

# Törekvés a munka és a magánélet harmóniájára

SOROZATUNKBAN EDDIG TÖBB TÉMÁRÓL EJTETTÜNK SZÓT, FELKÉRESTÜNK CSALÁDOKAT, BESZÉLGETTÜNK TERVEIKRŐL, MEGNÉZTÜK, MILYEN EGY CSALÁDBARÁT MUNKAHELY, KÉRTÜNK ÁLLÁSKERESÉSI TANÁCSOT. MOST ARRÁ KERESÜNK VÁLÁST, MILYEN VÉDELMELT ÉLVEZNEK A GYERMEKŰ VÁLLALÓ CSALÁDOK, HOVA FORDULHATNAK AZ ANYUKÁK AMENYNYIBEN GYERMEKVÁLLALÁSUK MİATT SÉRLEMEI ÉRT ÖKET A MUNKAHELYÜKÖN?

Milyen egy ideális munkahely? Elsősorban rugalmas és emberbarát, mert a munkaidő igazodik az egyéni igényekhez, élethelyzetekhez. Nők számára is biztosított az előrelépés lehetősége (am a felsővezetők nemének arányában is megmutatkozik). Sokszínű munkahely esetén a hazai bevételt gyakorlatilag ellentétben - például egy cégvezetőnek nem azon kellene gondolkodnia, hogyan kerülheti el egy kismama alkalmazását, hanem azon, hogy milyen atipikus foglalkoztatási formákat tudna bevezetni. A magyar vállalkozások többségében azonban még az ismeretlenül való félelem dominál, amiben csak az állami szabályozás, az esélyegyenlőséget támogató ösztönzők és munkajogi változások tudnak igazi áttörést hozni. Magyarországon az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) feladata az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt benyújtott panaszok kivizsgálása és szempontjainak érvényesítése. A hatóság azoknak az ügyfeleknek az ügyében jár el, akik diskrimináció ér. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény védett tulajdonságok alapján tiltja a hátrá-

nyos megkülönböztetést (például állásinterjúk sem tehetnek fel ezzel kapcsolatos kérdéseket, azonban „bármely munkátöltő mentesüljön a felelősség alól a 22. § a pontja alapján), ha az állásinterjúk elhangzott kérdés a munka jellege vagy természetéé alapján indokolt, és az alkalmazásánál számba vehető lényeges és jogszerű feltételei vonatkozik.” (ebh.hu).

Védett tulajdonságok a következők: nem, faj, hovatartozás, borszín, nemzetiség, nemzetiiség, nemzetiiséghez való tartozás, életkor, anyanyelv, fogyatékosság, egészségi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, család állapota, szexuális irányultság, nem identitás, társadalmi származás, vagyoni helyzet, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, foglalkozási jogviszony részmunkaidős jellege, ill. határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozás, egyéb helyzet.

Amennyiben olyan helyzetet tapasztal egy állampolgár, ahol ezen védett tulajdonságok sérülnek, úgy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat. Nézzük meg, hogyan érinthet egy kismamát, (apát) a védett tulajdonságának sérelme egy, az Egyenlő Bánásmód Hatóság oldalán található esetben: A panaszos egy pénzügyintézményben dolgozott gyermeke születése előtt. A kismama - aki mintegy tíz éve volt állásban az eljárás alá vont pénzügyintézményben - a cég egyik vidéki kirendeltségén dolgozott pénzügyi eladói munkakörben. Váránodossága végéig közeledte a helyére határozott időtartama felvetéket egy új munkatársat, amit még a születés előtt betanított. Mikor fia másfél éves lett, a panaszos jelezte a

munkáltatójának, hogy gyermeke második életévének betöltését követően szünetet írunk munkába állni. A munkaadó erre azt válaszolta, hogy nincs üres álláshegy, pedig a panaszos helyére felvett kollégánál határozott idejű munkaszünetre hamarosan lejárt volna. A cég a éves alatt nem engedte a kérelmezőt a munkaszünetre szerinti munkahelyére dolgozni, de annak lejárta követően - már a hatósági eljárás időtartama alatt - visszavette eredeti munkahelyére. Amikor a gyerek kétéves lett, az anya ismét jelentkezett a pénzügyintézmény, ekkor egy másik vidéki kirendeltségen történő munkavégzést ajánlottak fel neki, amit azonban nem fogadott el. A munkáltató tehát a éves alatt nem engedte kérelmezőt a munkaszünetre szerinti munkahelyére dolgozni. Az eljárás során tisztázódott, hogy más munkavállalóknál a pénzügyintézmény nem kezdeményezte a munkaszünet módosítását: a munkavégzés helyének megváltoztatását, más településen történő munkavégzést. Ugyanakkor az is kiderült, hogy egy másik munkavállaló is szeretett volna

na a éves alatt munkába állni, de a cég neki sem biztosított munkát, tehát valós sérelem érte a kismamát. A pénzügyintézmény kíméletlenül csupán arra hívatkozott, hogy a panaszos eredeti munkahelyén az adott időszakban nem volt szabad munkahely, és nem volt munkaerőhiány. Ez az állítás azonban nem bizonyult helytállóknak. A tényekből valószínűsíthető, hogy a munkáltató a kérelmezőt anyasága - gyess állománya, munkából való mintegy kétéves kiesése, esetleges visszailleszkedési nehézségek, stb. - miatt nem vette vissza eredeti munkahelyére és részesítette vele szemben előnyben a helyére felvett, és időközben nyilván jól bevált, nagyobb gyermekeket nevelő munkavállalót.

Nem a legideálisabb helyzet, ha a munkavállalónak jogi védelemért kell folyamodnia, hiszen kétséges, hogy mennyire lehet majd békés munkaviszonyt folytatni, miután egy harmadik fél felület hoz két peres fél (munkaadó, munkavállaló) között. Mindenesetre a hátrányt érzékelő fél egy kérelmet nyújthat be az



másfépp alakul záró példának dolgozó anyukájának története, a egykori munkaadójára toleránsabban viszonyul hozzá.

Bea - nevezik így - egy gyermekét egyedül nevelő anyuka, akinek mielőtt fia betöltötte volna harmadik életévét, sikerült elhelyezkednie egy butikban. Fiat reggelente ő vette bőségsébe, majd édesanyja ment érte, mivel ő este hatig dolgozott. Bea igyekezett erején felül is teljesíteni, nagyon hálás volt a lehetőségért, amit kapott. Szerencsés gyermeke nem volt beteges, mégis előfordult nála is egy-egy megfázás. Ilyenkor szíve magába roskadt, mert nem tudta kire hagyni. Sokszor az egyetlen megoldás az volt, hogy fiát, ha nem volt lázas, édesanyja, aki időben dolgozott, bevitte munkahelyére, ahol bár igyekeztek tolelnak lenni, mégis érezhető volt, hogy ez sem volt a legjobb megoldás, miközben Beát folyamatosan felkísmeret-furdalt győftő gyermeke miatt, de nem tudta mit tenni. Az állásra, a keresetére szükség volt. Végül az utolsó csepp számára az volt, amikor egy nap este hazament, s látta, hogy gyermeke a láz-tól bágyadtan fekszik édesanyja ölében. Bárányhímlős lett. Ekkor jelezte főnökének, hogy muszáj otthon maradnia. A beszélgetés során főnök ismét kifejtette nemetszédét. Bea ekkor felmondott.

Alakulhatott volna másként? Minden bizonylan. Emberek vagyunk. Dönthetünk így, dönthetünk úgy. Mindig döntünk valahog. Az biztos, hogy Bea nagyon nehezen talált magának új állást, így fel ideje elgondolkodnia azon, vajon jól tette-e. Azonban mindig arra jutott, hogy nem volt más választása. (X)

TÁMOGATTA:  
A HUMAN INTEGRA ALAPÍTVÁNY  
TÁMOP 5.5.1-B-11/2021-0149  
„2+ CSALÁDCENTRUM ÉS IFJÚSÁGI PROGRAM A MISKOLCI KISZTERGŐREN” PÁLYÁZATI PROGRAM

