

Balogh Lídia – Drinóczi Tímea:
**A GONDOSKODÁS ELISMERÉSE
VAGY DISZKRIMINÁCIÓ?**

GONDOLATOK A „NŐK 40” NYUGDÍJLEHETŐSÉGRŐL TÁRSADALMI
EGYENLŐSÉGI ÉS ALKOTMÁNYJOGI SZEMPONTBÓL

2025-től szigorodnak a nők karkedvezményes nyugdíjazási lehetőségének, közismert nevén a „Nők 40”-nek a jogosultsági feltételei – röppent fel a sajtóban 2024 őszén a hír, amit azután néhány nappal később a Pénzügyminisztérium kacsának minősített.¹ A(z ál)hír amiatt volt különösen figyelemreméltó, mert a népszerű nyugdíjkonstrukció részleteit² a bevezetése óta eltelt tizenöt év során több ízben is módosították ugyan, ám ez mindig az igénybevétel könnyítése, illetve ösztönzése jegyében történt. Az alapkoncepció viszont nem változott, hiába érték – amint azt az alább vázoljuk – kritikák különböző forrásokból és szempontokból. A jelen írás keretei között nem célozzuk sem a közgazdasági vonatkozások részletezését, sem a magyar nyugdíjrendszer átfogó elemzését: társadalmi egyenlőségi és alkotmányjogi szempontokra összpontosítunk. Elsősorban normatív kérdések vizsgálatára vállalkozunk, aminek során – a politikai és gazdasági kontextusból adódóan – meghatározó jelentőségűek az európai uniós standardok és elvárások. Nem hagyhatunk figyelmen kívül azonban empirikus módszerekkel megválaszolható kérdéseket sem: hogy vajon hatékony-e a „Nők 40” a kimondott társadalmi célját tekintve, illetve hogy milyen társadalmi hatásokkal jár.

**A „NŐK 40” BEVEZETÉSE
ÉS FELTÉTELRENDSZERE**

2010 novemberében – még ugyanabban az évben, amikor a Fidesz másodszor is választást nyert – a kormány törvényjavaslatot nyújtott be egyes nyugdíjbiztosítási tárgyú törvények módosításáról,³ többek között az öregségi nyugdíj egy új formájának bevezetéséről. Ez később „Nők 40” néven vált ismertté, tekintettel arra a két alapelemre, miszerint kizárólag nők vehetik igénybe, mégpedig negyven év ún. jogosultsági idő megszerzését követően; adott esetben a rájuk vonatkozó nyugdíjkorhatár betöltése előtt.

ALACSONYABB NYUGDÍJAT
EREDMÉNYEZ AZ IGÉNYBEVEVŐK
SZÁMÁRA, MINT AMIT
AKKOR KAPTAK VOLNA, HA
A RÁJUK VONATKOZÓ NYUGDÍJ
KORHATÁR ELÉRÉSÉIG
DOLGOZNAK

2010. december 20-án az Országgyűlés elfogadta a törvényjavaslatot, a módosító jogszabályt még az éve vége előtt kihirdették,⁴ és a karkedvezményes nyugdíj lehetősége pedig 2011. január 1-jével kezdődően meg is nyílt az érintettek számára.

A koncepció kulcseleme, hogy ebben a kontextusban jogosultsági időnek minősül nemcsak a fizetett munka ideje (*„kereső tevékenységgel járó biztosítási vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszony”*), hanem

azok az időszakok is, amelyek alatt az illető gyermekgondozással kapcsolatos ellátásban (a jelenleg⁵ hatályos felsorolás szerint: *„terhességi-gyermekágyi segélyben, csecsemőgondozási díjban, örökbefogadói díjban, gyermekgondozási díjban, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, gyermekek otthongondozási díjában és a súlyosan fogyatékos vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére tekintettel megállapított ápolási díjban”*) részesült.⁶

Alapesetben a negyven év jogosultsági időbe legfeljebb nyolc év gyermekneveléssel töltött idő számítható be, vagyis feltétel a minimum harminckettévi keresőtevékenység. Azoknál az anyáknál, akik súlyosan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek(ek)ről gondoskodtak, két évvel módosul ez az arány a gyermekneveléssel töltött idő javára.⁷ Külön szabály vonatkozik azokra a nőkre, akik öt vagy több gyermeket neveltek: az ő esetükben gyermekenként egy-egy évvel – de legfeljebb hét évvel – csökken a keresőtevékenységgel töltött idő minimálisan elvárt mértéke.⁸ (Vagyis, a fizetett munkával töltött évek abszolút minimuma huszonhárom év.)

A „Nők 40” koncepciójának a megítélését tekintve kulcsfontosságú eleme, hogy alacsonyabb nyugdíjat eredményez az igénybevevők számára, mint amit akkor kaptak volna, ha a rájuk vonatkozó nyugdíjkorhatár eléréséig dolgoznak. Egy kritikus véleményt megfogalmazó szakértő szerint: *„Az érintettek valószínűleg nem vagy széles körben nem tudnak a rejtett veszteségről. [...] A rejtett veszteség figyelmen kívül ma-*

radását erősíti az a tájékoztatás, hogy a »Nők 40«-et igénybe vevők teljes nyugdíjat kapnak. Ez igaz is a nyugdíj megállapításakor. A nyugdíjvesztés csak az általános korhatár elérése után következik be.”⁹

Az is fontos eleme ugyanakkor a szabályozásnak, hogy noha a „Nők 40” mellett eredetileg nem lehetett biztosítási jogviszonyt fenntartani,¹⁰ ezt a tilalmat az évek során több lépésben enyhítették, illetve az érintettek jelentős része számára teljesen eltörölték. Jelenleg a közsféra egy körülhatárolt területét kivéve¹¹ gyakorlatilag bárhol dolgozhatnak a kerkedvezményrel nyugdíjba vonult, teljes öregségi nyugdíjban részesülő nők, felső jövedelmi korlát nélkül, kedvező – a munkavállalásukat, illetve foglalkoztatásukat ösztönző – adózási feltételek mellett. Ez azt jelenti, hogy a bruttó bérükből nem vonnak társadalombiztosítási járulékot – csak személyi jövedelemadót –, a munkáltatójuknak pedig nem kell a bérük után szociális hozzájárulási adót fizetnie.

A „NŐK 40” CÉLCSOPORTJA

A kormány által 2010 novemberében benyújtott törvényjavaslat általános indokolása szerint a bevezetendő „Nők 40” jelentősége két szinten is érvényesül: *„A törvényjavaslat legfontosabb célja a hosszú munkavisztonnyal rendelkező nők nyugdíjkerdezményének megteremtése, a nők kettős – családi és munkahelyi – szerepvállalásának, a családi helytállás mellett elért hosszú munkaviszonyának elismerése. A nyugdíjkerdezmény a fiatalabb korban megadott nyugdíjazási lehetőség révén elősegíti az érintett nők további családi szerepvállalását, ezáltal a fiatalabb gyermeces anyák munkaerő-piaci részvételi feltételei is javulhatnak.”*¹²

2019 januárjában ugyanezeket a gondolatokat ismételte meg, még közvetlenebbül az Emberi Erőforrások Minisztériumának parlamenti államtitkára, amikor egy sajtótájékoztatón kifejtette, hogy a „Nők 40” nyugdíjprogram *„a kormány azon alapértékét tükrözi, hogy a legnagyobb mértékben azokat kívánják támogatni, akik munkát is vállálnak és gyermeket is nevelnek. Ez a program sokkal inkább családtámogatási intézkedés, mintsem nyugdíjpolitikai lépés, mivel a családoknak segít abban, hogy például a nagymama részt vállalhasson az unokák nevelésében – hangsúlyozta az államtitkár.”*¹³

A fenti indokolások relevanciáját azonban erőteljesen megkérdőjelezi az a körülmény, hogy a „Nők 40” igénybevételenek soha nem volt feltétele az, hogy

az illető nőnek gyermeke legyen – akár biológiai, akár örökbefogadott –, illetve az, hogy fel tudjon mutatni gyermekneveléssel töltött időszakot a pályája során. Az utóbbi esetben ugyanis nincs minimális időtartam meghatározva, ellentétben a keresőtevékenységgel töltött idővel: úgy is jogosulttá válhat egy nő a kerkedvezményes nyugdíjra, ha mind a negyven évet keresőtevékenységgel töltötte. Másfelől az sem feltétel, hogy a nyugdíjba vonuláskor legyen unokája, vagy akár esélye arra, hogy nagyszülővé váljon – tekintve, hogy olyanok is igénybe vehetik, akiknek soha nem volt gyermekük. Továbbá, a 2019-es sajtónyilatkozat második kijelentését – miszerint a nők aktívabb, akár „főállású” nagyszülői szerepvállalását szolgálja a „Nők 40” – már az a körülmény is aláássa némiképp, hogy ebben az időszakban már a jogosultak jelentős része számára nyitva állt a lehetőség, hogy a kerkedvezményes nyugdíj igénybevétele mellett fizetésért dolgozzanak, akár teljes munkaidőben (adott esetben a korábbi fizetésüknél magasabb nettó összegért).

Leszögezhetjük tehát, hogy a hivatalos narratíva ellenére – ám az elnevezéséhez hűen – a „Nők 40” általában a nőknek szól, és nem kifejezetten az anyáknak. Ha a feltételeket mégis az utóbbiak csoportjának vonatkozásában vizsgáljuk, akkor pedig azt találjuk, hogy

a konstrukció kedvezőtlen a sokgyermekes anyák számára: egy-négy gyermek esetén nyolc év a maximálisan beszámítható gyermekgondozási idő, az ötödik gyermektől kezdve (a tizenegyedikig) azonban csak gyermekenként egy-egy évvel nő ez az időtartam.¹⁴ Valójában nehéz is elképzelni, hogy valaha volt olyan nő Magyarországon, aki élni tudott a maximális gyermekgondozási idő (tizenhét év) beszámításának

lehetőségével: vagyis olyan nő, aki tizenegy (vagy több) gyermeket nevelt, akik között súlyosan beteg vagy fogyatékossggal élő is volt, és emellett még a munkaerőpiacion is aktívan jelen tudott lenni huszonhárom évig, mielőtt a rá egyébként vonatkozó öregségi korhatárt betöltötte volna. Nyilvánvaló, hogy a „Nők 40” egyike azoknak a tágan értelmezett családtámogatási formáknak, amelyeknek a kritériumrendszere a kedvező, de legalábbis konszolidált körülmények között élő réteget rajzolja ki célcsoportként,¹⁵ miközben a hátrányos helyzetű társadalmi csoportoknak¹⁶ – körükben a magyarországi romák jelentős részének – esélye sincs azokból részesülni.

Itt említhető meg, hogy a 2020-es években felmerült még egy célcsoport, akikre viszont aligha gon-

dolt a jogalkotó 2010-ben a nők kordedvezményes nyugdíj koncepciójának kialakításakor: a magukat nőként azonosító transzneműek.¹⁷ Egy érintett ügyében, aki férfiként született, és évtizedeken át férfiként élt, majd 2013-ban sikeresen kérvényezte, hogy jogilag nőként ismerjék el, a Veszprémi Törvényszék kimondta, hogy az illető jogosult a „Nők 40” kordedvezményes nyugdíj igénybevételére.¹⁸ A bírósági döntés jogerőre emelkedett, ennek megfelelően a területileg illetékes nyugdíjbiztosítási szerv megállapította a jogosultsági időt. A felügyeleti szerv, a Magyar Államkincstár azonban hatályon kívül helyezte a döntést, arra hivatkozva, hogy nem egyértelmű, vajon figyelembe vehető-e a jogilag nőként való elismerést megelőzően szerzett jogosultsági idő a „Nők 40” program keretében, és utasította a regionális nyugdíjbiztosítási szervet a határozat módosítására, ami meg is történt: az új határozat kizárólag a jogi nemváltoztatást követő időszakot vette figyelembe a jogosultsági idő megállapításakor. Az érintett személy ismét bírósághoz fordult, megtámadva a módosított határozatot, ám a Veszprémi Törvényszék 2024-ben elutasította keresetét.¹⁹ Feltehetően ez az ügy motiválta azt a kormánypárti képviselők által 2023-ban benyújtott törvényjavaslatot, amely jogszabályba foglalta volna, hogy a „Nők 40”-re való jogosultság megállapításakor csak a „nőként folytatott” kereső tevékenységet, valamint „nőként eltöltött” gyermekgondozási időt lehessen figyelembe venni.²⁰ Néhány hónappal később a benyújtók indoklás nélkül visszavonták a törvényjavaslatot. A kérdés gyakorlati jelentőségével kapcsolatban megjegyzendő, hogy 2020 óta nincs lehetőség Magyarországon a nem jogi megváltoztatására.²¹ Továbbá, elérhető hivatalos adat hiányában is feltételezhető, hogy elenyésző lehet az érintettek száma (vagyis azon férfiként születettek, akik korábban sikeresen kezdeményezték, hogy jogilag nőként ismerjék el őket, és adott esetben élni is kívánnának a „Nők 40” kordedvezménnyel).

A MAGYARORSZÁGI NYUGDÍJPOLITIKAI KONTEXTUS

A „Nők 40” szűkebb nyugdíjpolitikai kontextusát illetően három jelentős elem emelhető ki. Először is, a bevezetésekor már hatályban volt az a törvényi rendelkezés, amelyet az előző kormány idején, 2009-ben

fogadtak el az öregségi nyugdíjra vonatkozó korhatár lépcsőzetes emeléséről.²² A végpontként mindkét nemre vonatkozóan kitűzött 65. életévet időközben (2022-re) már elérte a rendszer²³ – ugyanakkor a „Nők 40” *de facto* csökkenti a nők számára nyugdíjkorhatárt, hiszen jelentős részük hatvanöt éves kora előtt megszerzi a szükséges jogosultsági időt. Másrészt, a „Nők 40” bevezetésének évében, 2011-ben, egy kormányzati kezdeményezésű törvényjavaslat elfogadása révén szinte teljesen megszüntették a korhatár előtti nyugdíjba vonulás különböző lehetőségeit 2012-től²⁴ – a nők kordedvezményes nyugdíja kivételével. Harmadrészt, ezzel egyidőben – 2011 vé-

gén –, egy ugyancsak kormányzati kezdeményezésű jogszabály révén megszüntették a korábbi rokkantsági nyugdíjakat.²⁵ E három intézkedés együttesen azt eredményezte, hogy miközben a nyugdíjhoz való hozzáférés feltételei általánosságban szigorodtak, az újonnan bevezetett, „Nők 40” konstrukció mintegy kiemelt státuszhoz jutott.

Ezt a hangsúlyt rögzítette a lehető legmagasabb szinten az ugyancsak kormányzati kezdeményezésű, ugyancsak 2011-ben elfogadott Alaptörvény, amelynek XIX. cikke szerint: „Magyaror-

szág az időskori megélhetés biztosítását a társadalmi szolidaritáson alapuló egységes állami nyugdíjrendszer fenntartásával és önkéntesen létrehozott társadalmi intézmények működésének lehetővé tételével segíti elő. Törvény az állami nyugdíjra való jogosultság feltételeit a nők fokozott védelmének követelményére tekintettel is megállapíthatja.”²⁶

A MAGYARORSZÁGI ALKOTMÁNYPOLITIKAI KONTEXTUS

E védelmi igény meghatározása egyedi. Egyrészt azért, mert az Alkotmány korábban nem rendelkezett kifejezetten a nők időskori védelméről. Megmaradt az általános egyenlőségi és diszkriminációs klauzula megfogalmazásánál. Emellett rögzítette, hogy az anyáknak a gyermek születése előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és védelmet kell nyújtani. Az öregség esetén szociális biztonsághoz való jogot pedig általánosan, állampolgári jogként fogalmazta meg.²⁷ A nyugdíjjogosultság kérdésében az Alkotmánybíróság határozatai²⁸ azt mutatták, hogy a testület egyszerre próbálta a nők speciális védelmét

és a férfiak hátrányos megkülönböztetésének tilalmát érvényesíteni. A gyakorlatban azonban a formális egyenlőség elvét alkalmazta, ami a társadalmi valóság figyelmen kívül hagyásával, a nők korábbi kedvezményeinek felszámolásával, valamint a társadalmi erőforrások egyenlőtlen, illetve nem fair felhasználásának legitimálásával járt.²⁹ E határozatokból azonban nem következik semmi a tartalom alkotmánybeli rögzítése tekintetében. Az idézett alaptörvényi szabály másrészt összehasonlító alkotmányjogi szempontból is egyedi. Bár a gazdasági és szociális jogokat a nemzeti alkotmányok egyre inkább elismerik,³⁰ konvergencia nem figyelhető meg.³¹ Az alkotmányok a nőket vagy egyenjogú személyekként, vagy esélyegyenlőségi intézkedések alanyaiként, vagy védelemre érdemes csoportként (terhes nő, dolgozó nő, anya) határozzák meg.³² Az Alaptörvény e rendelkezésének egyedisége felveti a kérdést, hogy mi volt az indoka a megfogalmazásának. Kézenfekvő forrás a válasz fellelésére az Alaptörvény tervezetéhez benyújtott indokolás. Az azonban, követve az indokolásokkal kapcsolatos pusztai formai megközelítést, csak ezt tartalmazza: *„A Javaslat lehetővé teszi továbbá azt, hogy az állami nyugdíjrendszer kialakítása tekintetbe vegye a nők sajátos helyzetét, és a nyugdíjjogosultság szabályait a nők fokozott védelmére tekintettel alakítsa ki.”*³³

A fentiek alapján elkerülhetetlen a kérdés, hogy mennyiben felel meg a „Nők 40” a hátrányos megkülönböztetés tilalmának. Ezt az elvet az Alaptörvény XV. cikke az alapvető jogok kapcsán rögzíti, többek között a nemek vonatkozásában,³⁴ és azt is, hogy a *„nők és a férfiak egyenjogúak”*.³⁵ De ugyanebben a cikkben szerepel az is, hogy Magyarország *„az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás³⁶ megvalósulását külön intézkedésekkel segíti”,³⁷ valamint „külön intézkedésekkel védi a családokat,³⁸ a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékosággal³⁹ élőket”*.⁴⁰ Ez utóbbi rendelkezések tekinthetők azon megközelítés alkotmányi szintű alapjának, amire Magyarországon leginkább a „pozitív diszkrimináció” kifejezés terjedt el, nem pedig a jelenleg nemzetközi szinten elfogadott angol kifejezések fordítása: „pozitív intézkedés” vagy „megerősítő intézkedés”.⁴¹ Az mindenesetre kérdésként merül fel a jogalkotói szándékot tekintve, hogy ha nevesítve vannak a nők mint külön intézkedésekkel védendő jogalanyok, mi indokolja néhány cikkel alább a *„védelmük követelményére tekintettel”* megállapítható nyugdíjjogosultsági feltételek specifikálását. Talán a választ szintén a rendelkezés fentiekben említett egyediségének értelmezése adja meg. Figyelemmel a mind magyar, mind összehasonlító

alkotmányjogi szempontból újító jellegére és a részletes indokolás hiányára, az alaptörvényi szabályozás feltehető célja az volt, hogy a „Nők 40” típusú intézkedések hosszú távú politikai és társadalmi legitimizációját biztosítsa, és azokat az alkotmány szintjén megerősítve kiemelve a nyugdíjpolitikai eszközök közül. Ez a megoldás tehát inkább politikai és értéküzenetet hordoz, mintsem koherens alkotmányjogi indokoltságon alapul. Ez azt is jelenti, hogy nem lehet kizárni a diszkrimináció formáinak kiküszöbölésére irányuló nemzetközi és alkotmányi kötelezettségek sérelmét. Mindez átvezet minket a magyar antidiszkriminációs szabályok áttekintésére.

A MAGYAR ANTIDISZKRIMINÁCIÓS SZABÁLYOK KONTEXTUSA

A magyar jogrendszerben a diszkriminációval kapcsolatos kérdésekről alkotmányi szint alatt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló – 2003-ban, Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásának keretében elfogadott – átfogó törvény rendelkezik.⁴² Ez a törvény egyrészt széles körben tiltja a hátrányos megkülönböztetés közvetlen és közvetett formáit, többek között nemi alapon,⁴³ és külön nevesíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott ellátások – ebbe beletartozik a nyugdíj is – vonatkozásában.⁴⁴ Másrészt, ez a törvény rendelkezik a pozitív intézkedésekről is, *„előnyben részesítés”* címszó alatt, kimondva, hogy nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az olyan rendelkezés, *„amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten [...] alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól”*.⁴⁵ Ám kiköti azt is, hogy az ilyen rendelkezés *„nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését”*.⁴⁶

A „Nők 40” konstrukció diszkriminatív voltának kérdését 2015-ben egy szakszervezeti vezető (a Vasutasok Szakszervezete ügyvivő testületének tagja), Bodnár József vetette fel a nyilvánosság előtt, amikor magánszemélyként népszavazási kezdeményezést indított annak érdekében, hogy a férfiak is ugyanolyan feltételekkel mehessenek nyugdíjba, mint a nők. A Nemzeti Választási Bizottság azonban – a

népszavazások kezdeményezéséről szóló törvény alapján⁴⁷ – elutasította a kezdeményezést.⁴⁸ A határozat indokolása két fő ponton alapult: a népszavazásra bocsátani szánt kérdés nem volt kellően egyértelmű, továbbá az állami költségvetést érintette, márpedig az Alaptörvény értelmében népszavazás nem tartható olyan kérdésben, amely az állami költségvetéssel, illetve annak végrehajtásával kapcsolatos.⁴⁹ A Nemzeti Választási Bizottság döntését azonban a Kúria megváltoztatta, és a kérdést népszavazásra bocsáthatónak minősítette, azon az alapon, hogy kellően világos, és a központi költségvetéshez való kapcsolódása csak közvetett jellegű.⁵⁰ Szakszervezetek és az ellenzéki pártok szervezésében aláírásgyűjtés indult a népszavazás kiírása érdekében. Már megvolt a szükséges 200 000 aláírásnak több mint a fele, amikor az akciót fel kellett függeszteni, mivel több, magánszemélyektől és szervezetek részéről érkezett beadvány alapján eljárás indult az Alkotmánybíróság előtt a tervezett népszavazás jogszerűségét illetően.⁵¹ Az ügyet példátlanul gyorsasággal, egyesített eljárásban bírálták el, és végül az Alkotmánybíróság – megosztott döntéssel (a tizenhárom alkotmánybíró közül három párhuzamos indokolást,⁵² négy pedig különvéleményt fogalmazott meg⁵³) – megengedhetetlennek minősítette a népszavazást. A határozat egyrészt arra hivatkozott, hogy a népszavazás költségvetési vonatkozású kérdésről szólna, továbbá hangsúlyozta, hogy az Alaptörvény értelmében az Országgyűlés elfogadhat olyan jogszabályokat, amelyek a nők védelmét szolgálják, a társadalombiztosítási nyugdíjakra vonatkozó szabályozást illetően pedig külön felhatalmazást ad az Alaptörvény „a nők fokozott védelmét” célzó rendelkezések megalkotására, a népszavazás pedig, eredményessége esetén, kiüresítené ezeket a rendelkezéseket.⁵⁴

A határozat indokolása nem utalt európai uniós vagy nemzetközi jogi forrásokra az egyenlő bánásmóddal vagy a nyugdíjegyenlőséggel kapcsolatban. Az Alkotmánybíróság – eltérően korábbi, nyugdíjjal kapcsolatos határozataitól⁵⁵ – nem a formális egyenlőség megközelítését alkalmazta. Ugyanakkor nem vette figyelembe, hogy az intézkedés a nőkre nézve (pénzügyi és karrierszempontról) hátrányos lehet, és diszkriminatív a szülői szabadságot igénybe vevő férfakkal szemben. Ez utóbbi vonatkozásában az Alkotmánybíróság, ahogyan a korábbi határozataiban is, láthatóan érzéketlen maradt a férfiak és nők társadalmi szerepeinek változó valóságára.⁵⁶

A VONATKOZÓ EURÓPAI UNIÓS NORMÁK

Az Európai Unióhoz való csatlakozással Magyarországra nézve is kötelezővé vált normák közül a legközvetlenebbül releváns a „Nők 40” kerkedvezményes nyugdíj megítélésé szempontjából a 79/7/EGK irányelv, amely a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szól. Ez a tagállamoknak jogot biztosít arra, hogy az irányelv hatálya alól kizárják „az öregségi nyugdíjrendszer keretében azoknak a személyeknek biztosított előnyöket, akik gyermekeket neveltek; a munkavégzés gyermeknevelés miatti megszakításainak időszakai utáni jogosultság megszerzését”, ám ilyen esetekben a tagállamoknak időről

időre meg kell vizsgálniuk az érintett területeket, megállapítandó, „hogy az érintett területekkel kapcsolatos társadalmi fejlődés indokolja-e a kivételek további fenntartását”.⁵⁷

Mindazonáltal, a 79/7/EGK irányelv szempontjából a „Nők

40” kerkedvezményes nyugdíj több szempontból is problematikus. Először is, mivel valójában nemcsak olyanok számára érhető el, akik gyermekeket neveltek, hanem minden nő számára, míg férfiak számára egyáltalán nem, nemi alapú diszkriminációnak tekinthető, amit az irányelvnek való megfelelés értelmében fel kell számolni. Az különösen problematikus az irányelv szempontjából, ha újonnan vezetnek be nemi alapon diszkriminatívnak tekinthető nyugdíjkorhatárt. Az ilyen intézkedés az irányelvet sértőnek tekinthető⁵⁸ mint visszalépés a kitűzött célt – a nők és férfiak egyenlőségét – illetően.⁵⁹ Egyébként nemcsak Magyarországon, de Olaszországban, Bulgáriában és Lengyelországban is a 2010-es években vezettek be a nők számára a nyugdíjhoz való hozzáférést megkönnyítő szabályokat.⁶⁰ A magyar helyzet sajátossága, hogy a „Nők 40” konstrukcióját nemcsak törvényi szinten tartják fenn, hanem az Alaptörvény XIX. cikk (4) bekezdése kifejezetten felhatalmazást ad a nők fokozott védelmének nyugdíjjogosultságban való érvényesítésére. Ez az alkotmányos rendelkezés ugyan közvetlenül nem írhatná felül az uniós jog elsőbbségét, a jelenlegi kormány számára azonban erős belső legitimációs érvet szolgáltat az uniós kritikákkal szemben. Egy jövőbeli új kormány számára pedig politikai kockázatot jelenthet a megváltoztatása még alkotmányozói többség esetében is. Anélkül pedig kérdéses, hogy az Alkotmánybíróság a törvényi szabályozás esetleges reformját egyáltalán alkotmányosnak fogadná el.

Az Európai Unió Bírósága vonatkozó esetjogát tekintve az sem elfogadható, ha a társadalombiztosítási rendszer a nyugdíjazáshoz kapcsolódóan olyan kedvezményt nyújt korábbi gyermeknevelésre való tekintettel, ami csak anyák számára érhető el (és apák számára nem) – ezt mondta ki egy 2023-as ítélet.⁶¹ A Bíróság már jóval korábban, 1988-ban arra az álláspontra helyezkedett, hogy – a biológiai meghatározottságú anyai szerepen túl – a szülői szerep, illetve az ahhoz kapcsolódó jogosultságok nem korlátozódhatnak a nőkre;⁶² 2002-ben pedig arra, hogy az anyák munkaerőpiaci hátrányait csökkentendő pozitív intézkedés csak akkor megengedhető, ha abból a gyermeküket egyedül nevelő apák is részesülhetnek.⁶³ A munka és magánélet közötti egyensúlyt célzó intézkedések kialakításakor ugyanakkor figyelembe veendő a szülői szerepek aszimmetrikus voltának valósága; az, hogy a nők jellemzően sokkal több feladatot látnak el a gyermekgondozás-nevelés terén, mint a férfiak.⁶⁴ A munka és magánélet egyensúlyáról szóló, 2019-ben elfogadott európai uniós irányelv⁶⁵ már kifejezetten olyan jogi és közpolitikai keretek kialakítását szorgalmazza a tagállamok számára, amelyek ösztönzik az apák fokozott részvételét a gyermeknevelésben,⁶⁶ illetve mindkét nem számára megkönnyítik az egyéb (beteg, idős) családtagokkal kapcsolatos gondozási feladatokat ellátását. Ezzel a megközelítéssel szembemegy a „Nők 40”. Egyrészt, mert csak a gyermekekről való gondoskodást veszi figyelembe – holott például az idősgondozás kérdése a demográfiai folyamatok folytán egyre nagyobb jelentőségűvé válik a magyar társadalomban. Másrészt, mivel nem ösztönzi az apák fokozottabb bevonódását a gyermeknevelésbe, hiszen a korkedvezmény nem érhető el azon férfiak számára, akik korábban gyermeknevelés miatt függesztették fel keresőtevékenységüket.

Visszatérve az 79/7/EGK irányelv vonatkozó rendelkezéseire: csakis a társadalmi hatások figyelemmel kísérése mellett lehetne fenntartani olyan nyugdíjkonstrukciókat, amelyek kedvezményt nyújtanak gyermekgondozáshoz kapcsolódóan. A „Nők 40” kapcsán ilyen monitorozás nem zajlik, illetve nem érhető el információ arról, hogy sor került-e a bevezetése óta akár csak egyszer is olyan átfogó vizsgálatra, amely a hatásának vizsgálatára irányult. Egyedül arra vonatkozóan érhető el a nyilvánosság számára

A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁRÓL SZÓLÓ, 2019-BEN ELFOGADOTT EURÓPAI UNIÓS IRÁNYELV KIFEJEZETTEN OLYAN JOGI ÉS KÖZPOLITIKAI KERETEK KIALAKÍTÁSÁT SZORGALMAZZA A TAGÁLLAMOK SZÁMÁRA, AMELYEK ÖSZTÖNZIK AZ APÁK FOKOZOTT RÉSZVÉTELÉT A GYERMEKNEVELÉSBEN, ILLETVE MINDKÉT NEM SZÁMÁRA MEGKÖNNYÍTIK AZ EGYÉB (BETEG, IDŐS) CSALÁDTAGOKKAL KAPCSOLATOS GONDOZÁSI FELADATOK ELLÁTÁSÁT. EZZEL A MEGKÖZELÍTÉSEL SZEMBEMEGY A „NŐK 40”

adat, rendszeresen frissítve, hogy hányan vették igénybe ezt a korkedvezményes nyugdíjlehetőséget: a számok azt mutatják, hogy a „Nők 40” nagyon népszerű. Illusztrációként: 2024 januárja és decembere

között a Magyarországon öregségi nyugdíjba vonuló 102 180 fő közül (ez az adat nem érhető el nemi bontásban) 28 822-en a „Nők 40” programot vették igénybe, ami az összes nyugdíjazott 28,2%-át teszi ki.⁶⁷ Hogy milyen motivációi vannak azoknak, akik igénybe veszik, arról átfogó felmérés alapján kaphatnánk pontos képet. Mindenesetre számos ok sejthető: „az egészség romlása, a munkavégző képesség csökkenése, különösen a rokkantsági nyugdíj megszüntetése után, családi teendők, elsősorban az unokák és idős szülők ellátása, illetve abban való részvétel, a munkáltatók és a kollégák ösztökélése» (Te már elmehetsz nyugdíjba!), egyszerűen a munkától,

munkahelytől való menekülés, az ideális életvitel megteremtése.”⁶⁸ Azt a szempontot sem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy mennyire más az élethelyzete egy megerőltető, előmenetelt nem ígérő fizikai munkát végző nőnek egy középosztálybeli kortársához képest, akinek lehetősége van valódi karrierépítésre, kiteljesedésre a szakmájában.

Gyakran elhangzó kritika, hogy a „Nők 40” mintegy konzerválja a hagyományos nemi szerepeket azáltal, hogy nemcsak a gyermeknevelés, de az unokák gondozásának feladatát is a nőkre osztja. Pont ez az utóbbi eleme teszi hungarikummá, legalábbis a politikai retorika szintjén, „hogy – más országokban nem ismert módon – összeköti a nyugdíjrendszert a népesedéspolitikával, hiszen kimondott célja a nagyszülői (nagyanyai) gondoskodás elősegítése és így a fiatal generáció gyermekvállalásának megkönnyítése”.⁶⁹ De valójában nincs információ arról (sem), hogy a korkedvezményrel nyugdíjba vonult nők aktívabb nagyszülők-e, mint akik nem éltek ezzel a lehetőséggel;⁷⁰ a kérdés megítélését ráadásul az is bonyolítja, hogy a „Nők 40” mellett széles körben lehet keresőtevékenységet folytatni. Az is megemlíthető, hogy egy európai szintű összehasonlító elemzés – amely a gyermekgondozásra vonatkozó különböző szakpolitikai megközelítéseket figyelembe véve vizsgálta, hogy a foglalkoztatottság hogyan hat a napi szintű nagyszülői aktivitásra – bizonyos országok esetében nem talált negatív összefüggést, főleg a nők esetében nem. Vagyis nem minden kontextusban nyert megerősítést az intuíción,

miszerint a dolgozó nagymamák kevésbé vesznek részt az unokák gondozásában.⁷¹

Ha a nemek közötti egyenlőség gazdasági dimenziójának nézőpontját alkalmazzuk, a „Nők 40” aligha tekinthető progresszívnek, hiszen – azáltal, hogy a korai nyugdíjba vonulás a nő számára nyugdíjvesztéshez vezet, ami hosszabb távon jelentős mértékű lehet – hozzájárul annak a jelenségnek a fenntartásához, hogy a nők átlagnyugdíja alacsonyabb, mint a férfiaké. Ezt e megállapítást adatokkal és számításokkal is alá lehet támasztani.⁷²

A GAZDASÁGI FENNTARTHATÓSÁGI SZEMPONT

Keveset tudunk tehát a „Nők 40” tényleges hatásairól a magyarországi társadalmi folyamatokat illetően, kivéve azt, hogy tényező a nők és férfiak átlagnyugdíja közötti különbség – a „nyugdíjrés” – szempontjából. Ezzel megérkeztünk a makrogazdasági kérdésekhez, ezek között is ahhoz az aggasztó kérdéshez, amellyel kapcsolatban sok kalkuláció került nyilvánosságra az elmúlt másfél évtizedben: fenntartható-e a „Nők 40” a magyar nyugdíjrendszer kontextusában, amely a „felosztó-kirovó” típust képviseli? (Vagyis olyan rendszer, ahol a jelenleg dolgozó, nyugdíjjáruelkot fizető népesség biztosítja a jelenlegi nyugdíjasok ellátását.) Nem meglepő az a jelenség, amelyre a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) 2022-ben kiadott jelentése rámutat. Eszerint Magyarországon a nők és a férfiak foglalkoztatási rátája közötti különbség a késő ötvenesek, kora hatvanasok körében megnő, és kézenfekvő a magyarázat is, hogy a női foglalkoztatottság erőteljes visszaesése ebben a korosztályban a „Nők 40”-nek tudható be.⁷³ Ami a nyugdíjrendszer fenntarthatóságát illeti, ennek jelentőségére már a 2010-es közepén rámutatott egy elemzés: *„a kedvezőtlen demográfiai folyamatok, a munkanélküliség, valamint a szürke- és feketegazdaság miatt romló pénzügyi helyzetben levő nyugdíjrendszerünk helyzetét tovább rontotta a Nők 40 program bevezetése 2011-ben”.⁷⁴*

A magyar nyugdíjrendszer reformja a 2020-as években akkor került napirendre, amikor a Covid-járványt követően az Európai Bizottság gazdasági segítséget ajánlott a nehéz gazdasági helyzetbe jutott tagállamoknak,⁷⁵ azzal a feltétellel, hogy dolgozzanak ki helyreállítási tervet.⁷⁶ Ezzel összefüggésben rendelt meg a magyar kormány az OECD-től egy javaslatokat is tartalmazó jelentést a nyugdíjrendszer kihívásairól. Az eredeti ütemterv szerint ez alapján

HA A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG GAZDASÁGI DIMENZIÓJÁNAK NÉZŐPONTJÁT ALKALMAZZUK, A „NŐK 40” ALIGHA TEKINTHETŐ PROGRESSZÍVNEK

dolgozott volna ki és bocsátott volna társadalmi vitára nyugdíjreform-konceptiót 2024. június 30-ig, és a módosításokat 2025. március 31-ig kellett volna törvénybe iktatni Magyarországon. Az

OECD helyzetjelentése és javaslatcsomagja el is készült. A dokumentum részletesen elemzi a „Nők 40” – amelyet az alapul vett adatok szerint az érintett nők közel fele igénybe vesz – hatásait a nyugdíjrendszerre, arra a következtetésre jutva, a fenntarthatóságot szem előtt ezt a kordedzvémenyt fokozatosan fel kell számolni.⁷⁷ A magyar nyugdíjrendszer reformjának előkészítése azonban nem kezdődött el 2024-ben, szakértői vélemény szerint azért, mert *„[k]özben kiderült, hogy az EB és a magyar kormány közti ellentétek éleződése kizárja Magyarországot a segélyalapból, ezért a kormány számára érdektelenné vált a program”.⁷⁸*

BELPOLITIKAI KONTEXTUS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

A fentiek alapján elmondható, hogy a „Nők 40” társadalmi hasznáról, illetve kimondott társadalmi céljának érvényesüléséről csak sejtéseink lehetnek, kifogások azonban emelhetők a konstrukcióval szemben, makrogazdasági hátrányai pedig megkérdőjelezhetetlenek. A statisztikai adatok azonban tanúskodnak a népszerűségéről, és ez alighanem kulcsfontosságú a nyugdíjkonstrukció (közel)jövőjét illetően.

Szakértők már a 2010-es derekán figyelmeztettek arra, hogy a „Nők 40” programot leginkább megszüntetni lenne érdemes, méghozzá mielőbb, mert *„minél tovább halogatja a kormányzat a törvénymódosítást, annál nagyobb feszültségek keletkeznek”.⁷⁹* Már ekkoriban látható volt az a dinamika is, hogy a nyugdíjrendszer koherenciája és működése szempontjából problematikus konstrukciót *„a politikai körülmények tartják életben: a kormányzati retorika kiemeli a Nők40 nagyvonalúságát, és az ellenzék inkább szeretné kiterjeszteni ezt a »nagyvonalúságot« a férfiakra is, mintsem egy nemzetközileg szokásos uniszex rugalmas korhatárt javasolna”.⁸⁰* A fenntarthatatlanság nyilvánvalóságából fakad ugyanakkor az az elemzői várakozás is, hogy a „Nők 40” feltételei *„a 2026-os választást követően szigorodni fognak”⁸¹* – előbb azonban nem.

Az Alaptörvényben való rögzítés és a társadalmi népszerűség következtében a „Nők 40” politikai és alkotmányos eszközzé vált, amely ugyan rövid távon erős legitimitást élvez, ám ténylegesen nem alkalmas sem a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására, sem pedig a hosszú távon felelős és az uniós normákkal is összhangban álló nyugdíjpolitika biztosítására.

1. STUBNYA Bence: A Pénzügyminisztérium szerint kacska a Nők 43+-ról szóló hír, marad a Nők 40, *Telex* G7, 2024. október 5., <https://telex.hu/g7/2024/10/05/a-penzugyminiszterium-szerint-kacska-a-nok-43rol-szolo-hir-marad-a-nok-40>.
2. 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról 18. § (2a)–(2d).
3. T/1745. számú törvényjavaslat egyes nyugdíjbiztosítási tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról. Előadó: dr. Réthelyi Miklós nemzeti erőforrás miniszter. Budapest, 2010. november., <https://www.parlament.hu/irom39/01745/01745.pdf>.
4. 2010. évi CLXX. törvény egyes nyugdíjbiztosítási tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról, 1. §.
5. A kézirat zárásának időpontja: 2025. augusztus.
6. 1997. évi LXXXI. törvény, 18. § (2b).
7. 1997. évi LXXXI. törvény, 18. § (2c).
8. 1997. évi LXXXI. törvény, 18. § (2d).
9. A szakértő kalkulációkkal támasztja alá az állítást; lásd GERENCSÉR László: Nyugdíjvita: A „Nők 40” hibás nyugdíjtermék, *Új Egyenlőség*, 2018. december 9., <http://ujegyenloseg.hu/nyugdijvita-a-nok-40-hibas-nyugdijtermek/>.
10. Egészen 2018. július 25-ig; ezt a szabályt módosította: 2018. évi XL. törvény Magyarország 2019. évi központi költségvetésének megalapozásáról, 22. § (2).
11. A közszférában munkát vállalók esetében főszabályként szünetel a nyugdíj folyósítása, kivéve a gyermekvédelmi, a gyermekjóléti, a köznevelési, a szakképzési és a szociális ágazatot – ennek jogszabályi alapja: 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény végrehajtásáról, 73/B. §. Ha egészségügyi szolgálati jogviszonyban dolgozik a nyugdíjas, akkor a nyugdíjának folyósítása szünetel ugyan, ám azzal megegyező nettó összegű jövedelemkiegészítést igényelhet – ennek szabályairól lásd: 124/2013. (IV. 26.) Korm. rendelet a közszférában alkalmazandó nyugdíjpolitikai elveknek az egészségügyi dolgozók vonatkozásában történő érvényesítéséről és végrehajtásáról.
12. T/1745. számú törvényjavaslat, 11.
13. Emberi Erőforrások Minisztériuma, Parlamenti Államtitkárság: Több mint 240 ezren vették igénybe a Nők40 programot 2011 óta, *Kormány.hu*, 2019. január 12., <https://2015-2019.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/parlamenti-allamtitkarsag/hirek/tobb-mint-240-ezren-vettek-igenybe-a-nok40-programot-2011-ota>.
14. Erről a szempontról lásd: MORVAYNÉ BAJAI Zsuzsanna: Mi köze a nyugdíjnak a más gyerekéhez, in *Nyugdíj és gyermekvállalás 2.0: Nyugdíjreform elképzelések*, szerk. BANYÁR József – NÉMETH György, Budapest, Gondolat Kiadó, 2020, 210–213.
15. Lásd erről pl. SZIKRA Dorottya: Welfare for the Wealthy. The Social Policy of the Orbán-regime, 2010–2017 (Working Paper), Budapest, Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14209.pdf>.
16. Ennek kapcsán felidézhető a KSH által használt definíció, miszerint hátrányos helyzetűnek számít az a „gyermek, nagykorúvá vált gyermek vagy fiatal felnőtt, aki esetében az alábbi körülmények közül egy fennáll: a szülő vagy a családba fogadó gyám alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik, alacsony foglalkoztatottságú [...]” Lásd: <https://www.ksh.hu/sdg/1-22-sdg-1.html>.
17. A transzneműség kérdése és a női jogok kifejezett összekapcsolása csak később jelent meg a nemzetközi aktivizmus színterén; ez a koncepció a 2020-as évek elejére azután már európai uniós, illetve közpolitikai szinten is megjelenik, lásd pl. Európai Bizottság: Egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, Brüsszel, 2020.3.5., COM(2020) 152 final, 1–2. A nemi identitáson alapuló jogkövetelések és a női jogok viszonyáról lásd még: BALOGH Lídia: A gender mint jogi fogalom – és egy kérdés: mit adott a nőknek a gender? *Fundamentum*, 2023/1, 38–55.
18. Veszprémi Törvényszék 101.K.701.331/2022/7. sz. ítélet. Az ítélet indokolása hivatkozott a vonatkozó hazai jogszabályokra, az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) egyik ítéletére – *Christine Goodwin Egyesült Királyság elleni ügye*, 28957/95. sz. kérelem, az EJEB 2002. július 11-én kelt ítélete –, valamint egy európai uniós irányelv rendelkezéseire: Tanács 79/7/EGK irányelve (1978. december 19.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról, 7. cikk.
19. Veszprémi Törvényszék 101.K.701.506/2023/16. sz. ítélet.
20. T/4659. törvényjavaslat a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosításáról. Benyújtó: Dr. Semjén Zsolt (KDNP), Gulyás Gergely (Fidesz). 2023. július 13., <https://www.parlament.hu/irom42/04659/04659.pdf>.
21. Az anyakönyvi eljárásról szóló 2010. évi I. törvény megváltoztatása – 2020. évi XXX. törvény egyes közigazgatási tárgyú törvények módosításáról, valamint ingyenes vagyonjuttatásról, 33. §. –, továbbá az Alaptörvény kilencedik módosításának (2020. december 22.) 1. és 3. cikke folytán.
22. 2009. évi XL. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosításáról, 1. §.
23. 1997. évi LXXXI. törvény, 18. § (1).
24. 2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátás-

- ról és a szolgálati járandóságról. Kivételként megmaradt a táncművészek és a föld alatti munkát végző bányászok speciális, nyugdíjkorhatár előtt igénybe vehető ellátása; lásd: 333/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a korhatár előtti ellátás, a szolgálati járandóság, a balettművészeti életjáradék és az átmeneti bányászjáradék eljárási szabályairól, valamint egyes kapcsolódó kormányrendeletek módosításáról.
25. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról.
 26. Alaptörvény XIX. cikk (4) bekezdése.
 27. 1949. évi XX. törvény, a Magyar Köztársaság Alkotmánya 66. § (2), 70/E. §.
 28. Pl. 32/1997 (V. 16.) AB határozat, 7/1998 (III. 18.) AB határozat.
 29. BALOGH Lídia – DRINÓCZI Tímea: The missing arc of a backlash? Thirty years of constitutional debate on ‘women’s equality’ in Hungary, *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 2022/4, 112–131, <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v8i4.969>.
 30. DRINÓCZI Tímea: Szociális jogok, in *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, szerk. JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYOK Gábor (szerk.), 2019 (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter – JAKAB András, <http://ijoten.hu/szocikk/szocialis-jogok>).
 31. Lásd pl. *A Global Context, International and Comparative Perspectives*. ed. Bob HEPPLER, Cambridge University Press, 2002; Courtney JUNG – Ran HIRSCHL – Evan ROSEVEAR: Economic and social rights in national constitutions, *The American Journal of Comparative Law*, 2014/4, 1043–1093; *Social rights as fundamental rights: XIXth International Congress of Comparative Law/le XIXe Congrès international de droit compare*, ed. Krzysztof WOJTYCZEK, The Hague, Eleven International Publishing, 2016.
 32. Lásd a Comparative Constitutions Project honlapját, ahol globális összehasonlításban érhető el az egyes országok alkotmányai: <https://www.constituteproject.org/>.
 33. Részletes indokolás a XVIII. cikkhez (a tartalom ebben a cikkben volt a benyújtáskor). T/2627., 2011. március 14., <https://www.parlament.hu/irom39/02627/02627.pdf>.
 34. „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.” – Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése.
 35. Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése.
 36. A „társadalmi felzárkózás” mint cél az Alaptörvény negyedik módosítása (2013. március 25.) 21. cikk (1) bekezdés e) pontja folytán került bele a felsorolásba.
 37. Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése.
 38. A „családok” mint védendő csoport az Alaptörvény negyedik módosítása (2013. március 25.) 21. cikk (1) bekezdés f) pontja folytán került bele a felsorolásba.
 39. Megjegyzendő, hogy az Alaptörvény ezen bekezdésének szövege időközben változott, a tizenötödik módosítása (2025. április 14.), 9. cikke folytán: „Az Alaptörvény XV. cikk (5) bekezdésében a »fogyatékkal« szövegrész helyébe a »fogyatékosággal« szöveg lép.”
 40. Alaptörvény XV. cikk (5) bekezdése.
 41. Angolul legtöbbször: „positive action” vagy „affirmative action”.
 42. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
 43. 2003. évi CXXV. törvény, 8–9. §.
 44. 2003. évi CXXV. törvény, 24. §.
 45. 2003. évi CXXV. törvény, 11. § (1).
 46. 2003. évi CXXV. törvény 11. § (2).
 47. 2013. évi CCXXXVIII. törvény a népszavazás kezdeményezéséről, az európai polgári kezdeményezésről, valamint a népszavazási eljárásról, 11. §.
 48. 83/2015. NVB határozat, 2015. április 30.
 49. Alaptörvény 8. cikk (3b) bekezdése.
 50. Kmk.IV.37.467/2015/2. számú határozat.
 51. Alkotmánybírósági ügyek: IV/02774/2015. (benyújtva: 2015. augusztus 27.); IV/02779/2015. (benyújtva: 2015. augusztus 28.); IV/02822/2015. (benyújtva: 2015. szeptember 3.).
 52. Dienes-Oehm Egon, Pokol Béla, Salamon László.
 53. Kiss László, Lévy Miklós, Stumpf István, Szalay Péter.
 54. 28/2015. (IX. 24.) AB határozat.
 55. Lásd 26. vj.
 56. BALOGH–DRINÓCZI (27. vj.).
 57. A Tanács 79/7/EGK irányelve, 7. cikk.
 58. Az irányelv transzpozíciójának, illetve a vonatkozó esetjognak a bemutatását és átfogó elemzését lásd: Anja ELEVELD – Erik WESSELIUS: *Gender equality in statutory social security: the future of Directive 79/7*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2025, 52–53, <https://doi.org/10.2838/7229857>.
 59. Kapcsolódó esetjog: Bíróság (hatodik tanács) 1993. július 1-i ítélet, C-154/92. sz. ügy, *Remi van Cant kontra Rijksdienst voor pensioenen*. Előzetes döntéshozatal – Belgium, ECLI:EU:C:1993:282.
 60. ELEVELD–WESSELIUS (58. vj.) 53.
 61. Bíróság (második tanács) 2023. szeptember 14-i ítélet, C-113/22. sz. ügy, *DX kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*. Előzetes döntéshozatal – Spanyolország, ECLI:EU:C:2023:665.
 62. Bíróság 1988. október 25-i ítélet, C-312/86. sz. ügy, *Bizottság kontra Franciaország*. Kötelezettségzegési eljárás – 76/207/EGK irányelv – A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve. ECLI:EU:C:1988:485.

63. Bíróság 2002. március 19-i ítélet, C-476/99. sz. ügy, *H. Lommers kontra Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*. Előzetes döntéshozatal – Hollandia, ECLI:EU:C:2002:183.
64. Aileen McCOLGAN: *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3631-reconciliation>.
65. Az Európai Parlament és a Tanács (Eu) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.
66. Miguel DE LA CORTE-RODRÍGUEZ: EU National Systems of Child-Related Leave: A Maternalist Approach, Despite the Work-Life Balance Directive, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2024/3, 275–302, <https://doi.org/10.54648/ijcl2024011>.
67. Forrás: saját számítás a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai alapján, 25.2.1.3. „Új nyugdíj és egyéb ellátás megállapítások a teljesítő határozatok alapján [db]”, https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0053.html.
68. GERENCSÉR László: Nyugdíjvita: A „Nők 40” hibás nyugdíjtermék, *Új Egyenlőség*, 2018. december 9., <http://ujegyenloseg.hu/nyugdijvita-a-nok-40-hibas-nyugdijtermek/>.
69. SZIKRA Dorottya: Társadalombiztosítás, nyugellátások: A magyar nyugdíjrendszer a rendszerváltás óta, in *Magyar társadalom- és szociálpolitika (1990–2015)*, szerk. FERGE Zsuzsa, Budapest, Osiris, 2017, 306.
70. Egy friss tudományos publikáció például összetett módon vizsgálja a nagyszülői bevonódás mintázatait Magyarországon, de a „Nők 40” szerepéről nem esik szó az elemzésben: ÖKRös Fruzsina: Többgenerációs gyermekfelügyelet: A nagyszülők szerepe a kisgyermeket nevelő családok életében, *Korfa* 2025/1, 1–4, <https://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/korfa/article/download/2892/2786>.
71. Ginevra FLORIDI: Daily grandchild care and grandparents’ employment: a comparison of four European child-care policy regimes. *Ageing and Society*, 2022/2, 448–479, <https://doi.org/10.1017/S0144686X20000987>.
72. SZIKRA, Dorottya – KISS, Diána: Beyond nationalization: Assessing the impact of the 2010–2012 pension reform in Hungary, *Review of Sociology*, 2017/4, 100, http://szociologia.hu/dynamic/2017_04_83_107_oldal.pdf.
73. OECD: *Reducing the Gender Employment Gap in Hungary, Gender Equality at Work*, Paris, OECD Publishing, 2022, 38–39, <https://doi.org/10.1787/fe5bc945-en>.
74. MIHÁLYI Péter – VINCZE László: A „Nők-Férfiak 40” nyugdíjkonceptió pénzügyi következményeinek szemléltetése a felosztó-kirovó nyugdíjrendszerben, *Gazdaság és Pénzügy*, 2016/1, 23.
75. A Tanács (EU) 2020/2094 rendelete (2020. december 14.) a Covid19-válság utáni helyreállítás támogatására szolgáló Európai Unió Helyreállítási Eszköz létrehozásáról.
76. Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/241 rendelete (2021. február 12.) a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz létrehozásáról.
77. OECD: *Strengthening the Hungarian Pension System*, 2024, <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/structural-reforms/country-tailored-policy-reforms/Strengthening-the-Hungarian-Pension-System.pdf>.
78. SIMONOVITS András: A 2024-es OECD nyugdíjjelentés, *Biztosítás és Kockázat*, 2025/1–2, 15, <https://doi.org/10.18530/BK.2025.1-2.14>.
79. CZEGLÉDI Tibor – SIMONOVITS András – SZABÓ Endre – TIR Melinda: Nyugdíjba vonulási szabályok Magyarországon: nyertesek és vesztesek, *Közgazdasági Szemle*, 2016/12, 1281.
80. SIMONOVITS András – TIR Melinda: A Nők40 program dilemmái, in *Munkaerőpiaci tükrök 2017*, szerk. FAZEKAS Károly – SZABÓ-MORVAI Ágnes, Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2018, 197.
81. FARKAS András: Fenntarthatatlan a Nők 40 – Így lehetne módosítani a jelenlegi rendszert, *Portfolio.hu*, 2024. február 16., <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20240216/fenntarthatatlan-a-nok40-igy-lehetne-modosítani-a-jelenlegi-rendszert-668769>.