenegy óra megszakítás nélküli éjjeli munkaszünetet kellett biztosítani, valamint este tíz órától reggel öt óráig nem lehetett a nőket foglalkoztatni. A nők éjjeli munkától való eltiltását azzal indokolta a jogalkotó, hogy a nők fizikai munkabírása korlátozottabb a férfiakénál, továbbá az iparban teljesített munkán kívül rájuk hárul a háztartásnak, a gyermek gondozásának és nevelésének a munkája is. A családi élet ápolását olyan társadalmi érdekek tekintették, amely miatt szükségesnek látták az állami beavatkozást, és a termelés, az ipar érdekeit nem tekintették e fölött állónak. Tekintettel arra, hogy a munkaadók jelentős ellenállást tanúsítottak a szerződési szabadság elvét csorbító ilyen állami beavatkozás

[39] Lásd a 1876. évi XIII. törvénycikk 51. § I. f) pontját.

[40] Csizmadia, i. m., 1113.

[41] Lásd az 1911. évi XIX. törvénycikk általános indokolását.

[42] A törvénycikk részletes elemzését lásd bővebben Lőrincz, i. m., 100–103.

ellen, a törvénycikk indokolása részletes belföldi statisztikát és külföldi dokumentációt mutatott be annak bizonyítására, hogy a nők éjjeli munkaszünete nem hátrányos a nemzetközi gazdasági versenyben és nem árt a termelés érdekeinek. Az indokolás utalt arra, azt tapasztalták azokban az államokban, ahol a nők munkaidejét még a berni egyezmény létrejötte előtt korlátozták, hogy a nők munkaidejének korlátozása nemhogy csökkentette, hanem előmozdította munkájuk termelékenységét. A törvénycikk hatását tekintve nagyon gyenge volt, mivel az éjjeli munkavégzés tilalma alól számos kivételt engedett azzal, hogy meghatározott tevékenységeket, iparágakat kivont a hatálya alól, továbbá még a törvény hatálya alatt álló iparágakban is lehetőség volt arra, hogy iparhatósági engedéllyel a tizenegy órás éjjeli munkaszünetet bizonyos feltételek fennállása esetén tíz órára csökkentse a munkaadó.^[43]

3. A munkaviszonyban álló nők egységes védelmére irányuló szabályozás kezdetei

1919-ben létrejött a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, amely egységesíteni akarta az államokban a munkaügyi, szociálpolitikai eredményeket, és egy viszonylag mérsékelt, de egyben előremutató szociálpolitikai szabályozással kötelezően befolyásolni akarta a munkavállaló javára a munkaügyi szerződések tartalmát.^[44] Magyarország is tagja lett a szervezetnek, és a magyar nemzetgyűlés 1925. március 5-én tartott ülésén elhatározta az 1919-ben Washingtonban tartott nemzetközi munkaügyi egyetemes értekezleten a nőknek a szülés előtt és után foglalkoztatása, a nők éjjeli munkája, továbbá a fiataikorúak éjjeli ipari munkája tárgyában elfogadott három nemzetközi munkaügyi egyezménynek az ország törvényei közé iktatását. Ennek az eredményeként született meg az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiataikorúak és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk és a végrehajtására kiadott 150.443/1930. K. M. rendelet.

Az egyezmények magyar jogba való átültetésénél a nemzetgyűlést az a felismerés vezette, hogy a nemzetközi egyezményekben a gyermekeknek, a fiataikorúaknak, a nőknek és a szülő nők kímélése által a születendő új nemzedéknek is biztosítani kívánt védelmet hazánkban is érvényesíteni kell, és ennek a védelemnek a hiánytalan érvényesítése a nemzet jövőjét szolgálja. Ezért a törvénycikk a nők (továbbá a gyermekek és fiataikorúak) védelme érdekében kimondta, hogy nőt, gyermeket, fiataikorút nem lehet olyan munkára igénybe venni, amely testi erejét meghaladja, vagy egészségét, testi épségét, erkölcsét veszélyezteti. Amennyiben a veszélyeztetés fennállt, a munkaadónak a nőt saját kívánságára, orvosi igazolás alapján fel kellett mentenie a munkavégzés alól, és más megfe-

[43] Lőrincz, i. m., 101.

[44] Csizmadia, i. m., 1123.

lelő munkával kellett foglalkoztatni, ha pedig ez nem volt lehetséges, őt a szolgálatból el kellett bocsátani, mindenféle joghátrány nélkül.

A jogszabály a nők éjjeli munkáját – este tíz órától reggel öt óráig – tiltotta, hasonlóan az 1911. évi XIX. törvénycikkhez.^[45] Továbbá a gyermekeknek, fiatalok-rúaknak és a nőknek is tizenegy órás megszakítás nélküli éjjeli pihenőidőt kellett biztosítani, amibe az este tíz órától reggel öt óráig tartó időnek bele kellett esnie. A tizennyolc éven felüli nőmunkások esetében lehetőség volt – hatósági engedély alapján – a tizenegy órai éjjeli pihenőidő egy órával való megrövidítésére.

A várandós és gyermekágyas nőkre vonatkozó előírásokat a törvénycikk 8. §-a határozta meg – az egyezmény harmadik és negyedik cikkében foglaltaknak megfelelően –, amely a szülő nő foglalkoztatásával kapcsolatosan háromféle korlátozást tartalmazott. Külön megítélés alá esett a szülés előtti hat hét, a szülést követő hat hét, továbbá a szülés utáni hat hetet követő négy hét. A törvényhozó szükségesnek látta a törvénycikkben azt is kifejezésre juttatni, hogy a munkaviszony fennállása a tizenkét, illetve tizenhat heti védelmi idő alatt folyamatosnak volt tekintendő. Ennek a rendelkezésnek azért volt jelentősége, mert így a munkavállalóknak azok a jogai, amelyek a munkaviszony megszakítás nélküli fennállásához fűződtek, kellőképpen védve voltak. A munkabér fizetési kötelezettség azonban a munkaadót csak akkor terhelte, ha a szolgálati szerződés ezt kifejezetten megállapította.

A szülést megelőző hat héten belül nem volt tilos a nők foglalkoztatása, azonban a törvénycikk lehetővé tette a nők számára, hogy erre az időre kérelmezzék a munkaadótól a munkavégzés alóli felmentést abban az esetben, ha orvosi bizonyítvánnyal igazolták, hogy a szülés előreláthatólag hat héten belül várható volt, vagy a koraszülés veszélye állt fenn.^[46] A munkaadó ilyen kérelem esetén – büntetés terhe alatt – köteles volt a nőt azonnal mentesíteni. Az Országos Stefánia Szövetségnek a törvénycikk e rendelkezéséhez kiadott körrendelete iránymutatása szerint minden dolgozó nő esetében arra kell törekedni, hogy a szülést megelőző hat hétben ne végezzen munkát. A rendelet arra is utalt, azt is meg kell vizsgálni, hogy a szülés előtt álló nő a Társadalombiztosító Intézet tagja volt-e vagy sem. Amennyiben a nő a társadalombiztosításban részt vett, ebben az esetben a gyermekvárás utolsó hat hetében terhességi segílyt kapott, mégpedig a bérosztályának megfelelő napi összeg száz százalékában, tehát a teljes keresetét megkapta, de csak akkor, ha munkát nem végzett. Ezekben az esetekben a munkavégzés abbahagyása semmilyen hátránnyal nem járt.

A szülést követő hat hétben nem lehetett a nőket foglalkoztatni. Ha a munkaadó ezt az előírást megszegte, akkor a törvénycikk értelmében kihágást követett el és pénzbüntetéssel volt büntetendő. A munkaadó büntetéssel volt sújtandó akkor is, ha maga a nő kérte a munkába állítását, viszont mentesülhetett abban

[45] Az 1928. évi V. törvénycikk az 1911. évi XIX. törvénycikket hatályon kívül helyezte.

[46] Orvos alatt értette a törvénycikk a hatósági orvost, a munkásbiztosító pénztár orvosát, illetve a vasúti orvost.

az esetben, ha a szülésről nem tudott és kellő gondosság mellett nem is kellett tudnia.^[47] Ez a tilalom azonban nem érintette a nőnek a teljesített munkáért járó munkabérré való igényét, akkor sem, ha ő vezette félre a munkaadót.^[48] A nők szülés utáni hat hétben való foglalkoztatási tilalmához a rendelet azt a magyarázatot fűzte, hogy a rendelkezés végrehajtása érdekében a védőnők feladata a nőket a tilalmazott időszakban a házon kívüli munkától visszatartani, továbbá hatást gyakorolni a munkaadókra, hogy akkor se alkalmazzák a gyermekágyas nőket, ha ők maguk önként jelentkeznek. A szülést megelőző és követő hat heti időtartam alatt a szolgálati viszony felmondása hatálytalan volt, ha a munkaadónak a felmondáskor tudomása volt a várandósságról vagy a szülésről, illetve ha erről a tényről a nő a munkaadót szóban közölt felmondás esetén azonnal, más módon történő felmondás esetén, annak közlésétől számított nyolc napon belül írásban értesítette. Amennyiben a hat hét letelte után a nő olyan betegségben szenvedett, amely a várandósság vagy a szülés következménye volt, a felmondási tilalom a betegség idejére, de legfeljebb további négy heti időtartamra kitolódott. A törvénycikk azonban nemcsak attól védte meg a nőt, hogy a szülést megelőző és követő hat-hat, illetve a szülést követő tíz hét alatt a munkáltató felmondjon neki, hanem attól is, hogy egy előzetesen közölt felmondás alapján a munkaviszony a védett időszak alatt szűnjön meg, ebben az esetben ugyanis a szolgálati viszony a védelmi időszak elteltével szűnt meg. A felmondási tilalom nem vonatkozott a határozott idejű szerződésekre, illetve a rögtöni elbocsátás jogát is gyakorolhatta a munkáltató, ha erre a nő a várandóssággal és a szüléssel össze nem függő okot szolgáltatott.

A szülést követő hat hét letelte után a munkavégzést további négy hétig megtagadhatta az a nő, aki orvosi igazolással bizonyította, hogy a várandóssága, illetve a szülése miatt olyan betegségben szenved, amely miatt munkaképtelen.^[49] Ebben az esetben a törvénycikk eltekintett a büntetés kilátásba helyezésétől az olyan munkaadóval szemben, aki ilyen esetben a nőt mégis foglalkoztatta.^[50] Látható, hogy a szülést követő hat hét eltelté utáni foglalkoztatási korlátozás megszegése büntető szankciót nem vont maga után, azonban a magánjogi védelem továbbra is fennállt, a korábban ismertetett felmondási tilalom alapján.

A törvénycikk büntetés terhe alatt arra kötelezte a munkaadókat, hogy azoknak a nőknek, akik a saját gyermeküket szoptatták, két megfelelő részletben egy óra szoptatási munkaszünetet kellett biztosítaniuk. E rendelkezésnek a célzata szempontjából nem volt megfelelő a fél óránál rövidebb, valamint a négy óránál hosszabb időközökben engedett szünet.^[51]

[47] Lásd Szénásy, i. m., 68.

[48] 150.443/1930. K. M. rendelet 6. § 1. pont.

[49] Lásd a 15. lábjegyzetet.

[50] 150.443/1930. K. M. rendelet 6. § 3. pont.

[51] 150.443/1930. K. M. rendelet 7. §.

A munkaadónak nyilvántartást kellett vezetnie az általa foglalkoztatott gyermekekről, fiatalokróól és nőkről, és ezt a névjegyzéket kérés esetén be kellett mutatnia az illetékes közigazgatási hatóságnak, illetve a munkaügyi felügyeletre jogosult hatóságnak.

Az 1937. évi XXI. törvénycikk, amely a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szölt, a nőkre vonatkozóan nem tartalmazott külön szabályozást.

A nők munkában való részvétele szükségessé tette azt, hogy a jogalkotó figyelembe vegye a nők szüléssel kapcsolatos sajátos helyzetét, és meghatározott védelmet biztosítson a számukra. A várandós nőket megillető első védelmi jellegű jogintézmény a szülési szabadság és az ehhez kapcsolódó felmondási tilalom bevezetése volt, ami összesen tizenkettő, kivételesen tizenhat hét volt. Az ismertetett időszakban ez nagy előrelépésnek számított, azonban figyelembe véve a kor munkafeltételeit és munkakörülményeit, ez csekély valódi védelmet jelentett a gyermeket váró és szülő nőknek, mivel sok esetben a szülés után rövid idővel munkába álltak, hogy ne veszítsék el a munkájukat és a keresetük megmaradjon. A nőket megillető munkajogi védelem az ismertetett időszakban csak lassan alakult ki, párhuzamosan az összes munkás által kért és kiharcolt engedményekkel, intézményekkel, mint a munkaidő csökkentése, a munkások betegség és baleset elleni biztosítása, az éjjeli munka korlátozása és a munkafeltételek javítása.

IV. AZ ÁLLAMSZOCIALIZMUS IDŐSZAKA (1944–1963)

A nőtörténeti kutatások során elkerülhetetlennek tartjuk a szocializmus korszakának a vizsgálatát, mivel ebben az időszakban a nők munkajogi helyzete alapjaiban megváltozott, a jogalkotás kiemelt területe volt a nők egyenjogúsítása, a munka és a gyermeknevelés feladatainak összehangolása, a család, valamint az anya- és gyermekvédelem. A korszak nőtörténetének alakulására jelentős hatással voltak a nemzetközi erőviszonyok változásai, a tervgazdálkodás bevezetése, a szovjet modell követése vagy az arra való törekvés, továbbá a külföldi és magyarországi munkásmozgalmi irányzatok lépései.^[52] Egyetértünk Glatz Ferenc azon álláspontjával, mely szerint az 1945 utáni korszak tudományos kutatása kívánatos. Alkalmazni kívánjuk az erre vonatkozó iránymutatását is, amely szerint tényszerűnek kell lennie a vizsgálódásnak, és a korszak értékelése kapcsán a kutatásnak meg kell jelenítenie a korabeli realitásokat.^[53]

Az 1940-es évek végén a tervgazdálkodás bevezetésével hangsúlyossá vált a termelőmunka dicsérete, ami a nők tömeges munkába állítását is magában foglalta. Ennek feltétele volt többek között a (női) szakképzettség biztosítása, az

[52] Kéri, 2. In: <http://kerikata.hu/publikaciok/text/nok50ben.htm>. (2011. július 15.)

[53] Glatz, 1991, 2.

anyákról és a gyermeknevelésről való állami gondoskodási rendszer bővítése, a nők (és férfiak) nagy teljesítményekre való ösztönzése. Hatalmas ipari üzemek létesültek, megindult a termelőszövetkezeti gazdálkodás és nők tömegeit irányították sokszor válogatás nélkül mindenféle fizikai munkára.^[54] A direkt módon megvalósuló, tervutasításos gazdaságirányítási rendszer intézményi-szervezeti kereteinek kiépítése tömeges munkalehetőségeket teremtett, és az így szükségessé vált ügyviteli alkalmazottak zöme is nő volt. Továbbá a szocialista gazdaságban a foglalkoztatás volt az egyetlen politikailag elfogadható életmodell, ami szintén a nők a magas munkaerő-piaci részvételét eredményezte.^[55] Koncz Katalin szerint a női munkaerő fokozott bevonásának másik lényeges oka az alacsony bérszínvonal volt, mivel a családok megélhetéséhez nem volt elegendő egy aktív kereső.^[56] A nők beáramlása a munkaerőpiacra azonban tartósan alacsony szinten konzerválta a béreket, aminek következtében kialakult a kétkeresős családmódel. Ezzel tulajdonképpen a korábbi családi bérezés tért vissza, mivel az alacsony munkabérek mellett elengedhetetlen volt, hogy mindkét fél dolgozzon a családban. A nők fizetett munkába lépése tehát nem eredményezett valódi gazdasági függetlenséget a nőknek, hanem e helyett a nők és a férfiak egymásnak, és a rendszernek voltak kiszolgáltatva. A teljes munkaidős foglalkoztatás lett a domináns, és kevés lehetőség volt a részmunkaidős munkavégzésre. A nők teljes munkaidőben való foglalkoztatása és emellett a hagyományos anyai szereppel járó feladatok ellátása a nők életében jelentős feszültségekkel járt és vezetett a szakirodalomban ún. dolgozó anya szindrómának nevezett jelenséghez. A kettős felelősségvállalásból eredő stressz a nők alulteljesítéséhez vezetett és mindkét szerepben büntudatot eredményezett, ami jelentősen csorbította a nők karrier lehetőségeit így az előrelépési pálya hierarchikus létrájának alacsonyabb szintjein maradtak.^[57]

Kéri Katalin vizsgálatai bemutatják, hogy a dolgozó nő képe mint követendő modell a vizsgált korszakban mindvégig nagy gondossággal került megjelenítésre a sajtóban és propaganda-anyagokban is.

1. A munkaviszonyban álló nőkre vonatkozó szabályozás 1945-től a Munka Törvénykönyve megalkotásáig

A korszak elején a szolgálati jogviszony egyes kérdéseinek szabályozása tárgyában alkotott 9.700/1945. M. E. rendeletben található a nőkkel kapcsolatos rendelkezést, mégpedig a felmondási jog korlátozásánál. A rendelet alapján a munkáltató a szolgálati viszonyt a törvényes felmondási idő megtartásával is csak indokolt esetben mondhatta fel a nő házasságkötésétől számított hat hónap

[54] Kéri, i. m., 4.

[55] Lehoczkyné, 2005, 471.

[56] Kéri, i. m., 4.

[57] Lehoczkyné, i. m., 471.

alatt, továbbá a nő várandóssága hatodik hónapjától kezdve a szülést követő hat hónapon belül. Indokolt felmondásnak a jogszabály szerint csak akkor volt helye, ha a szolgálati viszony fenntartása a munkáltatóra nézve méltánytalan volt. Ilyen esetnek tekintette a jogalkotó, ha a munkavállalót a családi állapotában bekövetkezett változás, illetve a várandóssága a szolgálat teljesítésében tartósan és lényegesen korlátozta, vagy ha a házasságot kötött munkavállaló a munkáltató háztartásában lakott, továbbá, ha a munkavállaló újszülött gyermekét a szolgálati lakásában gondozta és ez a munkáltatónak vagy a munkavállalóval együtt lakó más munkavállalónak anyagi vagy egyéb méltányos érdekét hátrányosan érintette. A jogszabály az 1928. évi V. törvénycikk 8. §-ában foglalt rendelkezések hatályát fenntartotta, kimondva, hogy a rendeletben foglaltak nem érintik az említett előírások hatályát.^[58]

Nem a női munkavállalók védelmére irányult, de közvetetten a családi élet védelmét szolgálta az ipari és a kereskedelmi munkavállalók elbocsátásának korlátozása tárgyában alkotott 460/1946. M. E. rendeletnek az rendelkezése, amely csoportos létszámcsökkentés esetén előírta, hogy egyenlő feltételek mellett az elbocsátásra előbb kellett jelölni a nőtleneket a családosokkal, illetve nőkkel szemben, valamint azokat a nőtleneket és hajadonokat, akiknek családfenntartási kötelezettségük nem volt, a családfenntartó nőtlenekkel és hajadonokkal szemben.^[59]

A hivatás szabad gyakorlásának terén a nők egyenjogúságának előmozdítására irányultak a nőkre nézve a közszolgálat körében és más életpályákon fennálló hátrányos helyzet megszüntetéséről szóló 1948. évi XLIII. törvény rendelkezései. A jogszabály azt a célt határozta meg, hogy a megváltozott társadalmi viszonyoknak megfelelően a nők számára mind a közszolgálat körében, mind a többi életpályán való elhelyezkedés szempontjából a férfiakéval egyenlő jogállást biztosítson. A közszolgálat, a közmegbízások és a magánalkalmazás területén irányadóvá tette a törvény, hogy felvegyék azokat a nőket, akik az állás betöltéséhez szükséges előfeltételekkel rendelkeznek, továbbá előírta, hogy minden olyan hatósági engedély vagy jogosítvány kiadásánál, amely életpályán való elhelyezkedéshez vagy kereső tevékenység folytatásához szükséges, a nők a férfiakkal azonos bánásmódban részesüljenek. Ezen kívül általános jelleggel kimondta a törvény, hogy a szakképzettségek, képesítések megszerzését lehetővé kell tenni a nőknek, és ebből a célból bármilyen képzési intézménybe a férfiakkal azonos előfeltételek mellett jelentkezhetnek. A jogszabály nem érintette azokat a korlátozásokat, amelyek a nők számára egyes életpályákon való elhelyezkedésük szempontjából könnyítéseket állapítottak meg, illetve egészségvédelmi vagy alkati okból tiltották, vagy feltételekhez kötötték a nők meghatározott munkakörökben való foglalkoztatását.

[58] 9700/1945. M. E. rendelet 6. §.

[59] 460/1946. M. E. rendelet 5. §. (2) bek. d, e pont.

A munkaviszonyban álló nők felmondási védelmére vonatkozott az 1390/1949. (II. 11.) Korm. rendelet, amely az állami gyermekvédő intézetbe felvett anyák munkaviszonyának fenntartásáról rendelkezett. Ha a munkaviszonyban álló nőt állami gyermekvédő intézetben elhelyezett gyermekének szoptatására vagy idegen gyermeknél dajkaszolgálat teljesítésére az intézetbe felvették, akkor a munkaviszonyát az intézet által igazolt időtartam és az azt követő három nap alatt felmondással nem lehetett megszüntetni, illetve a munkáltató a szolgálat-teljesítés elmaradása miatt azonnali hatállyal sem bonthatta fel.

A kor egyik meghatározó eleme volt a több gyermeket nevelő anyák jutalmazása, támogatása, amelynek az egyik oka a háború utáni népességszám csökkenés, a demográfiai válság volt. Ennek első megnyilvánulása volt egy 1949-ben hozott minisztertanácsi határozat a többgyermekes dolgozó anyák jutalmazása tárgyában, amely bevezette, hogy minden évben anyák napján a többgyermekes dolgozó anyák pénzjutalmat és elismerő oklevelet kaptak a kormánytól.^[60]

Az államszocializmus időszakában a témánkat érintően jelentős változást jelentett a Magyar Népköztársaság Alkotmánya. Az alkotmány az állampolgárok jogairól és kötelességeiről szóló VIII. fejezetben rögzítette, hogy a nők a férfikkal egyenlő jogokat élveznek. Nagy László álláspontja szerint egymagában a nők egyenjogúságának kijelentése nem jelenti a nőknek a férfikkal való tényleges egyenlőségét, a nők eltérő alkata, valamint anyai feladataik ellátása szükségessé teszik olyan feltételek megteremtését, amelyek mellett a nők és a férfiak valóságos egyenjogúsága biztosítható. Ezzel a véleménnyel abból a szempontból egyetérthetünk, hogy önmagában egy deklaratív aktus nem elegendő egy cél eléréséhez, ahhoz olyan eszközök is szükségesek, amelyek a cél megvalósítását szolgálják, az viszont már kérdés, hogy a valós egyenjogúság alatt mit értünk, mert ez az álláspont azt a meggyőződést tükrözi, hogy kizárólag a nők felelősek a gyermekek gondozásával és nevelésével járó feladatokért, és ezeket a hátrányokat csökkenteni kell. Természetesen ezt a kijelentést az akkori közfelfogás alapján lehet megítélni, aminek alapján a munkát végző és gyermeket nevelő nők védelme állt a középpontban. Az Alkotmány szerint a nők egyenjogúságát a munkafeltételeiknek a férfiakéval azonos módon való biztosítása, a várandósság esetére a nőknek járó fizetett szabadság, az anyaság és a gyermek fokozott törvényes védelme, továbbá az anya- és gyermekvédelmi intézmények biztosítják.^[61]

2. A Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. tvr.

Az alábbiakban a Munka Törvénykönyvről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: Mt.) és a végrehajtásáról rendelkező rendeletek, valamint a módosításáról rendelkező jogszabályok nőkre, illetve a családi élet védel-

[60] A Magyar Köztársaság kormányának 208/1949. számú minisztertanácsi határozata. 1949-ben fejenként 1000 forint összegű jutalmat kaptak az anyák.

[61] 1949. évi XX. törvény 50. §.

mére szolgáló rendelkezéseit tárgyaljuk. Az Mt. szabályainak bemutatásánál azt a rendszert követjük, hogy az egyes jogintézményeknél először sorra vesszük az Mt. megalkotásakor (1951) irányadó rendelkezéseket, majd itt térünk ki a jogintézmény módosítására vonatkozó normaalkotásra is. Ezen kívül megvizsgáljuk azokat a jogszabályokat is, amelyek közvetlenül vagy közvetve a család és az anyák, a nők szerepét érintették a munkaviszonnal összefüggésben.

Az Mt. alapvető jelleggel rögzítette, hogy a nők a férfikkal egyenlő munkafeltételek mellett dolgoznak, továbbá, hogy a törvény fokozottan védi a nőket és intézményesen gondoskodik a dolgozó anyákról.^[62] Ez az alapelv kifejezésre jutott egyrészt abban a szabályozásban, hogy egyenlő munkáért egyenlő bér járt, és a munkabér meghatározásánál férfi és nő között különbséget tenni nem lehetett, másrészt abban, hogy a dolgozó nők védelméről külön fejezetben (kilencedik) rendelkezett a jogalkotó. A dolgozó nők munkafeltételei tekintetében tehát a jogszabályi környezet olyan volt, hogy azokban a vonatkozásokban, amelyekben a nők eltérő testi alkatának és anyaságának nem volt jelentősége, a nőket ugyanazok a jogok illették és ugyanazok a kötelességek terhelték, mint a férfiakat, ott pedig, ahol a nők testi alkatának és az anyaságnak jelentősége volt, az Mt. különleges munkafeltételeket állapított meg a kilencedik fejezetben.

Azokat a munkajogi rendelkezéseket, amelyek a nőknek a férfikkal való egyenjogúságának megvalósítását célozták, négy szempontból vizsgáljuk. Külön ismertetjük a munkaviszony létesítésével, a munkafeltételek megállapításával, a munkaviszony megszüntetésével és az egyes munkaidő-kedvezményekkel kapcsolatos szabályokat.

a) A munkaviszony létesítése

Az Mt. tiltotta, hogy nőt olyan munkára alkalmazzanak, mely a testi alkatára tekintettel ránézve hátrányos következménnyel járhatott.^[63] Az alkalmazást korlátozó rendelkezés alapja az feltételezés volt, hogy bizonyos munkák végzése – akár nehézsége, akár egészségre ártalmas volta miatt – a nőkre általában káros, vagy káros lehet.^[64] Ezzel kapcsolatosan felmerült az az aggály, hogy a nők egyenjogúságát sérti, ha nem minden munkakörben lehet őket alkalmazni. Ezt az álláspontot egyes szerzők alaptalannak tartották, mivel a nők egyenjogúságának nem formai, hanem anyagi egyenjogúságot kell jelentenie, tehát, hogy azonos tényállás mellett a nőkre ugyanazok a szabályok vonatkozzanak, mint ami a férfiakra irányadó. Mivel a férfiaknál nem áll fenn az a helyzet, hogy

[62] 1951. évi 7. tvr. 4. § (1) bek.

[63] 1951. évi 7. tvr. 94. §. Az egészségügyi miniszter az illetékes miniszterrel és a Szakszervezetek Országos Tanácsával egyetértésben állapította meg azokat a munkaköröket, amelyekben nőt egyáltalán nem vagy csak előzetes orvosi vizsgálat után lehetett alkalmazni [30/1951. (I. 31.) MT rendelet].

[64] Nagy, 1953, 12.

testi alkatuknál fogva képtelenek egyes munkakörök ellátására, ezért más a jogi szabályozás a nők esetén.^[65]

Nem sokkal az Mt. hatályba lépését követően a Magyar Népköztársaság Minisztertanácsa határozatot adott ki az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről, amelyben a munkaviszony keretében alkalmazandó kedvezményeket is meghatározott.^[66] A határozat a nők munkához való jogának biztosítása érdekében előírta, hogy nő munkára való felvételét – büntetés terhe alatt – nem szabad azért megtagadni, mert a nő várandós. Ezt a védelmet azután a Munka Törvénykönyvét módosító 1953. évi 25. tvr. is megerősítette, mivel ezzel a szabállyal kiegészült az Mt. dolgozó nők védelmére vonatkozó fejezete, továbbá az Mt. módosított 153. §-a értelmében büntettet követett el, és hat hónapig terjedő börtönnel volt büntetendő, aki várandós nőnek vagy szoptató anyának a munkára alkalmazását megtagadta. A jogalkotó szándéka annak megakadályozása volt, hogy a várandósság ténye miatt ne lehessen elutasítani a nő felvételét, ne legyen a munkáltatók oldalán hivatkozási indok az, hogy a várandós nők általában könnyebb munkákat tudnak csak végezni, és a szülés után munkaidő kedvezményeket kell majd biztosítani részükre.^[67]

b) Munkafeltételek, munkavédelem

A várandós és szoptató nők munkahelyi védelme terén az Mt. előírta, hogy a várandós nőt a várandósság hatodik hónapjától kezdve, a szoptató nőt a szoptatás hatodik hónapjának végéig nem volt szabad nehéz testi munkára, éjjeli munkára és túlmunkára beosztani, továbbá más helységben végzendő munkára a nőt a várandósság hatodik hónapjától kezdve csak beleegyezés után lehetett kiküldeni. Ezen kívül a várandós nőt a várandósság hatodik hónapjától, kérelmére az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kellett áthelyezni. Az új munkakörben a nő keresete nem lehetett kevesebb, mint amennyi az előző hat havi átlagkeresete volt.^[68] A Munka Törvénykönyvét módosító 1953. évi 25. tvr. annyiban változtatott az Mt. eredeti szövegén, hogy a védelem már a várandósság negyedik hónapjától kezdve megillette a nőt, és a védett időszak alatt a több műszakban dolgozó üzemekben lehetőség szerint biztosítani kellett, hogy a nő a délelőtti műszakban dolgozhasson. Ennek a célja az volt, hogy a várandós nő már a délutáni órákban a családja körében pihenhessen, a szoptató nő pedig a délutánt és a kora esti órákat a gyermekével tölthesse.^[69] Ezen kívül új szabályként került be az is, hogy a várandós nőt a várandósság megállapításától

[65] Weltner, 1955, 514.

[66] 1004/1953. (II. 8.) MT határozat az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről.

[67] Molnár, 1953, 8.

[68] 1951. évi 7. tvr. 95. §.

[69] Weltner, i. m., 517.

kezdve nem lehetett egészségére káros munkakörben foglalkoztatni. Ezeket a munkaköröket az egészségügyi miniszter állapította meg.

c) A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése körében az Mt. elrendelte, hogy a dolgozó nő munkaviszonyát a várandósság hatodik hónapjától kezdve a szülést követő harmadik hónap végéig felmondással nem lehetett megszüntetni.^[70]

A korábban hivatkozott anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről szóló MT határozat már a várandósság egész idejére védelmet biztosított, mivel előírta, hogy a várandós nőt, valamint a szoptató anyát a szülést követő harmadik hó végéig csak fegyelmi eljárás alapján, vagy saját kérelmére lehet elbocsátani. Ez azt jelentette, hogy felmondásnak egyáltalán nem lehetett helye, még a vállalat megszűnése címén sem, ebben az esetben a nőt más vállalathoz kellett áthelyezni. A szabályozás indoka az volt, hogy a várandós és a szoptató nőt az állapota gátolja abban, hogy a munkaviszony megszűnése esetén új munkahelyet keressen. A várandós állapotáról a nő köteles volt a vállalatot tájékoztatni, ez történhetett a felmondás közlése után is. A vállalatnak ebben az esetben a felmondást hatálytalanítania kellett.^[71] Eltérő volt a helyzet a háztartási alkalmazottnál, mert neki csak a várandósság tartama alatt nem lehetett felmondani, kivéve, ha azonnali felmondásra okot adó körülmény merült fel.

Az 1953. évi 25. tvr. úgy módosította az előbbi rendelkezéseket, hogy a várandós nő munkaviszonyát a várandósság megállapításától a szülést követő hatodik hónap végéig csak fegyelmi eljárás alapján szüntethette meg a vállalat.

A felmondási tilalmakat a Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet tartalmazta és ezek között szerepelt, hogy nem lehetett felmondással megszüntetni a várandós és a szoptató nő munkaviszonyát a várandósság ideje alatt, illetve a szülést követő hatodik hónap végéig, ezen kívül annak a dolgozó nőnek sem, akit állami gyermekvédő intézetben elhelyezett gyermekének vagy idegen gyermeknek szoptatására az intézetbe felvettek, az intézetben való tartózkodása és az annak befejezésétől számított tizenöt napon belül. Továbbá annak a dolgozó nőnek sem lehetett felmondani, aki a beteg gyermekének az ápolása céljából táppénzes állományban, vagy aki ilyen célból fizetés nélküli szabadságon volt, a táppénzes állomány, illetve a fizetés nélküli szabadság tartama alatt és az azt követő tizenöt napon belül.^[72] A gyermek szoptatása, illetve gondozására céljára adott fizetés nélküli szabadság bevezetése után (1962) szükségessé vált a felmondási tilalmak kiterjesztése erre az időszakra is, amiről az egyes munkaügyi rendelkezések módosításá-

[70] 1951. évi 7. tvr. 96. §.

[71] Nagy, i. m., 12-13.

[72] Mt. V. 37. § (1) bek. f, g, h. pontok.

ról szóló 46/1962. (XII. 24.) Korm. rendelet intézkedett, módosítva a Munka Törvénykönyve végrehajtási rendeletét.

Az Mt. V. kifejezetten rendelkezett arról, hogy a határozott idejű munkaviszony a határozott idő elteltével akkor is megszűnik, ha egyébként felmondási tilalom alá eső körülmény állt fenn.^[73] Felmondási korlátozásként szerepelt a végrehajtási rendeletben, az hogy a vállalat vagy a termelés átszervezése következtében csak különösen indokolt esetben lehetett felmondani az olyan dolgozónak, akinek négy vagy több általa eltartott családtagja volt és a családban más önálló keresettel rendelkező személy nem volt.

d) Munkaidő-kedvezmények

i) Szülési szabadság

Az Mt. a megalkotásakor szülési szabadságot és szoptatási munkaidő-kedvezményt biztosított a nőknek. A gyermek három éves koráig igénybe vehető gyermekgondozási szabadság 1962-ben került a törvénybe.

A szülési szabadság kezdetben tizenkettő hét volt, amit a szülés előtt és után két egyenlő részben kellett kiadni, de orvosi vélemény alapján másként is beosztható volt. A szülési szabadságot rendellenes szülés esetén, hatósági orvosi javaslatra négy héttel meg lehetett hosszabbítani.^[74] A dolgozó nő részére járó szülési szabadsággal kapcsolatos kérdések szabályozásáról egy végrehajtási rendelet szólt.^[75] Az EüM rendelet kötelezővé tette a szülő nőt alkalmazó vállalat vezetőjének, hogy az orvos által kiállított orvosi bizonyítványban javasolt meghosszabbított szabadságot engedélyezze. A végrehajtási rendelet előírta azt is, hogy az Mt. ama rendelkezéstől, amely szerint a szülési szabadságot szülés előtt és szülés után két egyenlő részben kellett kiadni, csak abban az esetben lehetett eltérni, ha azt a várandós nő kívánta és az állami egészségügyi szolgálat keretében működő szülész-szakorvos orvosi bizonyítvánnyal igazolta, hogy a várandós nő munkahelyén munkája elvégzésére még alkalmas volt és munkájának folytatása várandósságára és egészségi állapotára nem volt káros befolyással. A szülést megelőző szabadság tartamát azonban ebben az esetben is legfeljebb négy héttel volt szabad megrövidíteni. Ez tehát azt jelentette, hogy a szülési szabadságból két hetet mindenképpen a szülés előtt kellett kiadni, illetőleg igénybe venni. Az utóbbi előírást némileg megváltoztatta az 1953. március 1-jén életbe lépett MT határozat az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről, amelynek alapján a dolgozó nő kérelmére meg kellett engedni,

[73] Mt. V. 49. §.

[74] 1951. évi 7. tvr. 97. §. A 119/1951. (IX. 1.) EüM rendelet szerint rendellenes szülésnek számított például a terhességi mérgezés, a császármetszéssel megoldott szülés, az ikerszülés vagy a koraszülés, ha a koraszülött legalább hat hétig életben maradt, illetve ha a gyermekágy során súlyosabb betegségek léptek fel.

[75] A 164/1951. (IX. 1.) MT rendelet végrehajtására kiadott 119/1951. (IX. 1.) EüM rendelet.

hogy a szülési szabadságot teljes egészében a szülést követően vegye igénybe, ha a szülést megelőzően végzett munka orvosi vélemény szerint nem járt az egészsége veszélyeztetésével. A Munka Törvénykönyvét módosító 1953. évi 25. tvr. a szülési szabadság kiadása tekintetében azután ezt a szöveget építette be a törvénybe.^[76]

Az EüM rendelet arra a helyzetre is kitért, ha a várandós nő a munkáját a szülési szabadság kezdetét megelőzően az egészségi állapotának veszélyeztetése nélkül már nem tudta ellátni, ekkor betegállományba kellett venni. Továbbá előírta, hogy ha a szülés a kiszámított időpontnál korábban következett be és emiatt a szülőnő a szülést megelőző időben hat hétnél rövidebb szülési szabadságot vett igénybe, a szülési szabadságnak a szülést követő időre eső része az igénybe nem vett idővel meghosszabbodott.

A szülési szabadság hosszát jelentősen megemelte a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1962. évi 26. tvr., amely kizárólag a szülési szabadságot és a gyermekgondozási szabadságot illetően módosította a Munka Törvénykönyvét. A szülési szabadság hossza 1962. december 24-től húsz hét volt, amelyet rendellenes szülés esetén orvosi javaslatra továbbra is négy héttel meg lehetett hosszabbítani. A szülési szabadság kiadásáról úgy rendelkezett a jogszabály, hogy azt négy héttel a szülés időpontja előtt kellett kiadni, de a nő továbbra is kérhette – a fentebb leírt feltételek esetén –, hogy azt teljes egészében a szülést követően vegye igénybe. Továbbá az is deklarációra került, hogy a szülési szabadság idejére a társadalombiztosítási jogszabályok szerint járt ellátás.

ii) Szoptatási idő

A csecsemők egészsége és fejlődése érdekében a jogalkotó biztosítani kívánta, hogy az anya a gyermekét szoptatni tudja, de ezáltal a keresete ne csökkenjen.^[77] Ennek érdekében szoptatási munkaidő-kedvezmény illette meg a dolgozó nőket.

A szoptatási idő a szülést követő első hat hónapban naponta kétszer fél óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig naponta egyszer fél óra lehetett. Amennyiben a nő a gyermekét a vállalat területén vagy a vállalati bölcsődében szoptatta, a szoptatási idő a munkaidőbe beszámított és arra munkabér járt.^[78] A szoptatási munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályokat az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről szóló MT határozat további részletességgel határozta meg. Ezek szerint, ha a dolgozó nő gyermekét a vállalati vagy a munkahelyhez közel eső bölcsődében vagy pedig közeli lakásában szoptatta, az első hat hónapig naponta kétszer félórát, ezt követően a kilencedik hónapig naponta egyszer félórát szoptatási idő járt részére, amely a munkaidőbe beszámított és arra átlagkereset járt. Ha az anya gyermekét a munkahelytől távolabb eső bölcsődében vagy lakásán szoptatta, az első hat hónapban naponta kétszer háromnegyed

[76] 1951. évi 7. tvr. 97. § (2) bek.

[77] Nagy, i. m., 14.

[78] 1951. évi 7. tvr. 98. §.

órai, ezt követően a kilencedik hónapig naponta egyszer háromnegyed órai szoptatási idő illette meg, kívánságára pedig a napi kétszer háromnegyed órai szoptatási idő napi másfél órában egyszerre is kiadható volt. Ha a gyermek szoptatása az előbbieket szerint nem volt biztosítható (például vidékről vonattal járt be a munkahelyére), a dolgozó nőnek kérelmére a szoptatás érdekében legfeljebb három havi fizetés nélküli szabadságot kellett a vállalat vezetőjének engedélyeznie. Szinte teljes egészében ezzel a szabályozással módosult 1953-ban az Mt. azzal a különbséggel, hogy a szoptatási idő minden esetben – akár a munkahelyhez közeli, akár távolabbi helyen szoptatott a nő – beszámított a munkaidőbe és arra munkabér járt, továbbá ha a távolabbi helyen történő szoptatás esetéről volt szó, a szoptatási idő a nő kérelmére a munkaidő kezdetén vagy végén egyszerre is kiadható volt. Ezen kívül a szoptatás céljából engedélyezett fizetés nélküli szabadságot úgy rendezte, hogy azt legfeljebb a szoptatás hatodik hónapjának végéig lehetett kérelmezni.^[79] Ehhez a rendelkezéshez a Munka Törvénykönyve végrehajtási rendelete hozzáfűzte, hogy ikrek szoptatása esetén a szoptatási munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben járt.^[80]

iii) Gyermekápolási szabadság, fizetés nélküli szabadnap

A dolgozó nők védelméről szóló fejezetet, ahogy az a fentebbiekből is kiderült, az 1953. évi 25. tvr. jelentősen módosította és kiegészítette, és új szakasz beiktatására is sor került.^[81] Az új rendelkezések a beteg gyermek ápolása érdekében táppénzes állományba helyezést, valamint fizetés nélküli szabadságot biztosítottak a nőknek, ezen kívül bevezette a jogszabály a háztartás ellátására adott fizetés nélküli szabadnapot. A szabályozás előzményének itt is az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről szóló MT határozatot tekinthetjük.

A munkaviszonyban álló nőt egyévesnél fiatalabb beteg gyermekének ápolása és gondozása érdekében kérelmére táppénzes állományba kellett helyezni, ha igazolta, hogy a gyermek otthoni ápolásra szorult, és ápolását más családtag nem tudja ellátni.

Egyévesnél idősebb, de tízévesnél fiatalabb gyermek betegsége esetén a nőt kérelmére fizetés nélküli szabadságban kellett részesíteni, ha az otthoni ápolást más családtag nem tudta ellátni.^[82] Az egyedülálló nőt, ha a gyermek egyévesnél idősebb, de kétévesnél fiatalabb volt a szabadság idejére, de egy éven belül összesen legfeljebb hatvan napra táppénz illette meg. A végrehajtási rendelet értelmében egyedülállónak azt a nőt kellett tekinteni, aki elvált, özvegy, vagy nem házasságban élő nő volt, továbbá akinek a férje első tényleges katonai szolgálatot teljesített, vagy betegsége miatt állandóan keresőképtelen volt, illetve akinek a

[79] 1953. évi 25. tvr. 47. §.

[80] 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 166. §.

[81] Az Mt. 98/A §-a ekkor került be a törvénybe.

[82] Az anya- és gyermekvédelemről szóló MT határozat a gyermek hat éves koráig tartotta szükségesnek a fizetés nélküli szabadság engedélyezését, és a tartamát évi 30 napban határozta meg.

férje szabadságvesztés büntetését töltötte, vagy ismeretlen helyen tartózkodott. A háztartási teendők jobb ellátása érdekében azok a nők, akiknek legalább két tizennégy évesnél fiatalabb gyermekük volt, havonta egy fizetés nélküli szabadnapra tarthattak igényt.^[83]

iv) Gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság

A gyermek három éves koráig igénybe vehető gyermekgondozási szabadság 1962-ben került a törvénybe.^[84] Ez azt jelentette, hogy a dolgozó nő kérelmére a vállalat igazgatójának a szülési szabadság letelte után a szoptatás, illetve a gondozás biztosítására a gyermek három éves koráig fizetés nélküli szabadságot kellett engedélyeznie.

A gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság ideje alatt a munkaviszony szünetelt, bár ezt a fogalmat a Munka Törvénykönyve nem tartalmazta. A szünetelés fogalmát a jogtudomány alakította ki és egyes szerzők részletesen foglalkoztak a szünetelés problematikájával. Trócsányi László egyik tanulmányában javaslatként fogalmazta meg, hogy általános szabályként kellene rögzíteni, a munkaviszony szünetelését munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni, ha a szünetelés a dolgozónak fel nem róható okból következik be. Az egyes indokolt kivételeket pedig szintén a jogszabálynak kellene meghatároznia. A szünetelés idejének a munkaviszonyba való beszámítása ebben az időszakban azért is fontos volt, mert a Munka Törvénykönyve pótszabadságot biztosított a folyamatos munkaviszonyban állóknak két naptári évenként egy munkanap tartamban. Erre tekintettel fogalmazta meg Trócsányi László azt a választási lehetőséget, hogy ha a jogszabály a munkaviszony szünetelésének az idejét nem tekintené munkaviszonyban töltött időnek, a félévi vagy ezt meghaladó szünetelés a pótszabadság számítása szempontjából egész évként kerüljön elismerésre.^[85]

3. A dolgozó nőkre vonatkozó egyéb jogszabályok

A szocializmus céljainak a megvalósítása érdekében a politikai döntéshozók igyekeztek egyre több nőt bevonni az ipari és a termelő munkába. Ezt a szándékot fémjelzte az 1011/1951. (V. 19.) MT határozat, amely a termelésben részt vevő nők számának az emeléséről rendelkezett. A határozat előírta, hogy az egyes iparágakban milyen százalékban kell a munkaerő-szükségletet nők felvételével fedezni, illetve azt is, hogy egyre nagyobb mértékben kell a nőket szakképzésben részesíteni. Iránymutatás volt, hogy a nőket ne csak azokon a területeken helyezték el, amelyeket eddig is általában nőkkel töltöttek be,

[83] Ennek igénybe vételéhez az anya- és gyermekvédelemről szóló MT határozat azt a feltételt szabta, hogy a megelőző három hónapban a nőnek nem lehetett igazolatlan mulasztása.

[84] 1962. évi 26. tvr. 2. §-a módosította az Mt.-t.

[85] Trócsányi, 1964, 310.

hanem minden olyan munkakörben, amelyre a nők testalkatuknál fogva alkalmasak. Ezen kívül azt is előírta a határozat, hogy a családos asszonyokat általában a lakóhelyükhöz közel fekvő munkahelyen kell alkalmazni, a házaspárok elhelyezésénél ügyelni kellett arra, hogy a férj és a feleség hosszabb ideig ne szakadjanak el egymástól. A határozat második része a nők fokozottabb munkába állításának előfeltételeit biztosító intézkedéseket tartalmazta. Ezek között szerepelt a bölcsődei és óvodai hálózat kiterjesztése és a 250 főnél több női dolgozót foglalkoztató üzemekben lévő kisbölcsődék létesítése. A bölcsődék és az óvodák nyitva tartását úgy kellett szabályozni, hogy a szülők a gyermekeiket korai munkakezdés esetén is el tudják helyezni, illetve délutáni foglalkozásuknak is eleget tudjanak tenni, szükség esetén ügyeletes rendszert kellett szervezni. A korszak értékelését külön tanulmányban fogjuk megtenni, de nem hagyható ki a határozatnak az a rendelkezése, amely szerint a különösen nagy elfoglaltságú szülők gyermekeinek az elhelyezése céljából az 1952. évre bentlakásos rendszerű gyermekotthonokat kellett létesíteni. A politikai akarat nem feltétlenül a családi élet védelmére irányult, hanem a politikai célok elérésére (minden munkaképes ember vegyen részt a termelő munkában).

A háború utáni években szembe kellett nézni a demográfiai válsággal is, amelynek következtében a gyermekszületések ösztönzése előtérbe került. Az 1950-es években az anyaság, a gyermeknevelés méltatása központi helyre került a (párt)politikában, a propaganda-anyagok, a jogszabályok, valamint a sajtótermékek egyaránt a gyermekvállalásra buzdítottak.^[86] A több gyermeket nevelők elismerése az „Anyasági Érdemrend és Érdemérem” formájában valamint a sokgyermekes anyák jutalmazása formájában tovább élt.^[87] Anyasági érdemrendre a tíz, vagy ennél több gyermeket nevelők voltak jogosultak, az érdemérem pedig a hat vagy ennél több gyermekes anyának volt adományozható. A kitüntetések átadására évenként egy alkalommal, a nőnapon került sor. A hét vagy több gyermekes anyák egyszeri pénzjutalomban részesültek, amelynek összege a gyermekek számával arányosan növekedett. 1957-től 1988-ig csak a sokgyermekes (hat vagy annál több gyermek) anyák pénzbeli jutalmazása maradt fenn.^[88]

A hatvanas évek végén fordulópontra következett be a magyarországi női emancipáció történetében, legalábbis ami a jogi szabályozást és deklarációt illeti. Az MSZMP IX. kongresszusán született meg az a javaslat, amely lehetővé kívánta tenni, hogy dolgozó nők a szülés után a gyermeküket otthon gondozhassák átmeneti ideig, amely idő alatt a munkaviszonyuk szünetel.^[89] Ezt követően került sor a gyermekgondozási segély bevezetésére a 3/1967. (I. 29.) Korm. rendelet szerint, amelynek az elemzésére egy következő tanulmányban kerül sor.

[86] Kéri, i. m., 6.

[87] Lásd 1951. évi 9. tvr.

[88] Lásd 1957. évi 21. tvr., amely hatályon kívül helyezte az 1951. évi 9. tvr.-t.

[89] Sándorné, 1986, 29.

IRODALOM

- A nők alkalmazásáról az orosz igazságügy minisztériumban. *Jogtudományi Közlöny*, 1901. 4. sz. 32.
- A nők és a polgári törvénykönyv. *Jogtudományi Közlöny*, 1900. 24. sz. 192.
- Asbóth János: *Beszédei és nyilatkozatai a munkáskérdéshez*. Budapest, 1890, Pallas.
- Bocsáthatók-e nők jogi tanulmányokra? *Jogtudományi Közlöny*, 1900. 31. sz. 228.
- Bóka Zsolt: Nők az egyetemeken. *Evangelikus Élet*, 2007. 49. sz.
- Csizmadia Andor: Szociálpolitikai tendenciák a polgári korszak munkaügyi szabályozásában és munkaszerződéseiben (1848–1944). *Állam és Igazgatás*, 1967. 12. sz. 1111–1128.
- Glatz Ferenc: Az ú. n. Kádár-korszak kutatásairól. *História*, 1991. 4. sz. 2–6.
- Hatvanyiné E. Doris: A női és gyermekmunka Magyarországon 1890 és 1914 között. *Századok*, 1952. 86. évf. 1. sz. 209–243.
- Kéri Katalin: A nők helyzete Magyarországon az 1950-es évek első felében. <http://kerikata.hu/publikaciok/text/nok50ben.htm>. (2011. július 15.)
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: The Significance of Existing EU Sex Equality Law for
- Lőrincz Ernő: *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840-1918*. Budapest, 1974, Akadémiai Kiadó.
- Máday Andor: *A női munka*. Budapest, 1899, Pallas Részvénytársaság nyomdája.
- Molnár Dániel: A dolgozó nők és a fiatalok védelme. *Bér és Norma*, 1953. 11. sz. 7–10.
- Nagy László: A dolgozó nők védelme. *Bér és Norma*, 1953. 2. sz. 12–14.
- Sándorné Horváth Erika: *A gyestől a gyedig*. Budapest, 1986, Kossuth Könyvkiadó.
- Schwarz Gusztáv: A nők jogi studiumáról. *Jogállam*, 1903. 1. füzet 13–20.
- Sullerot, Evelyne: *A női munka története és szociológiája*. Budapest, 1971, Gondolat Kiadó.
- Szénásy József: *Munka és anyaság*. Budapest, 1940, Országos Stefánia Szövetség.
- Trócsányi László: A munkaviszony szünetelése. *Jogtudományi Közlöny*, 1964. 5. sz. 302–311.
- Weltner Andor: A Magyar Tanácsköztársaság munkajoga. In Sarlós Márton (szerk): *A magyar tanácsköztársaság állama és joga*. Budapest, 1959, Akadémiai Kiadó, 245–267.
- Women in the New Member States. The Case of Hungary. *12 Maastricht Journal* 4 (2005), 467–493.