

MENSTRUÁCIÓ ÉS MUNKAJOG
A REPRODUKCIÓS EGÉSZSÉG ÉS A NEMEK KÖZÖTTI
EGYENLŐSÉG VISZONYÁBAN

SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT

**MENSTRUÁCIÓ ÉS MUNKAJOG
A REPRODUKCIÓS EGÉSZSÉG ÉS A NEMEK
KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG VISZONYÁBAN**

MISKOLC – 2025

Lektorálta: Prof. Dr. Jakab Nóra

© Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett, 2025

ISBN 978-615-6387-47-9

DOI:

<https://doi.org/10.53707/2025.sszb.mmrenkev>

Kiadók:

Bíbor Kiadó

Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

A Kulturális és Innovációs Minisztérium Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Programjának
a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott
szakmai támogatásával készült.



Tartalomjegyzék

I. Bevezető és elvi kérdések a menstruáció munkajogi szabályozása kapcsán	7
I.1 Nők a munkaerőpiac tényezőiként	8
I.2 A menstruáció – fogalmi alapok.....	11
I.3 A menstruáció és a munkavégzés	14
I.4 A menstruáció alapjogok hálójában	18
I.4.1 A menstruáció és az egészséghez fűződő jog	19
I.4.2 Nemek közötti egyenlőség kérdése – menstruáció, mint a nők stigmája.....	27
I.5 A menstruáció a foglalkoztatáspolitikai látóhatárán?	40
I.6 Munkajogi alapvetés – nemspecifikus szabályok?	44
I.6.1 Munkahelyi egészség és biztonság – női szemszögből.....	45
II. A menstruációs szabadság	53
II.1 Általános gondolatok a menstruációs szabadságról.....	53
II.2 Menstruációs szabadság – a külföldi szabályok	58
II.2.1 Japán	60
II.2.2 Indonézia	62
II.2.3 Dél-Korea	62
II.2.4 Tajvan	63
II.2.5 Vietnám.....	64
II.2.6 Zambia	64
II.2.7 Mexikó	65
II.2.8 Regionális politikák: Argentína, India	66
II.2.9 Regionális politikák: Kínai provinciák.....	66
II.2.10 A spanyol menstruációs szabadság	67
II.2.11 Nemzetközi példák összevető elemzése.....	71
II.2.12 További külföldi törekvések (jogalkotói és munkáltatói oldalról).....	74
II.2.13 Összegzés	78
III. Káros munkáltatói gyakorlatok	81
III.1 A magyar jogeset.....	81
III.2 Külföldi munkáltatói jogsértések és a kapcsolódó esetjog	83
IV. A menstruációs szabadság Magyarországon?	87
IV.1 Létező igények és példák a magyar munkaerőpiacon és egyéb szereplőknél	87
IV.1.1 Kérdőíves kutatási eredmények	87
IV.1.2 Magyar munkáltatók gyakorlata.....	104

IV.2 Munkajogi lehetőségek elemzése.....	116
IV.2.1 Bevezető gondolatok	116
IV.2.2 Menstruációs szabadság és a keresőképtelenség.....	120
IV.2.3 Menstruációs szabadság, mint szabadnap.....	126
IV.2.4 Konklúzió, de lege ferenda	128
V. Összegzés	131
VI. Irodalomjegyzék.....	137
VII. Melléklet – A kérdőív.....	149

I. Bevezető és elvi kérdések a menstruáció munkajogi szabályozása kapcsán

E monográfia a menstruáció és a munkajog összefüggéseire fókuszál. Ez a tudományos munka, azaz a menstruáció jogtudományi szempontok szerinti értékelése kifejezetten nehéz, különösen a menstruációt övező társadalmi tabukra tekintettel, amelyet később ki is fejtek.

Elsőként röviden meg kell említenem a felhasznált kutatósmódszertant. A tanulmány tartalmaz primer és szekunder kutatási eredményeket is, a következő módon. A releváns magyar szakirodalom feldolgozása során azzal szembesültem, hogy abban a kizárólag jogtudományi szempontokra fókuszáló kutatómunka elenyésző mennyiségben található meg, tehát a jogtudomány eddig nem kezelte kiemelt témaként a kérdést. Emellett feldolgoztam a nemzetközi (elsődlegesen angol nyelvű) szakirodalmat, szintén interdiszciplináris módon, mivel jogi és nem jogi tudományos értekezések elemzésével sikerült mélyrehatóan megismerkednem a menstruáció témájával. A szakirodalom mellett esetjogot és jogszabályi rendelkezéseket is feldolgoztam, elemeztem. Ezek a kutatási kérdések eddig még nem jelentek meg a magyar szakirodalomban, így vitathatatlanul novum jellegű eredmények születtek. A kvalitatív kutatósmódszertan mellett kvantitatív módszereket is használtam: interjúkészítéssel a munkáltatói oldal megismerése érdekében, illetve kérdőíves kutatással a munkavállalói és társadalmi oldal megismerése érdekében vizsgáltam. Kombinált, magyar és külföldi forrásokon alapuló, elméleti és gyakorlati vizsgálati eredményeket is tartalmazó, sőt, a magyar munkajogban eddig igazán nem is kutatott témát feldolgozó kutatómunkát igyekeztem elvégezni, és azt monografikus szinten a kutatók és a szociális partnerek, illetve a társadalom számára elérhetővé tenni. Mindezekben az motivált, hogy a jövőben egy nőnek se kelljen szégyenkeznie, vagy a munkahelyén hátrányba kerülnie mindössze amiatt, hogy menstruál.

A monográfia szerkezetét tekintve egy érdemi megalapozással kezdődik. Bemutatom a nők munkaerőpiaci helyzetét, amely kitölti a jogi kérdések társadalmi hátterét. Ezt követően orvostudományi fogalmi alapokkal, illetve a menstruáció és a munkavégzés összefüggéseinek vizsgálataival foglalkozom. Fontosnak tartom, hogy a menstruációt az alapjogok hálójában is elhelyezzem, ami alapján értékelhető lesz a menstruáció foglalkoztatáspolitikai szerepe is. A következő fejezet a menstruációs szabadságról szól, bemutatva a külföldi szabályozásokat, munkáltatói törekvéseket. A munkáltatók kapcsán a káros gyakorlat is a fókuszba kerül, jogesetekkel szemléltetve azt. Végezetül az utolsó nagy fejezet a menstruációs szabadság jelenlegi és lehetséges jövőbeli viszonyait tárja fel a magyar jogrendszer keretei között. Itt kerül elhelyezésre a kérdőíves kutatásom eredményének, illetve a magyar munkáltatók gyakorlatának bemutatása. Ennek végén a jogi keretek dogmatikai elemzését végzem, el, de lege ferenda javaslattal zárva a kutatást.

Bízom benne, hogy a monográfia hatással lesz a téma kutatóira, akik így mélyebb képet kapnak a menstruációról, annak szerepéről a nők életében, valamint a lehetséges támogatásáról a munkajog rendszerén keresztül.

I.1 Nők a munkaerőpiac tényezőiként

A nők munkaerőpiaci részvétele továbbra is a legtöbb nemzet kormányainak érdeklődésére tart számot, ugyanakkor széles körben elismert tény, hogy a nők nem egyenlő feltételek mellett vagy nem azonos eredménnyel vesznek részt a munkaerőpiacon, mint a férfiak. A nők munkaerőpiaci helyzete ugyanis nagyban különbözik a férfiakétól. Annak ellenére, hogy a nemek közötti egyenlőség alapvető emberi jog, a nők továbbra is hátrányos helyzetű csoportot alkotnak a foglalkoztatás terén. Ez a hátrányos helyzet elsősorban az anyasággal és a nők hagyományos társadalmi szerepével kapcsolatos kérdésekkel magyarázható. Globális szinten bizonyított tény, hogy a családgondozás felelőssége nagyrészt a nőkre hárul. Ezek a körülmények azt jelentik, hogy a nők szakmai ambíciói gyakran háttérbe szorulnak, mivel szükség esetén az anyaság mellett ezt a feladatot is vállalják.¹ A nők ezen nehézségeit több adat is alátámasztja, hiszen e különbség több szempontból is megjelenik a nők foglalkoztatásában. Így például világszerte több mint 2,7 milliárd nőt korlátoznak jogilag abban, hogy ugyanolyan munkalehetőséget válasszon, mint a férfiak. A Világbank által 2018-ban vizsgált 189 ország közül 104 országról derült ki az, hogy törvények tiltják meg a nők számára, hogy bizonyos munkakörökben dolgozzanak, míg 59 országban nincs törvény a munkahelyi szexuális zaklatásra, 18 országban pedig a férj törvényesen megakadályozhatja a feleségét abban, hogy dolgozzon.²

A kisgyermekes nők körében európai összehasonlításban is feltűnő a rendkívül magas inaktivitási arány, de a képzetlen, nyugdíjas és újabban a fiatal nők is nehezen találnak munkát. A nők többet dolgoznak és kevesebbet keresnek, mint a férfiak, kevesen vannak közülük vezető beosztásban, és a munka és a magánélet összeegyeztetésének terhére viselik a rossz otthoni munkamegosztás és a munkarend rugalmatlansága miatt. Számos, ezt tanúsító jelenség merül fel a nők helyzetének vizsgálata során, így például a *munkakör-szegregáció*. A munkakör-szegregáció nem más, mint amikor a férfiak és nők különböző iparágakban, foglalkozásokban és munkahelyeken dolgoznak. Ez nemcsak a bérkülönbségeket tartja fenn, hanem önmagában is befolyásolja a szegregáció alatt álló munkakör értékelését és a benne fennálló munkakörülményeket. A túlnyomórészt nők által végzett munkát általában kevésbé

¹ Moreno, M. I. R. (2023) 'Womens's rights in the workplace – EU vs. Spanish legislation on co-responsibility rights', *Stanovništvo*, 61(2), p. 86.

² Reljanović, M.Lj., Rajić Čalić, J.M. (2024) 'Menstrual Leave and Gender Equality', *Strani pravni život*, 68(1), pp. 1–14.

értékesnek és kevésbé hatásosnak értékelik, ami viszont hatással van a bérekre és a munkakörülményekre.³

Bár mind az európai kötelezettségvállalások, mind a nemzeti gazdasági és szociális érdekek azt diktálják, hogy a nők abszolút és relatív munkaerőpiaci helyzetét meg kell erősíteni, a kormányok ritkán teszik meg az ehhez szükséges lépéseket, és a meghozott intézkedések gyakran nem fenntarthatóak, illetve nem hatékonyak. Hiányozhat az egyenlőség melletti politikai elkötelezettség, és így a világos jövőkép, a stratégiai gondolkodás, az intézkedések koherenciája, valamint a végrehajtáshoz szükséges társadalmi konzultáció és intézményi koordináció.

A nők munkaerőpiaci hátrányait a közgondolkodás és a politika nagyrészt természetesnek veszi,⁴ ami biológiai jellemzőiken (szülési és szoptatási képesség) és társadalmi szerepükön (gyermeknevelés, otthoni gondozás) alapul, és nem olyan dologként kezeli, amit le lehet vagy le kell küzdeni. A fenntarthatóságra való törekvés és bizonyos növekvő társadalmi problémák (a szegénység elnőiesedése, gyermekszegénység) azonban arra készíthetik a döntéshozókat, hogy tegyenek valamit a kérdéssel kapcsolatban.⁵

A nők helyzetének szabályozása különösen fontos a nemi megkülönböztetés elkerülése érdekében. A legtöbb nemzetnél a nőkre vonatkozó munkajogi védelmi intézkedések elsősorban a nők anyai szerepéhez kapcsolódnak, ha csak a felmondási védelemre és korlátozására gondolunk. Ebből arra következtethetünk, hogy a nőket érintő politikai döntéseket⁶ elsősorban demográfiai megfontolások határozzák meg.⁷ A demográfiai tendenciák számos politikai eszközzel befolyásolhatók. Ha egy nemzet kormánya továbbra is bővíti családtámogatási rendszerét, az pozitív hatással lesz a népességszökkenésre.⁸ Ezért a nők munkaerőpiaci helyzetét (termékenységet) befolyásoló politikák elválaszthatatlanul kapcsolódnak az ország demográfiai kérdéseéhez.

Egyik ilyen fontos hatással bíró szakpolitika a foglalkoztatáspolitikai politika. A foglalkoztatáspolitikai politika egy komplex szisztéma, az állam által tudatosan felépített beavatkozás, amely mind a gazdaságot, mind a munkaerőpiacot érinti. E stratégia célja az, hogy

³ Egy munkakör elnőiesedése általában romló feltételekkel jár együtt. Zwysen, W. (2024) *Women at work: doing different jobs, still unequal*. [Online]. Available at: <https://www.social-europe.eu/women-at-work-doing-different-jobs-still-unequal> (Accessed: 6 April 2025).

⁴ Ennek ellenére egyre erősebb a törekvés az úgynevezett láthatatlan munka láthatóvá tételére. Mélypataki, G. (2025) 'A láthatatlan munka jogi és társadalmi megítélése általánosságban és a magyar jogi megoldások tükrében', *Munkajog*, 9(2), pp. 39–47.

⁵ Vajda, R. (2014) 'Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők'. In: Juhász, B. (ed.) *A nőtlen évek ára: A nők helyzetének közpolitikai elemzése*. pp. 99–152. Available at: http://real.mtak.hu/25164/1/vajda_notlenevek.pdf (Accessed: 23 February 2024), pp. 110–111.

⁶ Kálmán, J. (2018) 'Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák Európában'. In: Szabó-Morvai, Á. (ed.) *Közlekpép. Nők a munkaerőpiacon*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, pp. 79–87.

⁷ Vajda, 2014, p. 100.

⁸ Berde, É., Drabancz, Á. (2022) 'Népességi szcenáriók Magyarországon a családtámogatási program részeseredményei és a globális termékenység változásának tükrében', *Köz-Gazdaság*, 2022(1), pp. 259–275.

meghatározza e piacokat, változó mértékben. E folyamat során olyan eszközök kerülnek alkalmazásra, amelyeknek célja a piac fenntartása, és amely eszközök természetükben a munkaerőpiac szabályozását jelentik, törvényekben és más jogszabályokban.⁹ Ezen foglalkoztatáspolitikai szabályok kiemelten vonatkoznak a társadalmilag sérülékeny csoportokra, például a megváltozott munkaképességű személyek vagy a nők csoportjaira.¹⁰ A fent említett definíciónak megfelelően a foglalkoztatáspolitikai a következő pillérek közül áll: a foglalkoztathatóság; a vállalkozókészség; az alkalmazkodóképesség; az esélyegyenlőség. A férfiak és nők közötti foglalkoztatási esélyeket érintő különbségek csökkentése jelenti a foglalkoztatáspolitikai negyedik pillérét, így a nők helyzetének foglalkoztatáspolitikai kezelése ebből a szempontból is kiemelt jelentőségű.¹¹ A nők ugyanis hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon, különösen a reprodukciós időszakuk alatt, így ezen időszak alatt a foglalkoztatáspolitikának többlettámogatással kell ellátnia e személyeket.¹² Márpedig a nők reprodukciós időszaka szinte egybeesik a jövedelemszerző tevékenységük időszakával.

Ha a nőket érintő foglalkoztatáspolitikát vesszük szemügyre, érdekes politikai „libikóka” szemtanúi lehetünk. A nők foglalkoztatáspolitikai szerepe ugyanis kettős: egyik oldalt a teljes foglalkoztatást célzó politikai eszközök hatnak a nők munkaerőjére, másik oldalon pedig ott találhatók a konzervatív ideológiák, amelyek inkább, a szociális gondoskodás leplébe burkolódva a nőket távol tartják a munkaerőpiactól.¹³ Emiatt különösen érdekes a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata, illetve az ahhoz kapcsolatosan bevezethető új politikák kérdése. A nők gazdasági és társadalmi önrendelkezése ugyanis, „ideértve az oktatáshoz, az egészségügyi ellátáshoz és a foglalkoztatáshoz való hozzáférésüket is, döntő fontosságú a fenntartható fejlődéshez és növekedéshez.”¹⁴

⁹ Kövér, Á. (ed.) (2012) *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában*. Budapest: ELTE Társadalomtudományi Kar. Available at: https://tatk.elte.hu/dstore/document/1543/Kover_Egyenlobanasmod_es_eselyegyenl.pdf (Accessed: 21 February 2025), pp. 13, 62.

¹⁰ Kövér, 2012, p. 168.

¹¹ Bíró, N., Nádas, G., Prugberger, T., Rab, H. and Sipka, P.M. (2010) *Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerőpiaci mutatókra*. Debrecen: Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar. Available at: https://employmentpolicy.munka.hu/Lapok/fejlesztesi/tamop_252/252_1/content/252_merop_aktiv_passziv.pdf (Accessed: 21 February 2025), p. 112

¹² László, Gy. (2024) *A magyar foglalkozáspolitikai cél- és eszközrendszerének 30 éve: 1990–2020*. Budapest: Akadémiai Kiadó, point II.4.4.

¹³ Kövér, 2012, p. 168.

¹⁴ Európai Parlament (2021a) *Opinion of the Committee on Development for the Committee on Women's Rights and Gender Equality on the situation of sexual and reproductive health and rights in the EU in the frame of women's health (2020/2215(INI))* (3 March 2021). Brussels: European Parliament. Available at: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0169_HU.html#_section2 (Accessed: 23 February 2025), point 2.

I.2 A menstruáció – fogalmi alapok

Miután a menstruáció munkajogi kereteihez kapcsolódik e könyv, fontos tisztán látni a menstruációt interdiszciplináris szempontok szerint.

Először is, a menstruációt röviden úgy kell tárgyalni, mint természetes jelenséget, a változások ciklusát, amelyen a méh méhnyálkahártya minden hónapban átesik a vérben lévő petefészekhormonok növekedésére és csökkenésére reagálva.¹⁵ Ez egy természetes biológiai folyamat. A világ népességének körülbelül egynegyede van reprodukzív korban,¹⁶ és minden hónapban menstruál¹⁷ három-hét napon keresztül. Ez minden 3-5 hétben jelentkezik és jelentős hatást gyakorol a menstruáló személy állapotára. A menstruáció tehát – legalábbis egy bizonyos számú évig – a világ népességének nagyjából a fele számára az élet központi és megkerülhetetlen sarokköve. Gyakorlatilag bármely napot vesszük, az adott napon nyolcszázmillió ember van a Földön, aki menstruál.¹⁸ Ennek kapcsán különösen fontos a kutatás célja szempontjából azt kiemelni, hogy a menstruáció a reprodukciós képesség fő komponense, tehát nem betegség.

A menstruáció megjelenése szintén orvostani leírást igényel. A menstruáció a hüvely havi vérzése, amely során, ha nem történt megtermékenyítés, a méhnyálkahártya leválik. A folyamat hormonális hatással bír a női szervezetre. A méh minden hónapban nyálkahártyát képez arra az esetre, ha a petesejt megtermékenyülne. Ha azonban a petesejt nem termékenyül meg, a petesejtre és a nyálkahártyára sincs már szükség, és a szervezet kiválasztja azokat. A vér és a nyálkahártya kiürülése a menstruáció. A női ciklus az egyik menstruáció kezdetétől a következő menstruáció kezdetéig eltelt napok számát jelenti, és 4 fázisra osztható. A ciklus hossza átlagosan 28 nap körül van, de előfordulhat 21 és 40 nap közötti ingadozás is.¹⁹ Körülbelül a közepén, két héttel a menstruáció előtt következik be a peteérés. A legtöbb fiatal nőnek 10-17 éves kora között van először menstruációja, az első menstruációt menarche-nak nevezik. Egy életen át a nők körülbelül 40 évet, 500 ciklust vagy 3000 napot töltenek menstruációval. Az átlagos menstruáció tehát 3-7 napig tart, és általában minden nap változó intenzitású. A menstruációs vér mennyisége átlago-

¹⁵ Marieb, E.N., Hoehn, K. (2010) *Human anatomy and physiology*, 8th edn. Pearson Education Inc.

¹⁶ House, S., Mahon, T., Cavill, S. (2016) *A resource for improving menstrual hygiene around the world*. [Online]. Available at: <https://menstrualhygieneday.org/wp-content/uploads/2016/12/Menstrual-hygiene-matterslow-resolution.pdf> (Accessed 14 May 2022).

¹⁷ Strassmayr, B. (2022) *Menstruation as a Human Right – Discrimination through Hygiene Products in Austria*. Thesis, European Human Rights LLM. Supervisor: Nora Chronowski.

¹⁸ Price, H.H. (2022) 'Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit', *Oklahoma Law Review*, 2(74), p. 196; Weiss-Wolf, J. (2019) 'U.S. Policymaking to Address Menstruation: Advancing an Equity Agenda', *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice*, 25(3), p. 494.

¹⁹ Ez az a körülmény (amelyet egyébként sok kutató nem vesz figyelembe, amely az ellen szól, hogy „havonta” lehetővé váló szabadnapot jelentsen a menstruációs szabadság. King, S. (2020) 'Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution'. In: Hassard, J., Torres, L.D. (eds.) *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. Springer Cham, Switzerland, 2020, p. 161.

san 30-70 ml. A 80 ml-nél több vért erős menstruációs vérzésnek nevezik. A World Health Organisation (továbbiakban: WHO) szerint a nők 20%-a szenved szokatlanul erős vérvesztéstől.²⁰

A menstruációhoz kapcsolódó tünetek (angolul *menstruation-related symptoms*, továbbiakban: MRS) számos jelenséget átfognak, továbbá nagyon sok nő életében jelen vannak. Schoep és munkatársai ehhez tartozónak sorolják az erős *menstruációs fájdalmat (dysmenorrhoea)*, erős *menstruációs vérzést* és menstruáció előtti (premenstruációs) hangulatingadozást is. A tanulmányok azt mutatják, hogy az MRS-ben szenvedő nők az életminőség számos területén, például az általános egészségi állapot, valamint a fizikai, mentális, szociális és foglalkozási funkciók terén alacsonyabb teljesítményt képesek elérni a menstruáció alatt. Ezen túlmenően ezek a tünetek jelentős anyagi terhet róhatnak rájuk és családtagjaikra, valamint a társadalomra. Ezek a pénzügyi terhek az orvoslátogatások, a vény nélkül kapható gyógyszerek és az orvosi vagy sebészeti kezelés költségeivel kapcsolatosak. A termelékenység csökkenésével kapcsolatos költségek azonban a legnagyobb költségtényezőt jelenthetik. A termelékenységi költségek a fizetett és nem fizetett munkavégzés kiesésével, valamint a kieső személyek helyettesítésével kapcsolatos költségeket jelentik. A termelékenységi költségek a távolléthez és a jelenléthez kapcsolódó költségekre oszthatók. A távollét a munkából (vagy az iskolából) való távolmaradás teljes időtartamát jelenti, a jelenlét pedig a munkahelyen vagy iskolában való jelenlét alatti termelékenységvesztést, mindkettő az MRS miatt. Ugyanakkor az orvostudományi vagy más tudományági kutatása mind a jelenlét alatt bekövetkező hatásoknak, mind a távolmaradás során és azzal kapcsolatosan megjelenő következményeknek, igen korlátozott mértékű.²¹

A dysmenorrhoea kiemelt probléma jelen kutatás szempontjából. A súlyos menstruációs fájdalom tehát nőgyógyászati eredetű krónikus kismencednei fájdalom, amely a menstruációs időszak alatt jelentkezik, és menstruációs görcsöknek vagy fájdalmas menstruációnak is nevezik. A fájdalom néha olyan mértékű lehet, hogy negatívan befolyásolja a nő mindennapi tevékenységét, korlátozva társadalmi, szakmai,²² és magánéletét, valamint az egyike a leggyakoribb nőgyógyászati problémáknak.²³ A dysmenorrhoea tehát olyan probléma, amely közvetlenül érinti a nőket, és a WHO szerint egészségügyi és emberi jogi kérdésként kell elismerni.

A súlyos fájdalom nem minden menstruálónál jelentkezik, ahogy azt a WHO 106 közösségi lakossági tanulmányt vizsgáló kutatása is kimutatta, amely szerint

²⁰ Strassmayr, 2022, p. 5; Erdbeerwoche (n.d.) *Meine Regel* [Online]. Available at: <https://erdbeerwoche.com/meine-regel/> (Accessed 15 May 2022).

²¹ Schoep, M.E., Adang, E.M.M., Maas, J.W.M., De Bie, B., Aarts, J.W.M., Nieboer, T.E. (2019) 'Productivity loss due to menstruation-related symptoms: A nationwide cross-sectional survey among 32 748 women', *BMJ Open*, 9(6), p. 1.

²² Schoep et al., 2019.

²³ László, K., Györfly, Zs., Salavecz, Gy., Ádám, Sz., Kopp, M. (2007) 'Munkahelyi stressztényezők kapcsolata a fájdalmas menstruációval', *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 8(3), p. 230.

a súlyos menstruációs fájdalom előfordulási gyakorisága a legtöbb európai országban körülbelül 12-14%-ra tehető.²⁴ Ugyanakkor, sajnos nagy részük a dysmenorrhoeát a menstruációs ciklus normális részeként látja.²⁵ Ezt mi sem példázza jobban, mint hogy a nők több mint 80 százaléka tapasztal kisebb-nagyobb problémákat a menstruációs időszak alatt,²⁶ és a szülőképes korú nők mintegy 40%-a számol be fájdalmas menstruációról, sőt, 10%-uknál a fájdalom olyan erős, hogy megakadályozza őket abban, hogy normálisan éljék mindennapjaikat.²⁷ A súlyos menstruációs fájdalom vagy dysmenorrhoea akár minden negyedik nőt is érinthet, ami azt így egy társadalmi jelentőségű problémává teszi.²⁸

A fájdalmas menstruáció két csoportra osztható. A patofiziológia alapján a *dysmenorrhoeát elsődleges dysmenorrhoeára (menstruációs fájdalom szerves betegség nélkül) vagy másodlagos dysmenorrhoeára (a kismencedei alapbetegséghez társuló menstruációs fájdalom) bontják.*²⁹ Az elsődleges dysmenorrhoea esetében a fájdalmas menstruáció mögött nem áll specifikus betegség, és a menstruáció normális folyamatához kapcsolódik.³⁰ „A szakirodalomban az elsődleges dysmenorrhoeát az alhasban érzett fájdalmas, görcsös szorításként írják le, amely közvetlenül a menstruáció előtt vagy a vérzés megjelenésével egyidejűleg jelentkezik, és 1-3 napig tart. Az éles, időszakos, görcsös fájdalom három fokozatát különítik el: gyenge, ha nem befolyásolja a mindennapi tevékenységet; közepes, ha kicsit befolyásolja a mindennapi tevékenységet; és súlyos, ha megakadályozza a napi aktivitást. A fájdalom kisugározhat a hátra és a combokra. Mindezek mellett a fájdalmat gyakran kísérik olyan tünetek, mint émelygés, hányás, hasmenés, puffadás, fáradtság, álmatlanság és hangulatváltozások, melyek legkésőbb három napon belül elmúlnak. Ez a fájdalom minden egyéb észrevehető makroszkopikus kismencedei patológia hiányában fordul elő.”³¹ Az elsődleges dysmenorrhoea patogenezisének legelterjedtebb magyarázata a méh prostaglandin-túltermelése.³² A másodlagos dysmenorrhoeát azonban szá-

²⁴ King, 2020, p. 159.

²⁵ Schoep et al., 2019, p. 8.

²⁶ Armour, M., Hyman, M.S., Al-Dabbas, M., Parry, K., Ferfolja, T., Curry, C. MacMillan, F., Smith, C.A. and Holmes, F. (2021) ‘Menstrual health literacy and management strategies in young women in Australia: A national online survey of young women aged 13-25 years’, *Journal of pediatric and adolescent gynecology*, 34(2), pp. 1161–1171.

²⁷ László et al., 2007, p. 230.

²⁸ Földi, I. (2022) *Hogyan enyhíthető a menstruációs fájdalom?* [Online]. Available at: <https://www.web-beteg.hu/cikkek/fajdalom/12076/a-menstruacios-fajdalom-enyhitese> (Accessed 23 February 2024).

²⁹ Bernardi, M., Lazzeri, L., Perelli, F., Reis, M.F., Petraglia, F. (2017) *Dysmenorrhea and related disorders* [Online]. Available at: <https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1> (Accessed 23 February 2024).

³⁰ MediResource Inc. (2023) *Dysmenorrhea* [Online]. Available at: www.medbroadcast.com/condition/getcondition/Dysmenorrhea (Accessed 23 February 2024).

³¹ Nyitrai, E., Takács, Sz. (2019) ‘A menstruációs fájdalom megélését befolyásoló pszichológiai tényezők – a fájdalomkatasztrofizálás szerepe’, *Orvosi Hetilap*, 164(377), p. 1470.

³² Slacovides, S., Avidon, I., Baker, F.C. (2015) ‘What we know about primary dysmenorrhea today: a critical review’, *Human Reproduction Update*, 21(6), pp. 762–778; <https://doi.org/10.1093/humupd/dmv039>.

mos betegség okozhatja, például endometriózis, mióma vagy hormonális egyensúlyhiány.³³ Mindkét esetben a fájdalom olyan erős lehet, hogy havonta napokig lehetlenné teszi a mindennapi tevékenységek, például a munka végzését.³⁴ *A fájdalmas menstruáció társadalmi-politikai jelentősége ezért igen nagy, a nők mintegy 30%-a rendszeresen szed fájdalomcsillapítót, 20%-uknak pedig bizonyos esetekben legalább 3 órás ágyynyugalomra van szüksége. A munkából kieső napok 11,5%-át is ez okozza.*³⁵ Összességében megállapítható, hogy a dysmenorrhoea a leggyakoribb nőgyógyászati állapot a reprodukív korú nők körében. Gyakori előfordulása ellenére azonban aluldiagnosztizált és alulkezelt annak ellenére, hogy az elsődleges dysmenorrhoea oly gyakori, még mindig jelentős hiányosságok vannak a betegséggel kapcsolatos ismereteinkben.³⁶

I.3 A menstruáció és a munkavégzés

Ha a menstruáció hatással van a menstruáló személy mindennapi életére, költségeire, sőt, a munkájára, ezért a menstruációt össze kell tudnunk kapcsolni a munkajoggal. Ez különösen fontos akkor, amikor azon gondolkodunk, hogy szól-e bármilyen ténybeli igény a menstruáció munkajogi szabályozására. A következőkben emiatt több olyan kérdést és jelenséget emelek ki, amelyek a menstruációt a munka szempontjából határozzák meg. Ez azért is fontos, mert a menstruációból fakadó fájdalom és kellemetlenség nem tekinthető analóg helyzetnek más egészségügyi állapottal,³⁷ így speciális vizsgálatot igényel.

Annak ellenére, hogy a 20. században megnőtt a nők jelenléte a munkahelyen és a munkahelyi jólét iránti általános érdeklődés, a menstruáció kezelését vizsgáló kutatások továbbra is határozottan a munkahelyen kívüli területekre összpontosítanak.³⁸ Holott, a menstruáció egyértelmű hatással van a munkavégzésre,³⁹ amely nem csak a munkahelyre érvényes,⁴⁰ de a fiatal korú menstruáló nők iskolai teljesít-

³³ Sáfrány, 2022.

³⁴ American College of Obstetricians and Gynecologists, 2023.

³⁵ László et al., 2007, p. 230.

³⁶ Iacovides, S., Avidon, I., Baker, F.C. (2015) 'What we know about primary dysmenorrhea today: a critical review', *Human Reproduction Update*, 21(6), pp. 762–778.

³⁷ Így például a másnapossággal, ahogy azt az orosz szociális párbeszéd során felvetették a menstruációs szabadság törvénybe iktatását ellenző szervezetek. Price, 2022, p. 192.

³⁸ Sang, K., Remnant, J., Calvard, T., Myhill, K. (2021) 'Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), p. 1951.

³⁹ King, 2020.

⁴⁰ Kimondottan bonyolult a helyzet az alacsony és közepes jövedelmű országok esetében. Lásd erről: Sommer, M., Chandraratna, S., Cavill, S., Mahon, T., Phillips-Howard, P. (2016) 'Managing menstruation in the workplace: an overlooked issue in low- and middle-income countries', *International journal for equity in health*, 15(86).

ményét is negatívan befolyásolhatja. Dán kutatók vizsgálták mind az iskolai, mind a munkahelyi teljesítménycsökkenést a menstruáció és annak számos tünete kapcsán. Schoep és munkatársai 26 438 nővel folytatott orvostudományi vizsgálat alapján arra jutott, hogy a megkérdezettek 13,8%-a számolt be a menstruációs időszak alatti hiányzásról az iskolából, munkahelyről, 3,4%-a pedig minden vagy majdnem minden menstruációs ciklusban hiányzásról számolt be. A nők menstruációjához kapcsolódó hiányzások átlaga 1,3 nap volt évente. A válaszadók 80,7%-a ráadásul a menstruáció alatti jelenléte kapcsán csökkent termelékenységről számolt be, ami évente átlagosan 23,2 napot jelentett. A kutatás során arra a konklúzióra jutottak, hogy a menstruációval kapcsolatos tünetek (MRS) rendkívül csökkenthetik a teljesítőképességet, amelyet csak fokoz az, ha annak ellenére teljesítenie kell az adott személynek, tehát továbbra is jelen van (*presenteeism*) az iskolában, a munkahelyen. A jelenlét tehát ront a tüneteken és a teljesítőképességen, jobban, mint a távollét a teljesítés helyéről (iskolából, munkából). Sürgősen nagyobb hangsúlyt kell fektetni a tünetek hatására, különösen a 21 év alatti nők esetében az említett kutatók szerint, valamint a kezelési lehetőségek megvitatására minden korosztálybeli nővel, és ideális esetben nagyobb rugalmasságra van szükség a dolgozó vagy iskolába járó nők számára.⁴¹

Maga a menstruációs erős fájdalom, a dysmenorrhoea is szoros kölcsönhatásban áll a munkavégzési képességgel, a termelékenységgel. De Sanctis és munkatársai több ország dysmenorrhoeával kapcsolatos tanulmányait tekintették át, amelyek közül néhány a menstruációval kapcsolatos távolmaradási adatokat is tartalmazott. Megállapították, hogy a serdülők körében a dysmenorrhoea miatt hiányzó iskolai hiányzások gyakorisága 7,7% és 57,8% között változott. Mivel az áttekintés 27 országból 41140 nő adatát foglalta magában, és a kimeneti mérésekben nagyfokú heterogenitás mutatkozott, nem lehetett határozott következtetéseket levonni. Hailemeskel és munkatársai 440 női egyetemi hallgatót vizsgáltak Etiópiában. A dysmenorrhoeát átélő diákok 66,8%-a számolt be arról, hogy az utóbbi egy hónapban nem tudott koncentrálni az órán, és 56,3%-uk számolt be hiányzásokról. Egy kérdőíves vizsgálatban, amelyben 706 spanyol ajkú serdülő nő vett részt, 38% számolt be arról, hogy a felmérést megelőző 3 hónapban dysmenorrhoea miatt hiányzott az iskolából, és 59% számolt be arról, hogy a dysmenorrhoea miatt csökkent a koncentrációjuk az órán.⁴² Emellett magyar kutatók is hasonló eredményre jutottak már az 1990-es években, amikor megfigyelték, hogy a munkakiesés 1-1,5%-ban a menstruációs nehézségekre vezethető vissza.⁴³

Ausztráliában hasonló kutatást végeztek. Az Ausztráliában megkérdezett 21 573 nő 90%-a tapasztalt bénító fájdalmat a menstruáció miatt, ami miatt a nők 40%-a sza-

⁴¹ Schoep et al., 2019, p. 1.

⁴² Schoep et al., 2019, p. 8.

⁴³ László et al., 2007; idézi: Gyulai, G., Karácsony, P. (2023) 'Vélemények a munkahelyi menstruációs szabadságról: magyarországi felmérés tapasztalatai alapján', *Partiumi Egyetemi Szemle*, 22(1), p. 32.

badnapokat vett ki a munkából vagy a tanulásból, hogy megbirkózzon e fájdalommal, vagy igyekezett elrejteni a tüneteket, miközben a munkahelyén vagy az egyetemen jelen volt, amely „kényszer” még rosszabbá tette a tapasztalataikat.⁴⁴ Cote és munkatársai az Egyesült Államokban élő menstruáló nők egy csoportját vizsgálva kimutatták, hogy a hevesebb menstruációs vérzés gyakran jár együtt munkakieséssel, ami jelentős negatív pénzügyi következményekkel jár a nők számára. Ezek a hatások még kifejezettebbek lehetnek azok esetében, akik további nőgyógyászati egészségügyi problémákkal küzdenek. Így például az endometriózis esetében kimutatták, hogy a dán munkavállalók körében gyakrabban igénybe vett betegszabadságot eredményez, és a tünetek megjelenése és a diagnózis felállítása közötti elhúzódó időszak, késedelem összekapcsolható az alacsony munkavégzési kapacitással. Egy másik, koreai munkavállalók körében végzett vizsgálat pedig azt állapította meg, hogy a rendszertelen menstruációval élő nők esetében gyakoribb a részmunkaidős foglalkoztatás és a munkanélküliség.⁴⁵ A CIPD által végzett, több, mint kétezer nőt érintő kutatásban a megkérdezettek 69%-a a menstruációs tünetei miatt negatív hatást tapasztaltak a munkavégzésükben. Legfőképp fáradtabbak voltak, kevésbe tudtak fókuszálni, megnövekedett a stressz-szintjük, azonban a válaszadók közül csak 20%-ban jelezték azt, hogy betegszabadságra mentek, viszont 61%-uk úgy érezte, hogy annak ellenére is dolgozott, hogy nem érezte magát elég jól ahhoz, hogy a munkahelyén legyen.⁴⁶ Angliában Sang és munkatársai 627 fő megkérdezése alapján arra az eredményre jutottak, hogy a válaszadók jelentős része időt és erőfeszítést fordított a menstruációs tünetek munkahelyen történő kezelésére, különösen a vérzés, az ebből fakadó tisztálkodási szükséglet és a fájdalom tekintetében. Összességében a válaszadók arról számoltak be, hogy a fájdalom ellenére is folytatták a munkát, annak ellenére, hogy úgy érezték, hogy az legyengíti a teljesítőképességüket.⁴⁷ Hazai kutatás is található a kérdésben, amely azzal foglalkozott, hogy milyen mértékben tapasztalnak a nők fájdalmas menstruációt. A kutatásban több mint 900 menstruáló, egészséges nőt vizsgáltak, amelynek eredményeként kiderült, hogy a megkérdezett nők 20%-a jelezte, hogy szubjektív megélése szerint jelentős, 47%-uk, hogy közepesen erős menstruációs fájdalmai vannak, és a mintából 24,4% jelezte, hogy nincsenek fájdalmai, a fájdalom mindennapi tevékenységet korlátozó voltára vonatkozó kérdésre pedig a megkérdezettek 38%-a válaszolta, hogy erőteljesen,

⁴⁴ Armour, M., Parry, K., Manohar, N., Holmes, K., Ferfolja, T., Curry, C. MacMillan, F., Smith, C.A. (2019) 'The Prevalence and Academic Impact of Dysmenorrhea in 21,573 Young Women: A Systematic Review and Meta-Analysis', *Journal of Women's Health*, 28(8), p. 1161; idézi: Golding, G., Hvala, T. (2021) 'Paid Period Leave for Australian Women: A Prerogative Not a Pain', *Sydney Law Review*, 43(3), p. 349.

⁴⁵ Sang et al., 2021.

⁴⁶ CIPD (2023) *Menstruation and support at work*. Report, November 2023. [Online]. Available at: <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/8500-menstruation-support-report-nov-23.pdf> (Accessed 15 May 2025), p. 4.

⁴⁷ Sang et al., 2021. A szakirodalom számos idézetet tartalmaz a kérdőívekből, amelyekből kiolvasható a menstruáció okozta nehézség a megkérdezett akadémiai munkavállalók között.

45%-a, hogy kissé befolyásolja a menstruáció a mindennapi tevékenységüket, és 20% válaszolta, hogy a menstruációja nincs ilyen hatással.⁴⁸

Ezen eredmények körvonalaznak egy szomorú helyzetet. A menstruációs tünetekkel érintett személyek igenis szenvednek, a szenvedés kihat a teljesítményükre, és a jóllétüket csak rontja a jelenlét kényszere, legyen az külső vagy belső kényszer. A külső kényszerszert úgy fordíthatjuk le, hogy nincs jogi lehetőség arra, hogy távol legyen a teljesítéstől (azaz az iskolából vagy munkából), ám a belső kényszer sokkal összetettebb, hiszen ez azon eseteket foghatja át, amikor pihenhetne, de inkább nem akar az adott személy távol lenni. Ezt a kényszerszert okozhatja például a társadalmi nyomás, a félelem attól, hogy megbélyegzik, gyengének titulálják, esetlegesen a munkahelyi előmenetele kerülne veszélybe. Ezt a belső kényszerszert jól mutatja például a következő kutatás. Angliában a Public Health England 2018-as jelentése szerint a nőknek a menstruációs fájdalmakkal és a menstruációval kapcsolatos aggodalmaik a harmadik legnagyobb reprodukív egészségügyi aggodalmuk (a nem kívánt terhesség elkerülése és a szexuális életük után).⁴⁹

Látnunk kell azonban, hogy a munkavégzés és a reprodukciós ciklus komoly összefüggésekkel bír a fájdalomon túl is. Kiterjedt kutatásokat végeztek az elhúzódó menstruációs ciklusokhoz hozzájáruló tényezőkkel kapcsolatban. Hsieh és munkatársai (2005) egyik tanulmánya megállapította, hogy bizonyos vegyi anyagoknak, nevezetesen etilénglikol-étereknek és izopropil-alkoholnak való kitettség összefüggésbe hozható a tajvani félvezetőgyártásban dolgozó női munkavállalók meghosszabbodott menstruációs ciklusával. Ez az összefüggés még az egyéb kockázati tényezők figyelembevételével és a terhességek időzítésének kiigazítása után is fennállt. A szerzők elismertek egy lehetséges korlátozást, arra utalva, hogy a menstruációs ciklus jellemzői nem feltétlenül tükrözik hatékonyan a hormonális működésben a foglalkozási és környezeti expozíciók által okozott változásokat vagy zavarokat. Mindazonáltal a Nemzeti Munkahelyi Biztonsági és Egészségügyi Intézet megerősítette, hogy a nők gyakran szembesülnek a vegyi és fizikai expozíciókból eredő kockázatokkal, amelyek hatással lehetnek terhességükre vagy menstruációjukra.⁵⁰

A stressz és a fájdalmas menstruáció közötti kapcsolat szintén jól ismert, de a munkahelyi stressz és a súlyos menstruációs zavarok közötti kapcsolatról keveset tudunk. Egy több mint 400 magyarországi személy bevonásával végzett orvosi empirikus vizsgálat azt vizsgálta, hogy a dysmenorrhoea milyen mértékben korlátozza a munkaképességet. Tanulmányuk szerint a megkérdezettek 16,3%-a számolt be olyan súlyos dysmenorrhoeáról, amely korlátozta a napi tevékenységét. A megfelelő kontrollcsoporttal összehasonlítva ez a csoport szignifikánsan alacsonyabb szintű munkahelyi támogatással és munkahelyi biztonsággal rendelkezett.⁵¹ Ez a kutatás

⁴⁸ Nyitrai and Takács, 2019.

⁴⁹ Golding and Hvala, 2021, p. 349.

⁵⁰ Price, 2022, p. 222.

⁵¹ László et al., 2007, p. 229.

a magyar nőket vizsgálta országos szinten, de más nemzetek kutatásai is hasonló eredményekre jutottak. A munkahelyi pszichoszociális környezetet is összefüggésbe hozták a menstruációs fájdalommal, de az ezzel kapcsolatos tanulmányok száma nagyon alacsony, és az eredmények nem következetesek. A Thurston és munkatársai által 2000-ben,⁵² valamint Christiani és munkatársai által 1995-ben közzétett eredmények⁵³ alátámasztják azt a hipotézist, hogy a magas szintű munkahelyi stressz növeli a dysmenorrhoea kockázatát.⁵⁴ Mindebből az következik, hogy a fenntarthatóság célját követő munkáltatóktól elvárható a menstruáció-barát munkakörnyezet kialakítása, mivel ez befolyásolhatja a menstruálók személyek életét, fájdalomérzetét.

A menstruáció-barát munkakörnyezet pedig a fenti eredmények alapján nem érhető el úgy, hogy közben az adott személy továbbra is teljesítésre köteles, hanem csak tényleges távollét, pihenés változtat a helyzeten. A menstruáció munkajogi támogatása tehát elsősorban pihenőnappal, távolléttel valósítható és valósítandó meg.

I.4 A menstruáció alapjogok hálójában

A menstruáció szabályozásának kérdése rendkívül fontos, amelyet alapjogi megfontolások indokolnak, vagy épp alapjogi jellegű kritikák vetnek vissza. Emiatt fontos látni, miként kapcsolódhat a munkajog a menstruációhoz az alapjogokra alapozottan. Ennek kapcsán a menstruációt két szűrőn futtatjuk át: az egészséghez fűződő jogok és a nemek közötti egyenlőség szűrőjén. Ez két külön szűrőnek tűnhet, de a menstruáció kapcsán összefonódnak. A nemek közötti egyenlőség ugyanis az egészséghez való jog részeként is értelmezhető, valamint fordítva is igaz, az egészséghez való jog megvalósítása a nemek közötti egyenlőség megvalósításához is szükséges.⁵⁵

⁵² Thurston, S.W., Ryan, L., Christiani, D.C., Snow, R., Carlson, J., You, L., Cui, S., Ma, G., Wang, L., Huang, Y., Xu, X. (2000) 'Petrochemical exposure and menstrual disturbances', *American Journal of Industrial Medicine*, 38(5), pp. 555–564.

⁵³ Christiani, D.C., Niu, T., Xu, X. (1995) 'Occupational stress and dysmenorrhoea in women working in cotton textile mills', *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 1(1), pp. 9–15.

⁵⁴ László et al., 2007, pp. 230–231.

⁵⁵ Lásd a témában: MacDonald, T.H. (2007) 'Gender equality as a basic right to health'. In: MacDonald, T.H., Mayon-White, R. (eds.) *The Global Human Right to Health*. London: CHC Press [Online]. Available at: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/mono/10.1201/9781315382968-8/gender-equality-basic-right-health-th%C3%A9odore-macdonald?context=ubx&refId=1ffe107b-6e47-4446-8c40-f1ed43f12bf2> (Accessed 21 February 2025).

I.4.1 A menstruáció és az egészséghez fűződő jog

Jelen fejezet arra a kutatási kérdésre igyekszik választ találni, hogy a menstruáció munkajogi szabályozása elvárás-e az egészséghez fűződő alapvető emberi jogok érvényesüléséhez.⁵⁶

Az alapjogok egyik fontos területe az egészségügyi jogok kérdése. „Az egészséghez való jog elsősorban szociális jogként (az egészség védelméhez való jogként) jelenik meg az emberi jogi dokumentumokban és a nemzeti alkotmányokban, amely – más szociális jogokkal együtt – az államok számára szabályozási és szolgáltatási kötelezettséget teremt”⁵⁷, jegyzi meg Zakariás.

A WHO által meghatározott fogalom szerint az egészség nem más, mint a teljes testi, lelki és szociális jólét állapota, nem pusztán a betegség vagy fogyatékosság hiánya. (Egészségügyi Világszervezet Alkotmányának Preambuluma, 1946) Az egészség tehát nem csak az egészségügyi problémáktól mentes állapotot foglalja magában, így a fogalom komplex értelmezésében kiemelkedő helyet elfoglaló definíció, a reprodukciós egészség fogalma is hasonlóan összetett.

Kiemelendő a nemzetközi intézmények köre ennek kapcsán, hiszen WHO Alapokmányának preambulumban⁵⁸ található az az egészség fogalom, miszerint az a testi, szellemi és szociális teljes jólétnek állapota és nemcsak betegség vagy fogyatékosság hiányából áll, és ami alapvető viszonyítási pontként szolgál az egészséghez való jog védelmi körének meghatározása során. E fogalomban a szociális biztonság is benne foglaltatik az egyén testi-lelki épségét meghatározó körülmények mellett, így a teljes jólétre törekszik.⁵⁹ „Ennek a tágan értelmezett egészségi állapotnak az elérését az Alapokmány preambuluma emberi jogként határozta meg: az elérhető legjobb egészségi állapot élvezete minden emberi lény alapvető jogainak egyikét alkotja.”⁶⁰

Az egészség tehát alapvető emberi jog, amelynek tág fogalmi rendszerében a menstruáció is vizsgálendő körülménynek tekinthető. Az ENSZ (2019) kiemeli, hogy a menstruációval kapcsolatos sztereotípiák által keltett megfélemlítés és szégyenérzet súlyos hatással van a nők és lányok emberi jogainak minden aspektusára, beleértve az egyenlőséghez, az egészséghez, a lakhatáshoz, a vízhez, a higiéniához, az oktatáshoz, a vallás- és meggyőződésszabadsághoz, a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez, valamint a kulturális életben és a közéletben való megkü-

⁵⁶ Lásd a kérdésben: Babbar, K., Martin, J., Ruiz, J., Parray, A. A., Sommer, M. (2022) ‘Menstrual health is a public health and human rights issue’, *The Lancet Public Health*, 7(1), e10–e11. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00212-7](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00212-7).

⁵⁷ Zakariás, K. (2023) ‘Az egészséghez való alapjog és az egészségügyi ellátáshoz való jog’, *Glossa Iuridica*, 10(6), p. 18.

⁵⁸ E dokumentumot Magyarországon az Egészségügyi Világszervezet Alapokmányának törvénybe iktatásáról szóló 1948. évi XII. törvény hirdette ki.

⁵⁹ Zakariás, 2023, p. 10.

⁶⁰ Zakariás, 2023, p. 10.

lönbötetés nélküli részvételhez való alapvető emberi jogukat is.⁶¹ Az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa pedig arra szólít fel, hogy a menstruációt ne pusztán higiéniai,⁶² hanem egészségügyi és emberi jogi kérdésként ismerjék el.⁶³ 2018-ban pedig az ENSZ Nők Helyzetével Foglalkozó Bizottsága ajánlásokat tett arra vonatkozóan, hogy tegyenek lépéseket egy olyan kultúra előmozdítására, amelyben a menstruációt egészségesnek és természetesnek ismerik el, és amelyben a lányokat nem bélyegzik meg ezen az alapon.⁶⁴ A munkahelyi menstruációs tudatosság hiánya egyébként is tükrözi a nők korlátozott részvételét a döntéshozatalban és a prioritások meghatározásában.⁶⁵ Vizsgálva a további nemzetközi törekvéseket, ki kell emelnünk az UNICEF megállapításait. Az UNICEF (2019) szerint a menstruálóknak hozzáféréssel kell rendelkezniük a menstruációs vér felszívására vagy összegyűjtésére szolgáló tiszta menstruációs eszközökhöz, amelyeket a menstruációs időszak időtartama alatt a szükséges gyakorisággal, a nyilvánosság kizárásával lehet cserélni, és hozzáféréssel kell rendelkezniük a használt menstruációs eszközök kidobásához szükséges berendezésekhez.⁶⁶

A menstruáció egészségügyi alapjogi vetülete kapcsán megfigyelhetjük, hogy a legújabb tudományos kutatásokban a fentieknek megfelelően a menstruáció az emberi jogokon és az alapvető szociális jogi értékeken alapuló diskurzus tárgyát is képezi. A kapcsolódó kutatások egy olyan anyafogalomra épülnek, amely a menstruáció alapjogi dimenzióját ragadja meg, ez pedig a menstruációs egészség kérdése. Fentebb a foglalkoztatáspolitikai kapcsán meghatároztunk egy rövid definíciót a menstruációs egészség kapcsán, azonban érdemes ezen mélyebben elgondolkodni.

Az UNICEF akként definiálja a menstruációs egészséget, mint a teljes testi, lelki és szociális jólét állapota, és nem csupán a betegség vagy betegség hiánya a menstru-

⁶¹ United Nations (2019) *International Women's Day, 8 March 2019* [Online]. Available at: <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019> (Accessed 25 May 2025).

⁶² A menstruációs higiéniaira is számos nemzeti politika vonatkozik világszerte. Yogapriya, G. (2023) *Global insights on menstrual leave policy and hygiene*. Preprint [Online]. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/371864280> (Accessed: 23 February 2024), p. 10.

⁶³ Human Rights Council (2021) *Menstrual Hygiene Management, Human Rights and Gender Equality*, A/HCR/47/L.2 [Online]. Available at: <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health> (Accessed 18 January 2024).

⁶⁴ United Nations (2018) *Challenges and Opportunities in Achieving Gender Equality and the Empowerment of Rural Women and Girls*. UN Commission on the Status of Women [Online]. Available at: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/62/CSW-Conclusions-62-EN.PDF> (Accessed 25 May 2025).

⁶⁵ Pickering, L., Moffat, N. (2019) "Out of Order": the double burden of menstrual etiquette and the subtle exclusion of women from public space in Scotland, *Sociological Review*, 67(4), pp. 766–787.

⁶⁶ World Bank Group (n.d.) *Menstrual Health and Hygiene* [Online]. Available at: <https://www.worldbank.org/en/topic/water/brief/menstrual-health-and-hygiene> (Accessed 25 May 2025).

ációs ciklussal kapcsolatban.⁶⁷ A menstruációs egészség öt dimenzióban értékelhető a szervezet szerint:

1. Hozzáférés pontos, időszerű, életkornak megfelelő információkhoz a menstruációs ciklusról, a menstruációról és az élet során tapasztalt változásokról, valamint a kapcsolódó öngondoskodási és higiéniai gyakorlatokról;
2. A menstruáció során a testtel való törődés oly módon, hogy az a nők preferenciáit, higiéniját, kényelmét, magánéletét és biztonságát támogatja. Ez magában foglalja a hatékony és megfizethető menstruációs eszközökhöz való hozzáférést és azok használatát, valamint a test- és kézmosáshoz, a menstruációs eszközök cseréjéhez, valamint a használt anyagok tisztításához és/vagy kidobásához szükséges támogató berendezések és szolgáltatások – beleértve a vízellátást, a higiéniai és a higiéniai szolgáltatásokat – meglétét;
3. A menstruációs ciklushoz kapcsolódó kellemetlenségek és rendellenességek időben történő diagnosztizálása, kezelése és ellátása, beleértve a megfelelő egészségügyi szolgáltatásokhoz és erőforrásokhoz való hozzáférést, a fájdalomcsillapítást és az öngondoskodás stratégiáit;
4. A menstruációs ciklussal kapcsolatos pozitív és tiszteletteljes környezet megteremtése, amely mentes a megfélemlítéstől és a pszichológiai szorongástól, beleértve a szükséges forrásokat és támogatást ahhoz, hogy magabiztosan gondoskodjanak a testükről és megalapozott döntéseket hozzanak az öngondoskodásról a menstruációs ciklusuk során az érintett személyek;
5. Döntési jogosultság arra vonatkozóan, hogy a menstruációs ciklus minden szakaszában részt vesznek-e és hogyan az élet minden területén, beleértve a polgári, kulturális, gazdasági, társadalmi és politikai életet, a menstruációval kapcsolatos kirekesztéstől, korlátozástól, megkülönböztetéstől, kényszerítéstől és/vagy erőszaktól mentesen.⁶⁸

A menstruáció egészségét az alulról szerveződő dolgozók és aktivisták tűzték a globális egészségügyi, oktatási, emberi jogi és nemek közötti egyenlőségi diskurzusok napirendjére, aminek köszönhetően egyre több nemzetközi szervezet, köztük a WHO is foglalkozik a menstruáció egészségének kérdésével. A WHO szintén a menstruációs egészség egészségügyi és emberi jogi kérdésként való elismerését szorgalmazza.⁶⁹

⁶⁷ Huggett, C., Chea, P., Head, A., Suttor, H., Yamakoshi, B., Hennegan, J., (2023) *Menstrual Health in East Asia and the Pacific Regional Progress Review: Indonesia*. UNICEF, Burnet Institute and WaterAid [Online]. Available at: <https://www.unicef.org/eap/media/13911/file/Indonesia-%20Country%20Profile.pdf> (Accessed 14 May 2024).

⁶⁸ Huggett et al., 2023, p. 2.

⁶⁹ World Health Organisation (2022) *Statement on menstrual health and rights* [Online]. Available at: <https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights> (Accessed: 23 April 2023). A menstruációs egészségügyi higiénia kérdése a munkahelyet érinti. Gyakran a munkahelyeken nincsenek biztonságos és tiszta körülmények az egészségügyi eszközök megfelelő cseréjéhez. Erdey, L., Várnagy, E. (2022) 'A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció – nemzetközi és hazai tapasztalatok', *Külgazdaság*, 66(6), p. 70.

A menstruációs egészséget tehát a nemzetközi szervezetek alapvető jogokkal, emberi jogokkal és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdésnek tekintik. A WHO azt is hangsúlyozza, hogy a menstruációs egészséget nemcsak fizikai, hanem pszichológiai és szociális dimenziójában is meg kell érteni. Ez magában foglalja annak szükségességét, hogy az érintettek olyan környezetben dolgozzanak, ahol a menstruáció nem stigmatizált és nem kelt szégyenérzetet. Ezt a környezetet nevezhetjük *menstruáció-barát (vagy ciklusbarát) munkahelynek, amely a munkáltatók részéről több intézkedést igényel*.⁷⁰ King továbbá megállapítja, hogy kevesen tudnak eleget a menstruációs tünetek természetéről, gyakoriságáról vagy hatékony kezeléséről. Ez a széles körű tudatlanság nem véletlen (hiszen magas színvonalú kutatások állnak rendelkezésre), és nem is korlátozódik csupán néhány kelet-ázsiai országra. Az ilyen globális menstruációs egészségügyi tudatlanságot talán a legjobban stratégiai jellegűnek lehet nevezni, mivel a nemek közötti egyenlőtlenség fenntartását szolgálja azáltal, hogy megakadályozza, hogy a bevett mítoszokat empirikus adatokkal megkérdőjelezzék. Ez azt jelenti, hogy a hatékony menstruációs egészségügyi beavatkozásoknak feltétlenül tartalmazniuk kell egy oktatási komponenset.⁷¹

A jogalkotók többféle módon is részt vehetnek a menstruációs egészség előmozdításában, akár a menstruációs szegénység⁷² elleni küzdelemre irányuló politikák kidolgozásával, akár a menstruáció és a munka közötti kapcsolatok szabályozásával. Példaként hozható az indonéz jogalkotó, amely a menstruációs egészséget különböző szakpolitikákkal próbálja támogatni. A lejjebb is kiemelésre kerülő ország jelentős eredményeket ért el a menstruációs egészségnek a vízzel, fertőtlenítéssel és higiéniaiával (WASH), az oktatással és az iskolaegészségüggyel kapcsolatos politikák területén, valamint a munkahelyi munkaügyi jogszabályokba való integrálása terén. A menstruációs egészséget a következő hat politika, terv és iránymutatás támogatja:

- a 13/2003. számú munkaügyi törvény 18. cikke (menstruációs szabadság), amely lehetővé teszi a női munkavállalók számára, hogy menstruáció idején fizetett szabadságot vegyenek ki a lent bemutatásra kerülő módon;
- az eldobható egészségügyi betétek tervezéséről szóló szabványrendelet Indonéziában (2000 és 2015-ben felülvizsgálva), amely szabványokat határoz meg az eldobható egészségügyi betétekre vonatkozóan;
- nemzeti iskola-egészségügyi stratégia, amely három menstruációs egészségügyi rendelkezést tartalmaz: i. egészségügyi oktatás a menstruációs egészségügyi ismeretek és tudatosság biztosításával; ii. egészségügyi szolgáltatások; és iii. egészséges iskolai környezet biztosítása a serdülő lányok számára;

⁷⁰ Seth, M. (2023) Why is it important to have a period-friendly workplace? [Online]. Available at: <https://www.peoplematters.in/article/wellness/why-is-it-important-to-have-a-period-friendly-workplace-37083> (Accessed 23 February 2024).

⁷¹ King, 2020, p. 169

⁷² Erdey and Várnagy, 2022; Day, I. (2024) 'Menstruation, Human Rights and the Patriarchy: How International Human Rights Law Puts Menstruating People at Risk', *Harvard Human Rights Journal* [Online]. Available at: <https://journals.law.harvard.edu/hrj/2024/04/menstruation-human-rights/> (Accessed 15 May 2025).

- víz, higiénia és szanitáció (WASH) program az iskolák számára, amely magában foglalja a menstruációs egészséget támogató iskolai WASH-létesítményeket (például funkcionális, tiszta, nemenként elkülönített WC-ket és szappannal ellátott kézmosási lehetőségeket). Kitérnek továbbá a menstruációs egészséggel kapcsolatos ismeretekre és tudatosságra az iskolákban és a közösségekben;
- menstruációs higiénia kezelési útmutató tanárok és szülők számára (2017), amely a tanárok és szülők számára a menstruációs egészséggel kapcsolatos rendelkezéseket ismerteti, hogy támogató környezetet teremtsenek a menstruáló lányok számára;
- menstruációs higiéniamenedzsment kommunikációs stratégia (2019), amely kommunikációs keretet biztosít a menstruációs egészségmenedzsment általános érvényesítéséhez, beleértve az értékelést, a célközönséget, a fő üzeneteket és a kommunikációs csatornákat.
- szexuális és reprodukciós egészségre vonatkozó iránymutatások (2021), amely az iskolai reprodukciós egészségügyi szolgáltatások részeként körvonalazza a pubertással és a menstruációval kapcsolatos információkat a reprodukciós nevelésben.⁷³

E széleskörű intézkedéscsomag egy átfogó koncepciót mutat, számos irányból megközelítve a problémát. Jelen kutatás ezek közül a munkajogi fókuszú kérdéseket teszi központjába, amelyet az indonéz kormány is kizárólagosan az egyenlő bánásmód szempontjából emel ki, illetve a programjai közül az egyenlő bánásmód elvéhez egyedül ez az intézkedés csatlakozik.⁷⁴

A munkajogban a menstruációval kapcsolatos fontos szempont lehet annak biztosítása, hogy a menstruáló személy mentesüljön a munkavégzési kötelezettségei alól, ha a fájdalmas menstruáció miatti egészségügyi panaszok tartósan fennállnak, és lehetetlenné teszik a munkavégzést. Ez a munkajogban a menstruációs szabadság formájában jelenhet meg. E jogintézmény létrehozatala, illetve annak módjáról való diskurzus az állam és a szociális partnerek kötelezettségeként is felfogható, mivel azt az egészséghez való jog indukálja. Az egészséghez való jogot pedig úgy kell értelmezni, hogy „az azokhoz az intézményekhez, árukhoz, szolgáltatásokhoz való hozzáférés jogát jelenti, amelyek az egészség elérhető legmagasabb szintjéhez szükségesek.”⁷⁵ Ennélfogva a menstruációs szabadság jogintézményéhez hozzáférést kell garantálnia az említett szereplőknek. A kapcsolódó szabályozás az Alaptörvényből is levezethető elvárás. Az Alaptörvény indokolása szerint ugyanis „az egészség negatív befolyásolása számos, a társadalom és az állam körén kívül eső tényezőre – öröklött tulajdonságok, járványok, balesetek stb. – is visszavezethető, ebben a körben a sza-

⁷³ Huggett et al., 2023, p. 2.

⁷⁴ Huggett et al., 2023, p. 3.

⁷⁵ Zakariás, 2023, p. 12.

bályozási és – a mindenkori lehetőségek függvényében rendelkezésre álló – anyagi eszközökkel elérhető egészségvédelmet tűzi ki célul.”⁷⁶ Természetesen a menstruáció és a kapcsolódó jogintézmények megosztó jellege miatt a menstruációs kérdésekkel való foglalkozás az egész élettartam során szélesebb társadalmi kérdéseket és feszültségeket hoz felszínre,⁷⁷ beleértve a nemek közötti egyenlőtlenséget.

A menstruációs egészség kifejezése mellett a *reprodukciós egészség* fogalma kiemelendő, amely része az egészséghez való jognak, miként az szabadságokat és jogosultságokat egyaránt magában foglal.⁷⁸ A szabadság felöleli az egyénnek a saját egészsége és teste feletti rendelkezési jogot, amelynek részét képezi a reprodukciós egészség is.⁷⁹

„A reprodukciós egészség a fizikai, érzelmi, mentális és szociális jólét állapota, minden olyan kérdést illetően, amely a reprodukciós rendszerrel, ennek funkcióival és folyamataival kapcsolatos, azaz nem pusztán a betegség, diszfunkció vagy fogyatékosság hiánya. Ennek megfelelően a reprodukciós egészség azt is jelenti, hogy az emberek kielégítő és biztonságos szexuális élettel rendelkeznek, képesek reprodukálni, valamint a döntési szabadságot is jelenti, hogy eldöntik mikor és milyen gyakran akarják ezt megtenni. Ezen utóbbi feltételbe beleértendő a férfiak és nők azon joga, hogy informálva legyenek és hozzáférjenek a biztonságos, hatékony, megfizethető és elfogadható családtervezési módszerekhez, melyeket maguk választanak, továbbá általuk választott egyéb módszerek is ide értendők, a törvénnyel nem ellentétes termékenység szabályozás, és a megfelelő egészségügyi szolgáltatáshoz való hozzáférés, mely segíti a nőket, hogy terhességük és szülésük biztonságos legyen, és a pároknak a legjobb lehetőséget biztosítja, hogy egészséges újszülöttjük legyen.”⁸⁰ (ENSZ Akció Program melyet az 1994-ben a népesedésről és fejlesztésről szóló kairói ENSZ-konferencián fogadtak el, 1994, szeptember 5-13, 7.2a) A reprodukciós egészség az EIGE (European Institute for Gender Equality) olvasatában kissé rövidebb meghatározás alapján nem más, mint a „teljes körű testi, lelki és szociális jólét állapota, nem csupán a betegségek vagy rokkantság hiánya a reproduktív rendszerhez kapcsolódó valamennyi kérdésben, valamint annak funkciói és folyamatai vonatkozásában.”⁸¹ A reprodukciós egészség a reprodukciós jogok egyik fontos eleme, és számos további

⁷⁶ Zakariás, 2023, p. 13.

⁷⁷ A menstruációs attitűdökről lásd: Nyitrai and Takács, 2019, pp. 45–63.

⁷⁸ A reprodukciós egészség számos további kérdéskörrel összefügg, mint a reprodukciós egészséghez fűződő döntési jogosultság gyakorlásával, illetve azzal, hogy ennek kapcsán ne érje diszkrimináció a női munkavállalókat a munkahelyen. Samuels, E. (2023) Protecting Reproductive Rights in the Workplace [Online]. Available at: <https://onlabor.org/protecting-reproductive-rights-in-the-workplace/> (Accessed 25 May 2025).

⁷⁹ Zakariás, 2023, 11.

⁸⁰ Patent Egyesület (n.d.) Reprodukciós jogok [Online]. Available at: <https://patent.org.hu/reprodukci%C3%B3s-jogok-mobil> (Accessed 25 May 2025).

⁸¹ European Institute for Gender Equality (no date) *Reproductive health* [Online]. Available at: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1079?language_content_entity=hu (Accessed: 21 February 2025).

jogosultsághoz kapcsolódik, mint a tájékoztatáshoz való jog.⁸² A reprodukciós egészséghez való jog továbbá komoly kötelezettségeket terhel az államra is. Az államok ugyanis kötelesek arra, hogy a lehetőségekhez mérten mindent megtegyen polgárainak a betegségektől és egészségkárosodástól való megóvásáért, amelybe a szexuális és reprodukciós egészség védelme is beletartozik.⁸³

A reprodukciós egészségből fakadnak a reprodukciós jogok. „A reprodukciós jogok a nemzeti törvényalkotás, nemzetközi emberi jogi dokumentumok, illetve nemzetközi egyezmények által elismert emberi jogok részét képezik. Alapvető jogokat elismerve védelmezik, hogy a partnerek szabadon és felelősségteljesen döntsének gyerekeik számát, elhelyezését, tervezését illetően; hogy ismeretekhez és erőforrásokhoz jussanak elképzeléseik megvalósítása érdekében; valamint az elérhető legmagasabb színvonalú szexuális és reprodukciós egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés esélyének biztosítanak védelmet. Azon jogot is magukban foglalják, hogy mindenki kényszer, diszkrimináció és erőszak mentesen dönthessen szaporodásáról, amint azt az emberi jogi dokumentumok kifejtik.”⁸⁴ Egy másik megközelítésben a jó szexuális és reprodukciós egészség nem más, mint „a teljes fizikai, mentális és szociális jólét állapota a reprodukciós rendszerrel kapcsolatos valamennyi kérdésben.”⁸⁵ A reprodukciós egészség tehát összefonódik a szexuális egészség témakörével, így azt a továbbiakban együttesen is említem. Az 1994-es Nemzetközi Népesedési és Fejlesztési Konferencia (ICPD) alapvető emberi jogként fogalmazta meg a szexuális és reprodukciós egészségügyet. A kairói ICPD és a Pekingben (1995) megrendezett Negyedik Női Világkonferencia mérföldkőnek számító megállapodásaira építve a kormányok és az érdekképviseltek azon dolgoztak, hogy megvalósítsák és kiterjesszék a szexuális és reprodukciós egészségvédelemmel kapcsolatos nemzetközi kötelezettségvállalásokat. Azóta a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelése mellett a szexuális és reprodukciós egészség védelme és előmozdítása is szerepel az ENSZ napirendjén, és bekerült a fenntartható fejlődési célok közé.⁸⁶ Természetesen a nemzetközi dokumentumok mellett Európában is felmerül a reprodukciós egészség fogalma, hiszen az Európai Parlament hangsúlyozza a nők reprodukciós egészségének fontossága kapcsán.⁸⁷

⁸² EIGE, no date.

⁸³ Gomes, R. (ed.) (2020) *Kompasz – Kézikönyv a fiatalok emberi jogi neveléséhez*. Strasbourg: Council of Europe Publishing [Online]. Available at: <https://rm.coe.int/compass-2021-hu-final-web/1680a57823> (Accessed: 21 February 2025), p. 282.

⁸⁴ Patent Egyesület, no date.

⁸⁵ European Institute for Gender Equality (2022) *Gender Equality Index 2021: Health* [Online]. Available at: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/rights-access-and-outcomes-sexual-and-reproductive-health-focus> (Accessed: 21 February 2025).

⁸⁶ A reprodukciós egészség szorosan összekapcsolódik a munkahelyi egészséget nem veszélyeztető és biztonságos körülményekkel. Neylon O'Brien, C. (1993) *Employment law and the protection of reproductive health*. Carroll Research Report, pp. 10–12 [Online]. Available at: <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101004/datastream/PDF/view> (Accessed 21 February 2025).

⁸⁷ Európai Parlament (2024) *EP: a nőknek kell rendelkezniük szexuális és reprodukciós jogaik felett* [Online]. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20240408IPR20314/ep-a-noknak-kell-rendelkezniuk-szexualis-es-reproduktiv-jogaik-felett> (Accessed 23 February 2025).

A nemek közötti egyenlőtlenségek jelentősen befolyásolják a szexuális és reprodukív egészségi állapotot. A nemzetközi szervezetek hangsúlyozzák, hogy a szexuális és reprodukív egészséggel kapcsolatos, nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő megközelítések kulcsfontosságúak a közegészségügy szempontjából. Emellett fontos felismerni, hogy a nők és a férfiak eltérő szexuális és reprodukív egészségügyi szükségletekkel rendelkeznek, és hogy nemspecifikus intézkedésekre van szükség. Ki kell emelni, hogy a nőknek számos nőgyógyászati betegséggel kell szembenéznük, amelyek befolyásolják reprodukív egészségüket, így a női reprodukív ciklushoz – a menstruációtól a menopauzáig⁸⁸ – kapcsolódó problémák, beleértve a fájdalmas menstruációt (dysmenorrhoea) és az endometriózist, különösen gyakoriak.⁸⁹ A menstruáció munkajogi támogatásának (így a menstruációs szabadságnak is) a kérdése tehát hozzájárul a reprodukív egészséghöz, amint azt a spanyol nemzeti jelentés is kifejti.⁹⁰ A reprodukív egészség támogatása érdekében azonban meg kell érteni a nők által tapasztalt *menstruációs fájdalom mértékét*,⁹¹ és azt is olyan eszközökkel kell kezelni, amelyek hatékonyak és szükségesek.

Mindezek alapján arra a következtetésre juthatunk, hogy a menstruáció szervesen összefügg az egészséggel fűződő alapjoggal, mind a menstruációs egészség, mind a reprodukív egészség fogalmán keresztül. Így alappal elvárható, hogy a jogalkotó lépjen ezen alapjogok alanyi joggá formálása érdekében, a munkajog területén is.

Természetesen ezen cselekvést fontos tudományosan megalapozott adatokkal és érvekkel alátámasztani, azonban azt a szomorú tényt figyelhetjük meg, hogy mind a menstruációs egészség, mind a reprodukív egészség kutatása gyerekcipőben jár.⁹² Ahogy fentebb is említésre került, az MRS (menstruációhoz kapcsolódó tünetek) számos hatást gyakorol az érintett személyre, kiemelten a termelékenység csökkenésével, és az így felmerülő távollét, vagy az emellett tanúsított munkahelyi jelenlét költségeinek megjelenésével, növekedésével jár. Mégis, az orvostudományi vagy más tudomá-

⁸⁸ A menopauzához fűződő hibás munkajogi koncepcióról lásd: James, G. (2024) 'Labour Law's (Mis) Management of Menopausal Workers', *Feminist Legal Studies* [Online]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10691-024-09555-y> (Accessed 21 May 2025).

⁸⁹ EIGE, no date.

⁹⁰ Ruggiero, F. (2022) *Reform on Sexual and Reproductive Health and Rights: at heart of women's life*. The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality – Sexual and Reproductive Health and Rights, Comments paper – Spain [Online]. Available at: https://commission.europa.eu/document/download/e55b96f1-b783-49b1-91b7-b11bcb78ab5a_en?filename=mlp_es_comments%20paper_november_2022.pdf (Accessed 25 May 2025), p. 6.

⁹¹ Price, 2022, p. 198.

⁹² Szerencsére szakpolitikai célkitűzések között már felmerülnek a kapcsolódó intézkedések. Így például egy ír politikai párt arra tett kezdeményezést, hogy a kormány biztosítson legfeljebb 20 nap reprodukív szabadságot azon nőknek, akik korai vetélést szenvednek el, valamint legfeljebb 10 nap szabadságot bármely munkavállaló számára, aki reprodukív egészségügyi okokból igényli a mentesülést a munkától. Ez az intézkedés álláspontuk szerint előmozdítaná a nők foglalkoztatási jogait, és kezelné a nemek közötti egyenlőség strukturális problémáit a munkahelyeken. The Labour Party (2023) *Reproductive Health Related Leave Bill* [Online]. Available at: <https://labour.ie/support-the-reproductive-leave-bill/> (Accessed 25 May 2025).

nyági kutatása mind a jelenlét alatt bekövetkező hatásoknak, mind a távolmaradás során és azzal kapcsolatosan megjelenő következményeknek, igen korlátozott mértékű. Schoep és munkatársai csatlakoznak ahhoz a nézethez, hogy a menstruációs tünetek okozta esetleges életminőség-romlással kapcsolatos kutatásoknak nem az egyes tünetekre, hanem inkább a széles skálán mozgó, de a menstruációs ciklushoz kapcsolódó tünetegyüttesre kellene összpontosítaniuk. Ez a komplexum magában foglalja mind a szokásos tüneteket, mint az erős menstruációs vérzés és a hasi görcsök, mind a kevésbé gyakori tüneteket, mint a hányinger és a hideg verejtékezés.⁹³

1.4.2 Nemek közötti egyenlőség kérdése – menstruáció, mint a nők stigmája

Számos forrás a menstruációs szabadság, a menstruáció (munka)jogi kérdésköre kapcsán a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolja a vizsgálódásának hátterét, így annak részletezése elkerülhetetlen.⁹⁴

Annak ellenére, hogy a menstruáció és a menstruációs ciklus “egyidős az emberiséggel”, a női lét szerves része, a fogamzóképeség testamentuma, mégis kevés helyen, kevés nemzetközi irodalomban találkozunk a menstruáció kérdéskörével, még akkor is, ha az adott forrás a nemek közötti egyenlőségre és különbségekre fókuszál is. Pedig, a menstruáció látható és rendszeres emlékeztetője a nemi különbségeknek.⁹⁵ A menstruációval kapcsolatos szégyenérzet, megbélyegzés és félretájékoztatás súlyos emberi jogi problémákhoz vezet a nők és lányok számára.⁹⁶ Az érintett személyek számára ez a megbélyegzés súlyos következményekkel jár. Sokszor olyan diszkriminatív kulturális normákkal vagy gyakorlatokkal szembesülnek, amelyek megnehezítik már a megfelelő higiénia fenntartását is, nem beszélve a további kérdésekről.⁹⁷ Ez az egyszerű biológiai tény akadályozza a nemek közötti egyenlőséget, és ennek

⁹³ Schoep et al., 2019, p. 2.

⁹⁴ Reljanović and Rajić Čalić, 2024, p. 1.

⁹⁵ King, 2020, p. 160.

⁹⁶ Az emberi jogok globálisan elismert jogok minden egyén számára az emberi méltóság biztosítása érdekében.

Céljuk, hogy választ adjanak arra a kérdésre, hogyan alakítható együttélésünk az egyén lehető legnagyobb szabadságával, és hogyan teremthető egyensúly az egyének egymás közötti és a közérdek közötti érdekei között. A szabadság, az egyenlőség és az emberi méltóság eszméje központi szerepet játszik, csakúgy, mint az egyének jogokkal való felruházása, amelyek megvédik őket a hatalommal való visszaéléstől és a kizsákmányolástól. Az emberi jogokat a fenntartható béke, biztonság és fejlődés feltételének tekintik. Az emberi jogok célja minden emberi lény méltóságának védelme. Strassmayr, 2022, p. 9.

⁹⁷ Human Rights Watch ed. (2017) *Understanding Menstrual Hygiene Management And Human Rights* [Online]. Available at: https://www.hrw.org/sites/default/files/news_attachments/mhm_practitioner_guide_web.pdf (Accessed 14 May 2022).

következtében a nők és lányok alapvető emberi jogainak megtagadásához vezet.⁹⁸ Mégis, annak ellenére, hogy a női lakosságot természetszerűleg jellemzi a menstruáció, és életük során hatalmas kihívásokkal és korlátozásokkal kell szembenéznük, a menstruáció kérdését még mindig nem kezelik globálisan különálló emberi jogként. Mindössze más emberi jogokból levezetve találhatunk támogatást, így szóba kerülhet az ivóvízhez való hozzáférés és a tisztálkodáshoz való jog, mint emberi jog is.⁹⁹ Pedig ez a globális tabusítás aláássa az érintettek jólétét, és kiszolgáltatottá teszi őket a nemi megkülönböztetésnek, a gyermekházasságnak, a kirekesztésnek, az erőszaknak, a szegénységnek és a kezeletlen egészségügyi problémáknak.¹⁰⁰

A világ népességének körülbelül egynegyede van reprodukzív korban,¹⁰¹ továbbá havonta kettő-hét napig menstruál. Ennek ellenére a menstruáció még mindig erősen tabuzált és előítéletekkel terhelt, ami a menstruálókat arra a következtetésre juttatja, hogy testüknek ezt a természetes funkcióját szégyellni és elrejtetni kell.¹⁰² Ennek a rejtegetésnek a hátterében az a társadalmi jelenség áll, hogy a menstruációt stigma, szégyen és titkolózás övezi, idézve Hashimi fogalmazását.¹⁰³ Erre ékes példa az EU által kiadott 2023-as éves jelentés a nemek közötti egyenlőségről az Európai Unióban. E dokumentum 80 oldalán sehol sem merül fel a menstruáció kifejezés, pedig a spanyol „menstruációs reform” óta a nemek közötti egyenlőség mérföldköve Európában a menstruációs szabadság, illetve önmagában a menstruációs egészség is.¹⁰⁴ E jelenséget nevezhetjük a „menstruációs csend”-nek is,¹⁰⁵ amely erősen sejteti a menstruáció körülötti problematikát, és amely kiterjed vélhetőleg az uniós nem-

⁹⁸ Strassmayr, 2022, p. 3.

⁹⁹ 2015-ben az ENSZ Közgyűlése kifejezetten külön jogként ismerte el a higiéniahoz való emberi jogot. Strassmayr, 2022, p. 10; United Nations (n.d.) *Human Rights to Water and Sanitation* [Online]. Available at: <https://www.unwater.org/water-facts/human-rights/> (Accessed 14 May 2022). A menstruáció idején a WC-hez és vízhez való hozzáférés hiánya rendkívül súlyos, nehéz és káros tapasztalat a menstruáló személy életében.

¹⁰⁰ Strassmayr, 2022, p. 4; Unfpa.org (2018) *Period shame, misinformation linked to serious human rights concerns* [Online]. Available at: <https://www.unfpa.org/news/period-shame-misinformation-linked-serious-human-rights-concerns>. (Accessed 14 May 2022).

¹⁰¹ House, Mahon and Cavill, 2016.

¹⁰² Strassmayr, 2022, p. 5.

¹⁰³ Reljanović and Rajić Čalić, 2024, p. 3.

¹⁰⁴ Európai Bizottság (2023) *2023 report on gender equality in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union [Online]. Available at: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (Accessed 23 February 2025).

¹⁰⁵ E kifejezést használják Olson és munkatársai is. Olson, M.M., Alhelou, N., Kavattur, P.S., Rountree, L., Wrinkler, I.T. (2022) 'The persistent power of stigma: A critical review of policy initiatives to break the menstrual silence and advance menstrual literacy', *PLOS global public health*, 2(7), p. e0000070. A menstruációra pedig világszerte kódneveket használunk, így például magyarul a havibaj kifejezés. Lásd: Hashimy, S.Q. (2022) 'Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse', *International Journal of Law Management and Humanities*, 5(6), pp. 1270–1292; <https://doi.org/10.10000/IJLMH.113928>.

zetállamokra, amelyek emiatt nem kívánnak szabályozást alkotni a kérdésben,¹⁰⁶ kis kivételtől eltekintve. Ugyanis a menstruációval kapcsolatos programok és szakpolitika-fejlesztés fokozatosan mégis egyre nagyobb teret hódít, főként, ha globálisan vizsgálódunk. Ezen erőfeszítések – csekély számúnak nevezhető – szakirodalmi dokumentációja általában azzal kezdődik, hogy rámutatnak arra, hogy a menstruációt megbélyegzés és szegény veszi körül. A menstruációs stigma a menstruáció és a menstruálók, azaz a fogamzó képes nők negatív megítélésére utal, amely a menstruáló testet abnormálisnak és lealacsonyítónak tekinti. Ez a megbélyegzés jelentős hatással van a menstruáló nők életének minden területére, beleértve az egészségüket, az oktatásukat, a gazdasági lehetőségeiket, valamint a köz- és társadalmi életben való részvételüket.¹⁰⁷

A nők és lányok világszerte számos kihívással szembesülnek menstruációjuk kezelése során. Amint azt megállapítottuk, menstruációval kapcsolatos megbélyegzés még mindig létezik, amelyet remekül példáz, hogy a menstruáció szinte egyáltalán nincs jelen a társadalmi párbeszédben,¹⁰⁸ és ez komoly következményekkel jár az emberi jogok megvalósulása során az élet minden területén.¹⁰⁹ Hiszen, ez nemcsak a menstruáló személyek emberi méltóságára van hatással, hanem számos alapvető emberi jogra nézve is negatív hatást gyakorol.¹¹⁰ Ebből kifolyólag a menstruációs megbélyegzés, stigma jelentősen befolyásolhatja a menstruációval küzdő nők személyes, társadalmi és gazdasági jólétét. Mint a stigma minden formája esetében, a hatások nem csak egy területen, hanem az élet minden területén érezhetők. Strassmayr emiatt úgy véli, hogy a menstruációt az eddigi tabu-téma jellegéből ki kell ragadni, és a közszféra területére kell vinni azt, amely egy alapvető feladat. Ennek során fontos a demisztifikáció megvalósítása anélkül, hogy a menstruáció szexualizált témává váljon.¹¹¹ Ezt nehéz megvalósítani, mivel a menstruáció stigmájának ősi gyökerei vannak, amelyre már Arisztotelész is felhívta a figyelmet.¹¹² A stigma akadályozza a menstruációról szóló párbeszédet. A megbízható, hozzáférhető információk hiánya miatt sok embernek téves elképzelései vannak arról, hogy mi is az a menstruáció. Ha ezt szűkítjük a munka világára, arra a következtetésre juthatunk, hogy a menstruációs és reprodukciós analfabetizmus akadályozza a nők munkahelyi beilleszkedését.¹¹³

¹⁰⁶ Reljanović and Rajić Čalić, 2024, p. 3.

¹⁰⁷ Olson et al., 2022.

¹⁰⁸ Price, 2022, p. 197.

¹⁰⁹ Strassmayr, 2022, p. 3.; Winkler, I.T. (n.d.). *Menstruation And Human Rights: Can We Move Beyond Instrumentalization, Tokenism And Reductionism?* [Online]. Available at: <https://journals.library.columbia.edu/index.php/cjgl/article/view/8842/4544> (Accessed 14 May 2022).

¹¹⁰ Strassmayr, 2022, p. 4.

¹¹¹ Strassmayr, 2022, p. 6.

¹¹² Price, 2022, p. 197.

¹¹³ Harvard Law Review (2023) *The Labor and Delivery of Reproductive Justice for Workers: The Post-Dobbs Workforce* [Online]. Available at: <https://harvardlawreview.org/print/vol-136/the-labor-and-delivery-of-reproductive-justice-for-workers-the-post-dobbs-workforce/#footnotes-container> (Accessed 14 May 2025).

Ez a menstruációs ciklus, a biológiai folyamatok és a menstruációnak tulajdonított jelentések megértésének hiányát eredményezi, ami segítené a szociokulturális gyakorlatok és összefüggések értelmezését.¹¹⁴ A menstruációs stigma szociokulturálisan konstruált, amiből viszont az következik, hogy a szociokulturális normák megváltoztatásával le is bontható. Ezeket a normákat több szereplő és erő befolyásolja, ráadásul a közpolitikák kölcsönhatásban vannak ezekkel a normákkal és szereplőkkel. Az biztos, hogy nem lehet egyszerűen jogszabályokat alkotni vagy társadalmi változásokat végrehajtani a szakpolitikák révén – a normák fejlődése bonyolult átalakulási folyamattal fűződik össze. Más országokból származó példák azt mutatják, hogy a szociokulturális gyakorlatok nem változnak meg pusztán azért, mert egy törvény kriminalizálja őket. A menstruációs megbélyegzés lebontása többretegű, hosszú távú folyamat, amely a társadalom valamennyi szereplőjét bevonja. A politikák azonban döntő szerepet játszanak a megbélyegzés megerősítésében vagy enyhítésében. A menstruációs megbélyegzés ellen fellépő kormányzati intézkedések – például a tájékoztató kampányok és az oktatás – hasznosak lehetnek a normák fejlődésének előmozdításában. A politikák meghatározzák az elvárt viselkedést; bátoríthatnak és ösztönözhetnek. Fórumot biztosítanak a társadalmi normák kikérdezéséhez, és az általuk használt nyelvezet erőteljes jelzéseket küld. A politikák tükrözhetik és elfogadhatják a megbélyegző attitűdöket, és ennek következtében intézményesíthetik, formalizálhatják és legitimizálhatják a megbélyegzést; vagy aktívan szembe szállhatnak vele és elítélhetik, enyhíthetik és megszakíthatják a hatásait, és megvédhetik az embereket az ebből eredő megkülönböztetéstől.¹¹⁵

A menstruációs stigma elleni harc egyik eszköze a menstruáció munkajogi támogatása, amelynek legjelentősebb formája a menstruációs szabadság. A menstruációs szabadság kérdése pedig, követve a spanyol állam mintáját, a nemek közötti egyenlőség szakpolitikájának része, annak „testamentuma”¹¹⁶. Emiatt a menstruációs csend, a menstruáció munkajogi szabályozása és a nemek közötti egyenlőség elválaszthatatlanul összefonódik.

A nemek közötti egyenlőség alapjaiban befolyásolja a foglalkoztatáspolitikai eszközöket, azonban jól át kell gondolni az egyes fejlesztéseket, mivel könnyen visszafele sülnhet el egy, látszólag a nemek közötti egyenlőséget támogató intézkedés. A látszat- avagy „formális egyenlőség” ugyanis nem elegendő a valódi egyenlőség eléréséhez. A szakirodalom a „lényegi egyenlőség” koncepcióját támogatja a nemek közötti egyenlőtlenségek elleni hatékony küzdelem érdekében. Tovább hangsúlyozva, „az egyenlőség fogalmán túlmutató, méltányos elbánás biztosítására irányuló törekvéseknek hosszú történetük van, melyek lényege, hogy az esélyegyenlőség esz-

¹¹⁴ Olson et al., 2022.

¹¹⁵ Olson et al., 2022.

¹¹⁶ Scheele, C. (2023) We need to think about care differently. Right now, it's not working for anyone. Director's Speech [Online]. Available at: <https://eige.europa.eu/newsroom/director-corner/we-need-to-think-about-care-differently-right-now-its-not-working-anyone> (Accessed 25 May 2025).

méjén túllépve proaktív módon kompenzáljuk a különböző embercsoportok között meglévő természetes különbségeket.”¹¹⁷ A lényegi egyenlőséghez pedig a megkülönböztetés mélyen gyökerező társadalmi és rendszerszintű dimenzióinak elismerése szükséges, és ezen a területen a menstruációs egészség kérdésként merül fel, nem egyértelmű ugyanis a menstruáció foglalkoztatáspolitikai, munkajogi kezelésének a hatása. *Ezek után felvetődik a kérdés, hogy tényleg a nemek közötti egyenlőséget szolgálja-e a menstruáció munkajogi szabályozása.* Ezt az elméleti problémafelvetést mélyíti, hogy számos forrás a menstruációs szabadság kérdésköre kapcsán a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolja a vizsgálódásának hátterét, így annak részletezése elkerülhetetlen.¹¹⁸ Azt tapasztalhatjuk, hogy menstruációs szabadság lehetővé tétele rendkívül ellentmondásos a kutatók és a szociális partnerek véleménye szerint is, hiszen egyszerre a nők emancipációjának szimbóluma és a munkahelyi diszkrimináció lehetséges forrása.¹¹⁹ Márpedig a menstruációs csendet meg kell törni, így a kockázatok ellenére beszélni kell ezekről a kérdésekről.

Az érvek és ellenérvek előtt elméleti megalapozásként fontos látni a kapcsolódást az egyenlő bánásmódhoz való jog és a menstruáció között. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 3. cikke, amelyet 1966. december 16-án fogadott el a Közgyűlés 2200A (XXI) számú határozata, kimondta, hogy „a jelen Egyezségokmányban részes államok vállalják, hogy biztosítják a férfiak és nők egyenlő jogát a jelen Egyezségokmányban meghatározott valamennyi polgári és politikai jog élvezetéhez”.

E nyilatkozat mellett az ENSZ Közgyűlése által 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott, a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény 1. cikke meghatározza, hogy az Egyezmény alkalmazásában a „nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés” kifejezés minden olyan nemi alapon történő megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek hatása vagy célja, hogy a nők számára – családi állapotukra való tekintet nélkül – a férfiak és nők egyenlősége alapján az emberi jogok és alapvető szabadságok politikai, gazdasági, szociális, kulturális, polgári vagy bármely más területen történő elismerését, élvezetét vagy gyakorlását csorbítsa vagy semmissé tegye. *Mivel a menstruáció kizárólag női jelenség,¹²⁰ tehát nemi alapú, a női munkavállalókat ilyen biológiai körülmény miatt érő bármilyen megkülönböztetés diszkriminációnak tekintendő.*

¹¹⁷ International Business School (2023) *Menstruációs szabadság diákoknak* [Online]. Available at: <https://www.ibs-b.hu/hu/ibs/hirek-es-esemenyek/menstruacios-szabadsag-diakoknak/> (Accessed 21 May 2025).

¹¹⁸ Reljanović and Rajić Čalić, 2024, p. 1.

¹¹⁹ Baird, M., Hill, E., Colussi, S. (2020) ‘Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work?’, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42(1), p. 196.

¹²⁰ Itt ki kell hangsúlyozni, hogy a női jelenség alatt a biológiai szempontból női nemi szervekkel rendelkező személyeket értjük.

Ezek után, hogy megállapítottuk, hogy a menstruáció egyértelműen az egyenlő bánásmódhoz való joghoz függődik, érdemes elgondolkodni azon, hogy milyen igények, érvek és ellenérvek övezik a menstruáció munkajogi szabályozásának lehetőségeit.

1.4.2.1 Érvek, amelyek szerint a menstruáció munkajogi szabályozása támogatja a nemek közötti egyenlőséget

A munkajog túlnyomórészt nemi szempontból semleges megközelítése tömören összefoglalható egy 1964-es ILO-nyilatkozatban, amely szerint a női munkavállalók problémái általában véve megkülönböztethetetlenek a férfiakétól, de további intézkedésekre van szükség sokrétű felelősségük miatt, különösen az anyasággal kapcsolatban.¹²¹ A férfi test-alapú megközelítés nagyon szűklátókörű, aminek hátterében történelmi okok is állnak. A munkajog alapvetően a férfiakra épül, mivel a nők tömeges munkaerőpiaci részvétele csupán az első világháborúval kezdődött.¹²² A nemek szerinti sajátosságok nem megfelelő figyelembevételének problémáját a feminista munkaügyi kutatók is alapos kritikával illették, és három fontos ajánlást fogalmaztak meg: (1) előtérbe kell helyezni a jogi elemzésekben a feminista megközelítéseket, (2) a munkajog keretein belülre kell helyezni a társadalmi reprodukciót és a gondozási munkát, feltárva azt, hogy a munkaügyi és társadalombiztosítási jogszabályok továbbra is a munka férfias (és nem semleges) modelljén alapulnak, amely nem veszi figyelembe például a tipikusan nőkre háruló gondozási kötelezettségeket, és (3) egyértelművé kell azt tenni, hogy a feminista kritika a célját és hatását tekintve nem korlátozódik a nemekre, hanem szélesebb körben újjáélesztheti a posztindusztriális munkajogot.¹²³ Ezen javaslatok alapján elképzelhető és elvárható az, hogy a munkavállaló nők reprodukciós egészségének minden szegmense, így a menstruáció is figyelembe vételre kerüljön a munkavállalót védő szabályok, így például a pihenőidő szabályai között, akár a menstruációs szabadság, szabadnapok formájában. Természetesen más formák is elképzelhetőek, azonban jelen kötet kizárólag erre a jogintézményre fókuszál,¹²⁴ több okból is. Egyrészt azért, mert a menstruációs sza-

¹²¹ Tanzer, Z. (2024) 'Editor's Note: The Indistinguishable History Of Gender And Labour Law: From Special Measures To Structural Reform', *Global Labour Rights Reporter*, 3(2), p. 4 [Online]. Available at: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/06/GLLR-Volume-3-Issue-2-English.pdf> (Accessed 25 May 2025).

¹²² A munkajogot hagyományosan olyan férfi munkavállaló modelljére épül, akit a szokásos (határozatlan idejű, teljes munkaidős) munkaszerződés alapján foglalkoztatnak. Padrón, T.G., Kovačević, L., Moreno, M.I.R. (2023) 'Labour Law and Gender', In: Vujadinović, D., Fröhlich, M., Giegerich, T. (eds.) *Gender-Competent Legal Education*. Springer Textbooks in Law. Cham: Springer, pp.583–630; https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_17.

¹²³ Tanzer, 2024, p. 4.

¹²⁴ A releváns szakirodalmak fókuszában is a menstruációs szabadság áll. Barnack-Tavlaris, J.L., Hansen, K., Levitt, R.B., Reno, M. (2019) 'Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy', *Health Care for Women International*, 2019(12), pp. 1355–1373.

badtság több külföldi országban, így például Japánban és Spanyolországban is létező nemzeti szabályozásban élő jogintézmény, így munkavállalók millióit érinti. Másrészt azért, mert a munkajog egyik alapvető jellegzetessége, a kötelező pihenőidők egyik legerősebb formája a szabadnap, így a legprogresszívebb támogatási formának ez tekinthető.

Amennyiben a meglévő nemzetközi példákat vesszük sorra, megfigyelhetjük, hogy a kormányok és a munkáltatók által a menstruációs szabadságra adott indoklás sok tekintetben tükrözi a szülési és szülői szabadságra vagy akár a gyermekgondozásra vonatkozó politikák kidolgozásához használt érveket,¹²⁵ amelyeknek a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásáról kiterjedt szakirodalom áll rendelkezésre.¹²⁶ Mindazonáltal azon a véleményen vagyok, hogy ennél jóval összetettebb kérdéskörrel beszélhetünk a menstruáció szabályozása körében, különösen a menstruáció tabu jellege miatt. A menstruációt övező stigma a menstruáció kezelését a nő magánügyévé teszi. Azonban a menstruáció, ha bekerül a társadalmi diskurzusba, teljesen más dimenziót kap, és nem lesz tovább „privat health matter” azaz a „magánegészségügy” része,¹²⁷ és ezáltal nem kizárólag a menstruációtól és annak egyéb tüneteitől (erős fájdalom, vérzés, rosszullét) szenvedő nő „magánügye” e problémával való megbirkózás. *Tehát a menstruációs csend megtörése feltétlenül a nemek közötti egyenlőséget erősíti.* A menstruációs csend megtörését eredményező jogi szabályozás megszünteti a menstruáció individualizált, „egyéni” problémaként történő felfogását, és *a közegészségügy részévé tegye azt, hasonlóan az elhízáshoz vagy a mentális egészséghez.*¹²⁸

Ezen túl meg kell jegyeznünk, hogy a szakpolitikák Európában csak a közelmúltban kezdtek el újra figyelni a női munkavégzés kritikus háromszögének teljes spektrumára, a MAM mindhárom elemére (menstruáció, anyaság, menopauza, angolul a három M: menstruation, motherhood, menopause). Ez az egyre növekvő, de még így is gyerekcipőben járó fejlődés mutat rá arra, hogy feltűnően hiányos a MAM alapos vizsgálata a foglalkozás-egészségügyi és szervezet-tani kutatásokban.¹²⁹ Pedig ezek elengedhetetlenek a menstruáció mint sajátos jelenség elismeréséhez, beleértve a fizikai tüneteket, a megőlyegzést, a szégyenérzetet és a társadalmi interakciókat, beleértve a munkahelyi interakciókat is.¹³⁰ Ezen kutatási hiányosság a menstruációs szabadság kutatásában is testet ölt, hiszen a külföldi szakirodalomhoz képest, amely szintén csekélynek tekinthető, elenyésző számú magyar kutatás található meg a menstruációs szabadság témakörében. Tehát a menstruációt övező kutatások előmozdítása szintén a nők helyzetének javítását idézi elő.

¹²⁵ Lásd lentebb.

¹²⁶ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 191.

¹²⁷ Price, 2022, p. 207.

¹²⁸ Sang et al., 2021.

¹²⁹ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 188.

¹³⁰ Sang et al., 2021.

Ezek alapján arra a megállapításra juthatnánk, hogy a menstruáció munkajogi szabályozása a nőkre tekintettel lévő munkahely újrafogalmazásának szerves részét képezi, hiszen a munkaerő női részének specifikus igényeit érinti.¹³¹ Ugyanakkor felvetődhet az az álláspont is, hogy nem megfelelő stratégia a menstruáció munkajogi kiemelése a nemek közötti egyenlőség felé vezető úton. Ez számos módon megragadható. Ez alapján érdemes átgondolni, hogy milyen ellenérvek merülhetnek fel a menstruációs szabadság létrehozatalával szemben a nemek közötti egyenlőség szempontjából.

1.4.2.2 Ellenérvek a nemek közötti egyenlőség szempontjából

A fent tárgyalt érvekkel szemben felvetődhet az az álláspont is, hogy a menstruációs szabadság csak egy az anyaságot védelmező politikák közül, amelyek a nőknek nyújtott további fizetett foglalkoztatási juttatásokat próbálják „igazolni”, hogy segítsenek orvosolni a nemek közötti egyenlőtlenségeket a (nem fizetett) reprodukzív munka terén. Az ilyen protekcionista politikák azonban általában megerősítették a nemek közötti egyenlőtlenségeket mind a termelő, mind a reprodukzív munka területén. Például a nemek közötti bérszakadék kiszélesedhet, a nők munkaerőpiaci helyzete kapcsán kifejtett körülmény, azaz, hogy a gyermekgondozást általában az anyák kizárólagos felelősségének tekintik, megszilárdulhat, és a nemek közötti egyenlőtlenségek szintje viszonylag magas maradhat.¹³² Jó kérdés tehát, hogy a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelése az egyenlőtlenségek kiegyenlítésére törekvő politikával valósítható-e meg megfelelően. Különösen arra tekintettel, hogy a munkajogi szabályozás garantálása további visszasságokhoz vezethet.

Amikor egy munkavállaló úgy dönt, hogy menstruációs szabadságot vesz ki, a felettese legalábbis tudomást szerez a menstruációs státuszáról, ami tárgyiasítást, szexizmust és diszkriminációt válthat ki, még ha csak implicit szinten is. Így a nők tudatosan dönthetnek úgy, hogy nem veszik igénybe a menstruációs szabadságot, ha az rendelkezésre áll, mint stratégiai döntést, hogy a munkahelyi előmenetel érdekében – beleértve az előléptetést, a munkahelyi képzést és a szociális hálózatok kiépítését – igyekezzenek elkerülni a negatív társadalmi megítélést. Például a jelentések azt mutatják, hogy Kínában a nők vonakodnak menstruációs szabadságot kivenni, mivel attól tartanak, hogy menstruációs állapotuk felfedése fenntarthatja a női törékenységgel és a csökkent termelékenységgel kapcsolatos sztereotípiákat.¹³³ Számos munkavállaló ilyen társadalmi és kulturális környezetben nehezen adna tájékozta-

¹³¹ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 189.

¹³² King, 2020, p. 172.

¹³³ Forster, K. (2016) 'Chinese Province Grants Women Two Days 'Period Leave' a Month', *Independent* [Online]. Available at: <http://www.independent.co.uk/news/world/asia/chinaperiod-leave-ningxia-womentwodays-a-month-menstruation-a7197921.html> (Accessed 14 May 2025).

tást a felettesének a menstruációja tényéről és jellegéről, amivel a menstruációs szabadság igénybevétele szükségszerűen járna.¹³⁴

Hasonló dinamikák miatt a menstruációs szabadság szerepet játszhat a nemek közötti bérszakadék fenntartásában és a nők munkahelyi előmenetelének akadályozásában, amit általában „üvegplafonnak” neveznek. Kutatások kimutatták, hogy a nők munkából való hiányzása megerősítheti azokat a sztereotípiákat, amelyek kevésbé értékes és megbízható munkavállalóként ábrázolják őket, ezáltal aláásva karrierjük fejlődését. A munkáltatók emellett arra is hivatkozhatnak, hogy a menstruációs szabadság azt támasztja alá, hogy a nők nem tudnak egyenlő értékű és mértékű munkát végezni, mit a férfiak, amely a közöttük való különbségtételt megalapozná.¹³⁵ E kritikák tehát mind a társadalomban, és így a munkáltató szubjektív személyében felmerülő negatív ellenérzéseket, és az ebből fakadó megkülönböztetéseket hangsúlyozzák.

Olvashatunk olyan nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó ellenérveket is, amelyek meglepő módon a férfiak szempontjából sérelmezik a menstruáció munkajogi támogatását. Felvetik ugyanis, hogy egy ilyen intézkedés a férfiak számára diszkriminatív, hiszen ők ebben a szabadságban nem részesülhetnek. Az Amerikai Egyesült Államokban nemrégiben végzett közvélemény-kutatás hasonló sérelmeket állapított meg; a megkérdezettek 20%-a úgy érezte, hogy a menstruációs szabadság igazságtalan lenne a férfakkal szemben, mert a nők plusz szabadságnapokat kapnának.¹³⁶ Indiában erre akként reagálnak a menstruációs szabadságot szorgalmazók, hogy ha a férfiak is szenvednének ilyen egészségügyi problémában, akkor ők is részesülhetnének ilyen kedvezményben.¹³⁷ Hiszen, a munkajog alapvetően a férfi testre épült fel tradicionálisan, a női „eltérő” testfunkciók megjelenése kihívást jelent a munkavégzők helyzetének szabályozásában.¹³⁸ Emellett fontos látni, hogy a menstruációnak nincs tisztán férfi megfelelője, azaz nincs visszatérő hormonális, fizikai változás, amely néha orvosi diagnózist vagy ellátást tesz szükségessé a férfiak életében. Egyszerűen fogalmazva, a férfiakra vonatkozó fizetett szabadságra vonatkozó politika szükségessége nem áll fenn ugyanúgy, mint a menstruáló nők esetében.¹³⁹ Sang és szerzőtársai szintén hangsúlyozzák, hogy a menstruációs ciklus alatt a nőknek egyértelműen több „munkával”, fizikális és mentális nehézséggel kell meg-

¹³⁴ Schoep és munkatársai hasonló eredményre jutottak dán nők vizsgálata alapján. Kutatásukban a megkérdezettek mindössze egyötöde volt nyitott arra, hogy betegszabadságot vegyen igénybe úgy, hogy a menstruáció tüneteit jelölje meg okként. Schoep et al., 2019, p. 8. A munkajogi tájékoztatási kötelezettség tehát érzékeny területe a problémának. Lásd a kötelezettségről: Tóth, H., Prugberger, T. (2020) 'A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján', *Magyar jog*, 67(1), pp. 30–33.

¹³⁵ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196

¹³⁶ Barnack-Tavlaris et al., 2019, p. 1364; King, 2020, p. 167.

¹³⁷ Price, 2022, p. 193.

¹³⁸ Sang et al., 2021.

¹³⁹ Price, 2022, p. 217.

küzdenie, így a fájdalom és a vérzés, a megfelelő létesítményekhez való hozzáférés, a stigma és a munkaterhek folytonos „kezelése”.¹⁴⁰

Szintén társadalmi jelenség a nőkkel szembeni bizalmatlanság, amely kiolvasható a menstruáció szabadsággal szemben hozott ellenérvek egy részéből. A menstruációhoz kapcsolódó munkajogi támogatás (pl. menstruációs szabadság) a menstruációs fájdalomból fakad. Minden bizonnyal orvosi kérdés, hogy a minősítő orvos hogyan állapíthatná meg a súlyos fájdalom rendszerességét, amely feltehetően a munkavállaló konkrét ügyben tett állítása alapján valósulhatna meg. További biztosítékok hiányában ez visszaélésekhez vezethet, ami alááshatja a jogi eszköz hasznosságába vetett közbizalmat, megerősítve annak potenciális stigmatizáló hatását.¹⁴¹ A társadalmi előítéletek, a nőkbe vetett bizalom hiánya alapján megfogalmazódhatnak ezen ellenérvek további formái. Ahogy Japán és a Kína példája is mutatja, felmerülhet annak a veszélye a társadalom meglátása szerint, hogy a női mivoltukból kívánnak a menstruációs szabadság révén előnyt kovácsolni a női munkavállalók.¹⁴²

Talán a legszéleskörűbben King ragadja meg az ellenérveket a menstruációs szabadság jogintézményével szemben, hangsúlyozva annak nem megfelelőségét. King ugyanis amellet érvel, hogy a menstruációs szabadságot támogató munkajogi szakpolitika mögött meghúzódó indoklás számos eltúlzott és helytelen feltételezést tesz a menstruációs ciklushoz kapcsolódó tünetek természetéről és gyakoriságáról a dolgozó népesség körében. Álláspontja szerint a menstruációs szabadságra vonatkozó politikák a nőkkel szembeni egészségtelen és diszkriminatív gyakorlatokat tükrözhetik, és hozzájárulhatnak azokhoz. A nemspecifikus foglalkoztatási politikák, mint például a menstruációs szabadság, könnyen, bár nem szándékosan, de megerősíthetik azokat a nem hasznos és pontatlan társadalmi mítoszokat, amelyek szerint „minden nő” gyengébb, kevésbé megbízható vagy költségesebb munkavállaló, mint a férfiak. Emellett kiemeli, hogy a menstruációs szabadságot támogató törekvéseket övező retorika is megváltozott. A legújabb szabályozási javaslatok a menstruációs szabadság lehetővé tételéhez további társadalmi, munkahelyi és egészségügyi fejlődési potenciált, előnyöket is kapcsolnak (a stigma csökkentését, a reprodukciós egészség javulását, teljesítménynövekedést, munkavállalói jólét erősítését).¹⁴³ A szerző továbbá túl általánosnak véli azt, hogy gender-specifikus jogintézményként kerüljön megalkotásra a menstruációs szabadság. Ennek oka az, hogy nem minden nő éli át a menstruáció okozta nehézségeket, valamint bizonyos kor alatt, felett a menstruációs tünetek nem is jelentkeznek. Végül meg kell említeni King azon véleményét, hogy a menstruáció munkajogi kedvezményekkel való támogatása a menstruáci-

¹⁴⁰ Sang et al., 2021.

¹⁴¹ Szurovecz, I. (2022) *Menstruációs szabadságot vezetnek be a terézvárosi önkormányzati cégeknél* [Online]. Available at: <https://444.hu/2022/09/01/menstruacios-szabadsagot-vezetnek-be-a-terezvarosi-onkormanyzati-cegeknél> (Accessed 23 February 2024).

¹⁴² Price, 2022, p. 205.

¹⁴³ King, 2020, p. 155.

ót a női test problémájaként értelmezi, nem pedig a rossz munkakörülmények és a nemek közötti egyenlőtlenségek problémájaként. Álláspontja szerint inkább meg erősíti, mint ellensúlyozza azokat a problematikus feltételezéseket, amelyek szerint „minden nő” szükségszerűen legyengül a menstruáció miatt.¹⁴⁴

King végül azt hangsúlyozza, hogy ezen előnyök megvalósulása kapcsán kevés empirikus kutatást végeztek a menstruációs szabadság bevezetése után, így ezen állítások nem alátámaszthatóak.¹⁴⁵ Erre vonatkozóan azonban szerencsére már vannak bizonyos adatok, így például a spanyol szabályozás után. A spanyol törvény hatályba lépése óta¹⁴⁶ 1559 alkalommal vettek ki menstruációs szabadságot a spanyol Integrációs, Szociális Biztonsági és Migrációs Minisztérium adatai szerint. Ezen túl kiderült, hogy 2023. június 1. és 2024. április 24. között naponta átlagosan 4,75 fő vett ki menstruációs szabadságot, míg az átlagos időtartam 3,03 nap volt.¹⁴⁷ Látható tehát, hogy igenis igénybe volt véve a szabadság, azonban nem „tömegesen”, tehát nem történt túlzott mértékű igénybevétel, amely erősítené a sztereotípiákra építkező kritikákat.

E fenti kritikahalmazon kívül további ellenérvek sorakoztathatók más szempontok szerint is, mint például a jogi szabályozás részletkérdései, ám jelen fejezet csak a nemek közötti egyenlő bánásmódra fókuszál. Ezek után jó kérdés, hogy a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelése az egyenlőtlenségek kiegyenlítésére törekvő politikával valósítható-e meg, vagy általános, mindenkit egyformán támogató politikával.

1.4.2.3 Következtetések az egyenlő bánásmód kapcsán

King a menstruáció munkajogi szabályozásának gondolatát elveti kutatása eredményeképp. a menstruációs szabadnap helyett inkább azt tartaná célravezetőnek (a nemek közötti egyenlőség szempontjából is), ha az összes munkavállalót érintő munkakörülményekre, illetve általában a jó minőségű reprodukzív egészségügyi támogatásra kerülne a hangsúly.¹⁴⁸ Tehát az általánosság mellett teszi le a voksot. Álláspontja szerint ahelyett, hogy nemi vagy nemi alapú politikákat hoznánk létre, jobb, ha egyszerűen biztosítjuk, hogy a munkahelyi beavatkozások vagy a foglalkoztatási politikák végrehajtása során valamennyi munkavállaló (beleértve a nőket is) igényeit figyelembe vegyük. Ha egy környezet elviselhetetlen vagy nem biztonságos egy menstruáló munkavállaló számára, akkor az valószínűleg minden munkavállaló

¹⁴⁴ King, 2020, p. 168.

¹⁴⁵ King, 2020, p. 155.

¹⁴⁶ A menstruációs szabadság szabályozását Spanyolországban a 2023. február 28-i 1/2023. sz. törvény („organic law”) szabályozza.

¹⁴⁷ Jackson, I. (2024) ‘A year on from Spain’s menstrual leave law – what have we learned?’, *People Management* [Online]. Available at: <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1876316/year-spains-menstrual-leave-law-%E2%80%93-learned> (Accessed 21 May 2025).

¹⁴⁸ King, 2020, p. 151.

ló számára is káros lesz. A munkáltató kötelessége, hogy biztonságos munkakörnyezetet biztosítson a munkavállalói számára. Úgy véli, hogy ha a munkahely biztonságos és egészséges körülményeket biztosítana minden munkavállaló számára, akkor a nők nemspecifikus igényei is kielégítenék.¹⁴⁹

Ez a kijelentés logikus alapokon nyuszik, ám én ellenkező véleményen vagyok. Az univerzális szabályozás nem valósítja meg a megfelelő védelmet, ha a személyek egy csoportja hátrányban van például a menstruációs tünetek miatt, így az általános támogatás nem hozná egyenlő helyzetbe a feleket. A menstruáció olyan mértékű terhet jelent (het) az adott nő életében, amelyre specifikusan dedikált támogatások, kutatások kellenek. Álláspontom szerint a menstruáció munkajogi támogatása ideális esetben az univerzális szabályozásnál célozottabb. A King által említettek mindeképp fontos célokat jelenítenek meg, ugyanakkor ez a generális hozzáállás pont a különbségek, és az abból fakadó nemek közötti egyenlőtlenségek megszilárdítását szolgálná. Noha a női reprodukciós egészség védelmét szolgálja az általános, mindenkit védő szabályozás, ugyanakkor a nemspecifikus terheket az általános gondolkodás nem ellensúlyozza. Emiatt nem lehet megragadni az általános munkakörülményjavítás célja mellett.

Több kutató hasonlóan inkább a menstruációs szabadság előnyeiben látja az igazi előrelépést, és ezért indokoltnak tartja a bevezetését. Az egyik forrás például akként érvel, hogy a méltányos elbánás biztosítására irányuló törekvések az elvégzett munka mennyiségére és minőségére is pozitív hatással bírnak, csökkentik a stigmatizációt, és hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a jóléti és egészségügyi kérdések a szervezeti kultúra részévé váljanak.¹⁵⁰ Egy ilyen jellegű szakpolitika térnyerése esetén a nők önrendelkezési képességébe vetett bizalom is nőne, hiszen a súlyos menstruációs tünetek fennállása az érintett személy bevallásából tükröződik legtöbb esetben.¹⁵¹ Hozzájárulhat továbbá a menstruáció körüli diskurzus bátrabbá válásához is.¹⁵² Emiatt különösen fontos a nyitottság, amit Schoep és munkatársai is hangsúlyoznak. Empirikus kutatásukban ugyanis arra jutottak, hogy a nők számára tabu a menstruációs problémák megbeszélése a munkáltatóval, pedig a vizsgált nők 68%-a szeretne nagyobb rugalmasságot a menstruáció idején, akár az iskolában, akár a munkahelyén, emiatt kívánatosnak tűnik a nagyobb nyitottság az MRS-sel kapcsolatban a munkahelyi környezetben.¹⁵³ A menstruációs szabadság igénybevételéből fakadó kellemetlenségekre pedig megoldást kereshetünk később, a jogi szabályozás részleteiben.¹⁵⁴

¹⁴⁹ King, 2020, p. 172.

¹⁵⁰ International Business School, 2023.

¹⁵¹ Hrdoktor (2018) Munkavégzés a menstruáció ideje alatt - Működő képes lehet a menstruációs szabadság? [Online]. Available at: https://hrdoktor.blog.hu/2018/02/26/munkavegzes_a_menstruacio_ideje_alatt_mukodo_kepes_lehet_a_menstruacios_szabadsag (Accessed 14 May 2025).

¹⁵² Price, 2022, p. 214.

¹⁵³ Schoep et al., 2019, p. 8.

¹⁵⁴ Hrdoktor, 2018.

Más szemszögbe helyezi Sang és társai kutatása a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó diskurzust a menstruációs szabadság kapcsán. Sang és szerzőtársai szintén hangsúlyozzák, hogy a menstruációs ciklus alatt a nőknek egyértelműen több „munkával”, fizikális és mentális nehézséggel kell megküzdenie, így a fájdalom és a vérzés, a megfelelő létesítményekhez való hozzáférés, a stigma és a munkaterhek folytonos „kezelése”.¹⁵⁵ A menstruációs munka az alábbi táblázattal összegezhető:

a menstruációs munka területei	Példák
1. a munkaterhek kezelése	Nehézségek a menstruáció első napjaiban jelentkező fájdalommal kapcsolatosan, rugalmatlan jelenléti szabályok a munkahelyen
2. a fájó, vérző test kezelése	Fáradtság, menstruációs vér szivárgása a ruhára és a székre, fájdalmas munkavégzés.
3. a stigma kezelése	Szégyenérzet, a menstruáció eltitkolása, félelem a menstruáció „kitudódásától”, félelem attól, hogy kinevetnek.
4. a támogató létesítményekhez való hozzáférés (hiányának) kezelése	Nem megfelelő illemhelyek (különösen a munkavégzés helyéről megközelíthető módon), a mosdókhoz/mosdókhoz való privát hozzáférés hiánya, a menstruációs termékek nem általános biztosítása

1. táblázat: Saját szerkesztés, Sang et al. táblázata (1. táblázat) alapján¹⁵⁶

Ezek a terhek csak a menstruáló személyeket érintik. Emiatt az ő helyzetük nem azonos azon személyek helyzetével, akik ilyen nehézségekkel nem szembesülnek rendszeresen. Sang és társai ezt „additional labour”-nek, avagy többletmunkának nevezik, amelyet, ha nem individualizáltan kezel továbbra is a társadalom/jogalkotó, hanem csak az általános intézkedésekben gondolkodik, akkor az érintett személyeket a menstruációs egészséget nem támogató munkakörnyezetben tartja továbbra is.¹⁵⁷ Az általuk végzett kutatásból arra következtethetünk, és egyben az a nagyon fontos tézis szögezhető le, hogy *technikailag ez a megkerülhetetlen többletmunka az, amely a menstruációt figyelembe nem vevő munkahelyeket, munkajogot diszkriminatívva, a menstruációból fakadó hátrányosabb helyzettel együtt élő munkavégzőket a nekik járó támogatástól megfosztóvá teszi.*

A menstruációs szabadság hordozhat tabu-döntő hatást magában, amely a társadalmi narratívát (amelyet King is hangsúlyoz a kritikák kapcsán) a negatív irányból a pozitív, támogató irányba tolja el. Fontos ennek kapcsán az edukáció, hiszen

¹⁵⁵ Sang et al., 2021.

¹⁵⁶ Sang et al., 2021.

¹⁵⁷ Sang et al., 2021.

a menstruációs fájdalom, illetve a menstruáció általában véve egy rejtett dologként volt a társadalomban kezelve, így annak hatásai sem kellően kutattak, a kutatási eredmények nem kellően ismertek, illetve a panaszokkal együtt élő személyek helyzete sem kellően ismert a társadalom tagjai között, a menstruációs „csend” miatt. Így álláspontom szerint ezen foglalkoztatáspolitikai eszköz hozzájárulhat a női szervezet működésének társadalmi elismeréséhez, illetve ennek jogtudományi leképezéséhez. Természetesen egyet lehet érteni King bizonyos javaslataival, aki például sokrétű fejlesztést javasol,¹⁵⁸ hiszen a menstruációs szabadság létrehozása nem egy egyedülálló cél, hanem csupán egy eszköz azon cél megvalósításához, hogy a női munkavállalók munkafeltételei megfelelőek legyenek, a foglalkoztatási jogrendszer kiegyenlítően kezelje a nem-specifikus kérdéseket.

A téma kapcsán végezetül meg kell jegyezni, hogy a menstruáció és a menstruációs szabadság, egészség kérdése a nemzetközi irodalmakban nem feltétlenül a nemek közötti egyenlőséghez és diszkriminációhoz kapcsolódik elsőként, mivel sokszor a menstruáló személyként kerül megnevezésre a menstruációs szabadságra jogosult személy.¹⁵⁹ Ennek kifejtése ugyanakkor messze vezet a monográfia céljától, így attól eltekintünk.

I.5 A menstruáció a foglalkoztatáspolitikai látóhatárán?

Míg a nemi és kulturális normák fontos meghatározói a nők munkaerőpiaci tapasztalatainak, az intézményrendszer, és különösen a munkajog jelentős hatással van a nők munkahelyi helyzetének alakítására. Következésképpen azt lehet állítani, hogy a munkajog hatással van a nők foglalkoztatására és jólétére. A nők helyzetének munkajogi szabályozása ezért különösen fontos a nemi diszkrimináció elkerülése érdekében.

A nők reprodukciós folyamatát a szociális és munkajog is védi, hozzájárulva ezzel az érintett nők státuszbiztonságához. A menstruáció azonban elválaszthatatlanul kapcsolódik a nők termékenységéhez, és jelenleg a munka- és szociális jogban figyelmen kívül marad,¹⁶⁰ míg például a menstruációs szegénység, amely veszélyezteti a szociális biztonságot, a folyamatban lévő nemzetközi cselekvési tervek és programok középpontjában áll.

A menstruáció tehát társadalmi jelenség. Ez vitán felül áll, különösen az előző fejezetben olvasottakra tekintettel. A menstruáció ugyanakkor nem önmagában álló tény, hanem része a női reprodukciós folyamatnak, így egy olyan fogalomba kapaszkodhatunk akkor, amikor a menstruációt a foglalkoztatáspolitikai részévé kívánjuk tenni, amely már kívánta a figyelmet a társadalom, a tudomány és a szociális

¹⁵⁸ King, 2020, p. 169.

¹⁵⁹ Ennek hátterében a gender kérdések állnak. Lásd: Price, 2022, p. 187.

¹⁶⁰ A jelenlegi magyar jogszabályokban például nincs a menstruációhoz kapcsolódó munkajogi vagy szociális jogi kedvezmény.

partnerek oldaláról, amely nem más, mint a reprodukciós egészség, aminek pontos tartalmát lentebb tárgyaljuk.

A reprodukciós egészség számos szempontból értelmezendő. Az Európai Parlament nevesít ennek kapcsán oktatáshoz fűződő kötelezettségeket, egészségügyi kötelezettségeket, mint például a megfelelő és hozzáférhető szolgáltatások széleskörű biztosítása, egyenlő bánásmód megvalósításához fűződő kötelezettségeket.

Fontos kiemelni, hogy *a reprodukciós egészség magába foglalja a menstruációs egészséget is*. A menstruációs egészség pedig egy komoly foglalkoztatáspolitikai kérdés – „a kezeletlen menstruációs fájdalom és a diszkriminatív hagyományok az iskolából való lemorzsolódáshoz és alacsonyabb jelenléti arányhoz vezetnek a lányok esetében az iskolában és a nők esetében a munkahelyen.”¹⁶¹ Ezért is hangsúlyozza az Európai Unió, hogy a reprodukciós egészség kihívásait nemzeti és uniós kihívásokként kell kezelni, mivel az kulcsfontosságú nem csak a nemek közötti egyenlőség, de a gazdasági növekedés és fejlődés szempontjából is.¹⁶² A tagállamoknak ennél fogva feladata az is, hogy költségvetési forrással támogassák a reprodukciós egészség megvalósulását,¹⁶³ amely kiterjed az ehhez kapcsolódó foglalkoztatáspolitikára is. Ezzel kapcsolatban, a reprodukciós egészséghez fűződve ugyanakkor nem csak a menstruáció kiemelt tényező. Az Európai Parlament ugyanis azt is hangsúlyozza, hogy számításba kell venni a további egészségügyi szükségleteket a reprodukciós egészséggel összefüggésben, így például a menopauzát is.¹⁶⁴ Mindezen célok érdekében uniós szintű szerveződés is elvárt, így például az Európai Parlament felhívja a Tanácsot, hogy hozzon létre egy, a nemek közötti egyenlőségért felelős minisztereket és államtitkárokat tömörítő, egységes fórumot alkotó formációt annak érdekében, hogy közös és konkrét intézkedéseket lehessen hozni a nők jogai és a nemek közötti egyenlőség területén jelentkező kihívások kezelésére, beleértve a szexuális és reprodukciós egészséget és jogokat.¹⁶⁵ A Parlament továbbá a demográfia alapkérdésének is tekinti a reprodukciós egészséget, mikor uniós demográfiai kihívásokhoz kapcsolja a reprodukciós egészség megvalósulását.¹⁶⁶

Érdekes, hogy külön a foglalkoztatáspolitikát nem nevesíti az uniós állásfoglalás, mégis, a foglalkoztatáspolitikai szerepe vitathatatlan, ha az egyébként megjelölt feladatok megvalósulását nézzük, így például a nemek közötti egyenlőség megvalósítását, illetve az egészség védelmét. A menstruációra vonatkozóan inkább oktatási, tájékoztatási célok kerülnek nevesítésre, illetve a menstruációs szegénység kezelé-

¹⁶¹ Európai Parlament (2021b) *Committee on Women's Rights and Gender Equality: Report on the situation of sexual and reproductive health and rights in the EU in the frame of women's health*. Brussels: European Parliament, S.

¹⁶² Európai Parlament (2021c) *European Parliament resolution of 24 June 2021 on the situation of sexual and reproductive health and rights in the EU in the frame of women's health (2020/2215(INI))*. Brussels: European Parliament, 4. pont

¹⁶³ Európai Parlament, 2021c, 6-7. pont

¹⁶⁴ Európai Parlament, 2021c, 20. pont.

¹⁶⁵ Európai Parlament, 2021c, 52. pont.

¹⁶⁶ Európai Parlament, 2021c, 55. pont.

se.¹⁶⁷ Ami a lentebbi sorokhoz kapcsolódóan megragadhatja még a figyelmünket, az az, hogy az Európai Parlament felszólít a lányok és nők oktatásban való részvételének biztosítására, mivel ez a nők társadalmi és gazdasági szerepvállalása növelésének nélkülözhetetlen eszköze; felszólít erőfeszítések tételére a lányok menstruáció idején való hiányzásainak csökkentése érdekében az iskolai menstruációs higiénés létesítmények, különösen a WASH-szolgáltatások javítása és a megbélyegzés elleni küzdelem révén.¹⁶⁸ Ezzel ellentétben az állásfoglalás nem részletezi, hogy a nők munkaerőpiaci szerepét, helyzetét ugyanúgy árnyalja a menstruációs nehézségek miatti távollét kényszere, amely azért különösen meglepő, mert a menstruáció idején fellépő iskolai távollétet evidens körülményként kezeli. A menstruáció miatti távollét ugyanakkor nem szűnik meg a hallgatói státuszból munkavállalói státuszba lépéssel, mivel az nem a „biztosított” kategóriákhoz kötődik. Így, a külön nevesített iskolai hiányzásokra tekintettel kifejezetten problematikus, hogy a Parlament nem tekinti ugyanúgy nevesítendőnek a menstruáció miatti távollét hatását a nők társadalmi és gazdasági szerepvállalása növelésében. Ez a mulasztás ugyanakkor nem lehet oka annak, hogy e jelenséggel ne foglalkozzanak a nemzeti és uniós felelős szervezetek, személyek, mivel a többi elvárásból, általánosan a reprodukciós egészség védelmének követelményéből ezen cél egyértelműen fakad.

A fentiek fényében érdemes megfontolni a reprodukciós egészség elhelyezését a foglalkoztatáspolitikai szempontok között, amely a kutatási kérdésre is választ ad. A lehetséges eszközök megtalálásához azonban le kell szögezni, hogy a foglalkoztatáspolitikai az állami szociális ellátórendszer szerves része. Önmagában azonban nem értelmezhető, csak a munkajogi szabályokkal együtt működőképes. A foglalkoztatás-támogatás a munkajogban megtalálható védő szabályokon keresztül valósul meg.¹⁶⁹

Álláspontunk szerint a reprodukciós egészség és a foglalkoztatás sok szempontból elválaszthatatlanul összekapcsolódik. Világszerte a nők a gyermekek elsődleges gondozói és a nők reprodukív évei általában átfedésben vannak a gazdaságilag produktív éveikkel. A tervezett és nem tervezett terhesség és gyermekvállalás befolyásolja a nők képességét arra, hogy különböző típusú gazdasági lehetőségeket keressenek, sőt még arra is, hogy milyen ágazatokban kívánnak dolgozni. A gyermekgondozási szolgáltatások hiányában és a gondozási terhek kiegyensúlyozására tett erőfeszítések miatt a nők gyakran az informális vagy szabályozatlan gazdaságban dolgoznak. A hivatalos és az informális munka közötti „választás” valószínűsíthetően a nők reprodukciós egészségügyi támogatáshoz való hozzáférése alapján is változik.¹⁷⁰ Ebből kifolyólag látható, hogy a reprodukciós egészséggel összefüggő

¹⁶⁷ Európai Parlament, 2021c, 28. pont

¹⁶⁸ Európai Parlament, 2021c, 65. pont

¹⁶⁹ Bíró et al., 2010, pp. 75, 103.

¹⁷⁰ Gammage, S., Sultana, N., Glinski, A. (2020) ‘Reducing vulnerable employment: Is there a role for reproductive health, social protection, and labour market policy?’, *Feminist Economics*, 26(1), pp. 121–153; <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1670350>.

foglalkoztatás-támogató eszközök komoly hatással vannak a nők munkaerőpiacra való bekerülésére és a női munkanélküliséggel szembeni harcra, és egyben azt is segíthetik, követve a welfare state, azaz a jóléti állam célkitűzését, hogy a munkával töltött idő alatt is megfelelően biztosított legyen a nők reprodukciós egészsége. A munkajogban ilyen céllal bevezetett, tehát a reprodukciós egészséget védő, támogató szabályok ennél fogva a foglalkoztatás támogatását egyértelműen megvalósítják, egy-egy új jogintézmény bevezetését pedig komoly foglalkoztatáspolitikai vitának kell megelőznie, hiszen arra is hatást fog gyakorolni.¹⁷¹

Ezek után fontos kérdés, hogy a munkajog jelenleg kellően figyelembe veszi-e a női reprodukciós egészség minden területét. A modern munkajog a várandóssággal azonos védelemben részesíti azokat a nőket, akik az emberi reprodukciós eljárásban vesznek részt. E szabályok főleg negatív jellegű kötelezettségeket (tilalmakat, korlátokat) támasztanak a munkáltató felé, sőt, mentességet is, amely korlátok kiterjednek a munkafeltételekre, munkakörre, munkaidőre. Ezen szabályok mögött az a megfontolás áll, hogy a biztonságot és az egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények között dolgozhassanak az érintett munkavállalók,¹⁷² amely kötelezettség a munkáltatót terheli.

A nők reprodukciós folyamatát tehát a szociális és munkajog is védi, hozzájárulva ezzel az érintett nők státuszbiztonságához. A menstruáció azonban elválaszthatatlanul kapcsolódik a nők termékenységehez, és jelenleg kevésbé értékelt jelenség a munka- és szociális jogi kontextusban, miközben például a menstruációs szegénység, amely veszélyezteti a szociális biztonságot, a folyamatban lévő nemzetközi cselekvési tervek és programok középpontjában áll. A sztereotípiákkal ellentétben a menstruációs szegénység nem csak a hajléktalan vagy súlyosan hátrányos helyzetű nők hovatartozó problémája, hanem a munkahelyeken, iskolákban, egyetemeken is előfordul.¹⁷³ A menstruáció eltitkolása és a témáról való jogi hallgatás termékeny talajt biztosít az egyenlőtlen bánásmódnak, különösen a közvetett megkülönböztetés formájában. Míg a nemi és kulturális normák fontos meghatározói a nők munkaerőpiaci tapasztalatainak, addig az intézményrendszer, és különösen a munkajogi szabályok is jelentős hatással vannak a nők munkahelyi helyzetének alakítására. Ebből kifolyólag kijelenthetjük, hogy a munkajog hatást gyakorol a nők foglalkoztatására, a nők jóllétére, még olyan ügyek kapcsán is, amely szinte eltitkoltnak tekinthető.

¹⁷¹ Bíró et al., 2010, p. 105.

¹⁷² Kajtár, E. (2014) 'Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből', *Infokommunikáció és Jog*, 2014(2), pp. 92–96, p. 93.

¹⁷³ 2022-ben számos kutatás vizsgálta a COVID-járványnak az Egyesült Államokban a menstruációs szegénységre gyakorolt gazdasági hatásait. A kutatásból kiderült, hogy a válaszadók 18,4 százaléka azért hiányzott a munkából, mert nem jutott megfelelő menstruációs higiéniai termékekhez. Hunter, E., Palovick, K., Teni, M.T., Kuhlmann, A.S. (2022) 'COVID-19 made it harder to access period products: The effects of a pandemic on period poverty', *Frontiers in Reproductive Health*, 4, Article 1003040; <https://doi.org/10.3389/frph.2022.1003040>; Erdey and Várnagy, 2022, p. 60.

I. 6 Munkajogi alapvetés – nemspecifikus szabályok?

Miközben a munkajogi jogszabályok kritikus fontosságúak a nemek közötti munkahelyi egyenlőség illetve a munkavállaló egészsége védelmének megvalósításában, a jelenleg általában nem szabályozott menstruációs szabadság és annak a nőknek a fizetett munkában való megjelenését elősegítő munkahelyi intézkedésként betöltött szerepe továbbra is nagyrészt ismeretlennek tekinthető és sajnos kevésbé vizsgált,¹⁷⁴ annak ellenére, hogy a téma iránt mind a tudományos, mind a közsférában egyre nagyobb érdeklődés mutatkozik. A menstruációs szabadságról elenyésző mennyiségben találhatóak nemzetek közötti globális munkajogi tanulmányok és kevés szó esik annak használatáról vagy a munkahelyi nemek közötti kapcsolatokra gyakorolt hatásáról. A menstruáció és a munkavégzés, munkahelyen zajló menstruáció, illetve a munkatársak közötti egyenlő bánásmód szempontjából is jelképes mértékű kutatás övezi e kérdést,¹⁷⁵ különösen hazánkban. Pedig, ha figyelem bevesszük a menstruáció, az MRS (ezen belül a dysmenorrhoea), illetve más menstruációs betegségek, például az endometriózis, a policisztás ovárium szindróma és a premenstruációs diszfóriás zavar hatásait is, amelyek tünetei megviselhetik az érintetteket, és gyakran nem diagnosztizálják őket, akkor egyértelmű, hogy az munkát végző népesség jelentős része szembesül a nemspecifikus munkahelyi kihívásokkal.¹⁷⁶

A szürke irodalomban újra felmerült a téma vizsgálata a közelmúltban, ugyanakkor mind a jogalkotás, mind a tudomány szempontjából hézagos a menstruáció és a munkajog összefüggéseinek vizsgálata, kezelése. A menstruációs szabadság napjainkban egy elismertté váló igény, így a munkajogba való bevezetése progresszív jogalkotási fejlesztésként kezelhető.¹⁷⁷ Mivel ez egy viszonylag új kutatási terület, jelentős kihívásokkal kellett szembenéznie a kutatómunkának, amelyek közül a legfontosabbak a tudományos elemzések hiánya és a szakpolitikák használatára vagy hatására vonatkozó empirikus bizonyítékok hiánya.¹⁷⁸ Ezek alapján felmerülhetnek a következő kérdések a kutatómunka számára:

1. Kell szabályozni a menstruációt a munkajog szempontjából?
2. Ha igen, ezt hogyan kell megvalósítani?

Az első kérdésre a korábbi fejezet, azaz a menstruáció és annak alapjogi kereteinek vizsgálata álláspontom szerint egyértelmű választ adott, miszerint igen, arra szükség van. Ez viszont azt is jelenti, hogy jelenleg elhanyagolt a munkajognak a nemspecifikus területe, amely így joghézagot képez a jelenlegi szabályozási hálóban.

¹⁷⁴ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 188.

¹⁷⁵ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 188.

¹⁷⁶ Ferdenzi, I. (2023) Landmark workplace standard on menstruation, menstrual health and menopause announced by The British Standards Institute (BSI) [Online]. Available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bea54200-a311-44a3-bedc-84d7d746c7d6> (Accessed 14 May 2025).

¹⁷⁷ Reljanović and Rajić Čalić, 2024.

¹⁷⁸ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 192.

Viszont a hogyan kérdést egyelőre nem fejtettük ki, mivel annak részletei sorsdöntő jelentőségűek lesznek a jogintézmény működése szempontjából. Ennek kapcsán kiemelten kell megjegyeznünk egy eszközt.

Egy ilyen, ellentmondásosan értékelt jogintézmény bevezetése előtt érdemes Gender Impact Assessment (GIA), azaz a nemek közötti hatásvizsgálat tesztjét lefuttatni a rendelkezést létrehozó szervnek (munkáltató, jogalkotó), amely nem más, mint egy jogszabály, politika vagy program előzetes értékelése, elemzése vagy vizsgálata, amely lehetővé teszi annak valószínűségének megelőző jellegű megállapítását, hogy egy adott döntésnek milyen negatív következményei lehetnek a nők és férfiak közötti egyenlőségre nézve. A GIA központi kérdése a következő: Csökkenti-e, fenntartja-e vagy növeli-e egy jogszabály, szakpolitika vagy program a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségeket? Az értékelés kettős megközelítést foglal magában: a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jelenlegi helyzetet a vizsgált szakpolitikával kapcsolatban, valamint a nőkre és férfiakra gyakorolt várható hatásokat a szakpolitika végrehajtása után. Fontos, hogy az értékelés strukturált, azaz szisztematikus, elemző és dokumentált legyen. A nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásvizsgálat végső célja, hogy javítsa a vizsgált szakpolitika kialakítását és tervezését annak érdekében, hogy megelőzze a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt negatív hatást, és hogy a jobban megtervezett, átalakító jellegű jogszabályok és szakpolitikák révén erősítse a nemek közötti egyenlőséget. Az elsődleges cél a szakpolitika kiigazítása annak érdekében, hogy a diszkriminatív hatások megszűnjenek vagy enyhüljenek. A negatív hatások elkerülésén túl a GIA átalakító jellegű eszközként is használható a nemek közötti egyenlőségi célok meghatározásához és a politika olyan módon történő megfogalmazásához, hogy proaktívan elősegítse a nemek közötti egyenlőséget. Egy ilyen vizsgálat kifejezetten fontos jogalkotás megtervezése, de munkáltatói intézkedés bevezetése előtt is.¹⁷⁹ Ideális esetben egy ilyen eljárással megfelelően előkészíthetővé válik a jogalkotói szabályozás, amely akár egy szélesebb, a reprodukciós egészséget támogató szakpolitika része lehet. E monográfia ezen folyamathoz kíván hozzájárulni a jogtudomány kérdéseinek vizsgálata szempontjából.

1.6.1 Munkahelyi egészség és biztonság – női szemszögből

Lássuk tehát a munkajog jelenlegi helyzetét. Ahogy az fentebb kifejtésre került, a munkajog alapvetően a férfi testre épül. Ennek történelmi okai is vannak természetesen, ám ezen a mai napig nem tudott teljes mértékben túllépni a jogalkotó.

A munkajogban eddig megvalósult támogatások kapcsán először is ki kell emelni a *munkavégzés körülményeinek* kérdését, a munkavállalók jóllétét, az egészséges és

¹⁷⁹ Részletesen a metódusait, eszközeit és folyamatát tekintve lásd: European Institute for Gender Equality (2017) *Gender Impact Assessment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 8–11.

biztonságos munkakörnyezetet. Ennek nagyon fontos, hogy megfelelően kiépített univerzális keretei legyenek, azonban a nemspecifikus szabályozásnak is meg kell jelennie az elvárásokban.

A munkavégzés megfelelő körülményei kapcsán az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 23. cikkelye meghatározza, hogy mindenkinek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. Ennélfogva a munkához való emberi jog célja az igazságos és kedvező munkakörülményekhez való jog biztosítása is.¹⁸⁰ Feltűnő, hogy a menstruáció kezelését a e kérdéskör kapcsán a jogalkotó és jogalkalmazó szervek nem veszik figyelembe, pedig Baird, Hill és Colussi is kiemelik, hogy a menstruációs szabadság fontos szerepet játszik a nem megfelelő higiéniai körülmények és a munkahelyi hiányzások gazdasági költségeinek kezelésében.¹⁸¹ *A ciklus-specifikus (ciklusbarát vagy menstruáció-barát) munkakörülmények számos területet érinthetnek, mint a megfelelő higiéniai körülmények, eszközök a munkahelyen, a pihenés lehetősége mind e kérdéskörbe tartozik, a rugalmas munkaidő vagy épp a lentebb részleteiben is vizsgált szabadság mellett.*¹⁸²

Röviden megnézhetünk külföldi példákat ennek kapcsán. Ha például Spanyolországot nézzük, a munkahelyi egészségügyi berendezésekre vonatkozó minimumszabályozást a 486/1997-es királyi rendelet tartalmazza, amely meghatározza a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági minimumszabályokat. Az V. melléklet a mosdók és pihenőhelyiségek tekintetében a 4. szakaszban megállapítja, hogy a munkahelyeken a munkaállomások és öltözők közelében tükrökkel, folyóvízzel, szükség esetén meleg vízzel, szappannal és egyéni törülközőkkel vagy más higiénikus szárítórendszerrel ellátott mosdókkal kell rendelkezniük. Rendszeres piszkos vagy szennyező, illetve erős izzadással járó munkavégzés esetén hideg és meleg folyóvízzel működő zuhanyzóval is el kell látni őket. Ilyen esetekben a munkavállalók számára biztosítani kell a szükséges speciális tisztálkodási eszközöket. A női munkavállalók különleges szükségleteire vonatkozó egyetlen, legalábbis rejtélyesen megfogalmazott utalás a 6. bekezdésben található, amely kimondja, hogy a nők által használt mosdókban speciális zárt tartályokat kell elhelyezni, anélkül, hogy ennek az igénynek az indoklására utalna. És bár a 10. cikk meghatározza a vállalat elsősegélycsomagjának minimálisan szükséges tartalmát, nem történik utalás arra, hogy a menstruáció kezeléséhez higiéniai elemekre van szükség. Szabályozza ugyan, hogy a terhes munkavállalóknak és a szoptató anyáknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy fekvve, megfelelő körülmények között pihenhessenek, szintén a menstruáló munkavállalók szükségleteire való hivatkozás nélkül.¹⁸³

¹⁸⁰ Strassmayr, 2022, p. 17.

¹⁸¹ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 206.

¹⁸² Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 189.

¹⁸³ De La Iglesia Aza, L., Solymosi-Szekeres, B. (2024) 'La menstruación en el entorno laboral', *Lan Harremanak*, 2024/51, pp. 1–31.

A svéd munkakörnyezetről szóló törvény (1977) előírja a második fejezete 1, 2 és 8. szakaszaiban, hogy a munkakörülményeket az emberek eltérő fizikai és szellemi állapotához kell igazítani, a személyes higiéniahoz szükséges terek és eszközök szükségességét hangsúlyozza, és hogy a munkát úgy kell megtervezni és megszervezni, hogy az egészséges és biztonságos környezetben végezhető legyen, de a szövegben nem találunk közvetlen utalást a menstruációra.¹⁸⁴

Ezek alapján érdemes a magyar szabályozást is ellenőrizni. Amikor a nők helyzetéről és munkahelyi egészségéről beszélünk, alapvetően két jogszabállyal kell részletesen foglalkozni: a munka törvénykönyvével (2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről) és a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvénnyel. A magyar munkajog a nők egészségi állapotát elsősorban a gyermekvállaláshoz köti, ami nem meglepő, hiszen a nemi diszkrimináció problémája mellett a munka törvénykönyve és más jogszabályok is tartalmaznak közvetlenül a gyermekvállaláshoz kapcsolódó rendelkezéseket, az esélyegyenlőség elősegítése érdekében (például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátozása a terhességtől a gyermek hároméves koráig vonatkozik a nőre, tehát a védelem nem azért van, mert nő, hanem mert gyermeket szült).

Általánosságban tehát azt látjuk, hogy a magyar munka törvénykönyvében a nőkre az általános szabályok vonatkoznak, csak a szabályok értelmezése különbözik a munkavállaló női mivoltát illetően. Így például sem férfi, sem nő nem foglalkoztatható olyan munkakörben, amely testi alkatuk vagy fejlettségük miatt hátrányos következményekkel járhat rájuk nézve, de ezt a szabályt a nők eltérő szervi felépítésére tekintettel másként kell értelmezni. Különböző jogszabályok, főként ágazati kormányrendeletek határozzák meg azokat a munkaköröket, amelyekben a nők nem, vagy csak bizonyos munkakörülmények között, illetve előzetes orvosi vizsgálathoz kötötten foglalkoztathatók. Ezen kívül menstruációhoz is köthető még a munkaközi szünet kérdése is, amely szintén a munkavégzés lényeges körülményének tekinthető. A munka törvénykönyve előírja, hogy a munkavállalónak 20 perc szünetet kell biztosítani, ha a munkaideje meghaladja a hat órát, és 25 percet, ha meghaladja a kilenc órát. A szünetet legalább három és legfeljebb hat óra munkavégzés után kell biztosítani. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató elrendelheti, hogy a munkavállaló legkorábban hat órával a munka megkezdése után jogosult szünetre. Érdemes megjegyezni azonban – amivel az esetjog alapján nem minden munkáltató van tisztában –, hogy a mosdóhasználatához való jog az emberi méltósághoz való jogból ered, amely – tovább gondolva – a munkavállaló magánéletéhez való jogának gyakorlásának szerves részét képezi. Ennek alapján az EU Bíróságának esetjoga egyértelmű, miszerint a WC-használatot a munkáltató nem

¹⁸⁴ Government Offices of Sweden (2015) *Work Environment Act (Arbetsmiljölagen)* [Online]. Available at: <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/> (Accessed 14 May 2025).

korlátozhatja a munkaközi szünetre. A WC-n töltött idő munkaidőnek minősül, de természetesen ezzel a munkavállaló nem élhet vissza.¹⁸⁵

Magyarországon a biztonságos és egészséges munkakörülmények megteremtése és annak részleteinek garantálása tehát alapvetően a munkáltató felelőssége. A munkavédelmi törvény ennek kapcsán kiemelkedő (1993. évi XCIII. törvény), hiszen ebben a jogalkotó kiemel egy úgynevezett sérülékeny csoportot, amelyre speciális szabályok vonatkoznak. Sérülékeny csoport az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalkorúak, terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek). Ez a felsorolás a nőket alapvetően nem minősíti sérülékeny csoportba tartozóknak. Kiemelendő továbbá a 3/2002 (II. 8.) SzCsM-EüM számú együttes rendelet, amely a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjét határozza meg. E rendelet 19. §-a szerint a munkavállalók számára elegendő és megfelelő zuhanyzási lehetőséget kell biztosítani, ha a munka jellege vagy egyéb egészségügyi okok ezt megkívánják. A férfiak és nők számára külön zuhanyzónak kell lennie, vagy legalább a zuhanyzók külön használatát biztosítani kell. A zuhanyzóknak megfelelő méretűnek kell lenniük ahhoz, hogy minden munkavállaló akadálytalanul, higiénikusan tisztálkodhasson. A zuhanyzóknak hideg és meleg folyóvízzel kell rendelkezniük. E szakasznak csak az ötödik bekezdése utalhat a nőkre vonatkozó speciális higiéniai követelményekre, de távolabbi szempontból, mivel a jogalkotó itt fejti ki, hogy a zuhanyzóknak olyan berendezésekkel kell rendelkezniük, amelyek lehetővé teszik, hogy minden munkavállaló a higiéniai követelmények szerint tisztálkodhasson. Amennyiben a zuhanyzókra nincs szükség, a munkahelyi környezetben elegendő számú, megfelelő számú, folyóvízzel (szükség esetén meleg vízzel) ellátott mosdót kell biztosítani, hogy a higiéniai követelmények betarthatók legyenek, és megfelelő eszközök vagy berendezések álljanak rendelkezésre a kézszárításhoz. A munkahelyek, pihenő- és öltözőhelyiségek, valamint a zuhanyzóval és mosdókagylóval ellátott helyiségek közelében különálló, megfelelő számú WC-vel és kézmosási lehetőséggel ellátott mellékhelyiségeket kell biztosítani a munkavállalók számára. A spanyol jogszabályokkal ellentétben nincs előírás a speciális tárolókra vonatkozóan. Az egyetlen nemekre vonatkozó szabály az, hogy a férfiak és nők számára külön WC-ket vagy külön WC-használatot kell biztosítani. Végül, a terhes nők és a szoptató anyák számára lehetővé kell tenni, hogy a szünetekben, beleértve a munkaidő alatt is, ha egészségügyi okokból szükséges, megfelelő, ágyazható helyiségben pihenhessenek.

A munkavédelmi és munkajogi keretek ezen rövid felvillantása kulcsfontosságú a hatásuk vizsgálatához. Ezen a ponton fel kell hívni a figyelmet arra a sajnálatos tényre, hogy a nők munkahelyi biztonsága és egészségvédelme a gyakorlatban nem

¹⁸⁵ Sáfrány, Í. (2022) 'Menstruációs szabadság – Tények és tévhitek' [Online]. Available at: <https://das.hu/jogi-esetek-es-hirek/menstruacios-szabadsag-tenyek-es-tevhitek/> (Accessed 23 February 2024).

kap kellő figyelmet. Márpedig a nemek közötti egyenlőségnek az egyik fő akadály a dolgozó nőket érintő, a munkaszervezésből eredő sajátos kockázatok láthatatlan jellege. Pedig számos kutatás kimutatta, hogy a nők is ki vannak téve fizikai kockázatoknak. A munkahelyi kockázatmegelőzésre vonatkozó politikák általában nem veszik figyelembe a nemek közötti különbséget. A munkahelyi vegyi anyagoknak való kitettség jól illusztrálja ezt a helyzetet. Európában nők milliói vannak kitéve mérgező anyagoknak különösen a tisztító és „testápoló” (pl. fodrász) munkakörökben, de megelőző intézkedéseket általában csak az ipari környezetben tesznek. A gépek és munkaeszközök tervezése egy másik példa erre, mivel teljesen figyelmen kívül hagyja a férfiak és nők közötti fiziológiai különbségeket.¹⁸⁶

Érdekes módon a nők és a férfiak között jelentős különbségek vannak a munkahelyi balesetek típusai és azok előfordulási valószínűsége tekintetében az EU-ban. Ezt az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) foglalta össze 2010-ben. A jelentés megállapította, hogy a dolgozó nőket érintő kockázatokat nem vizsgálják kellőképpen. Szembetűnő példa erre a nők veszélyes anyagoknak való kitettsége, amely a jelentés szerint továbbra is feltáratlan terület. A munkakörülményekre vonatkozó európai felmérések az elmúlt 20 évben kimutatták, hogy a női munkavállalók gyakrabban vannak kitéve olyan fertőző anyagoknak, mint a veszélyes hulladékok, testnedvek vagy laboratóriumi anyagok a munkahelyen, és a női munkavállalók több fertőző betegségről számolnak be, mint a férfiak.¹⁸⁷ A veszélyes anyagoknak való kitettségen belül a vegyi anyagok és fertőző anyagok kezelése főként a túlnyomórészt nők által végzett egészségügyi ágazatban fordul elő, de nem ismeretlen más szolgáltatói foglalkozásokban sem. Ezeket az expozíciókat gyakran figyelmen kívül hagyják. Pedig az uniós jogszabályoknak megfelelően a munkáltató felelőssége, hogy a kockázatértékelés során a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket is figyelembe vegye. Hasonló problémákat tükröznek a hatóság más jelentései is. Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség 2013. január 20-án közzétett, „New risks and trends in the safety and health of women at work”¹⁸⁸ (magyarul: A nők munkahelyi biztonságával és egészségével kapcsolatos új kockázatok és tendenciák) című jelentésében, amelynek egyébként a célja az, hogy megvizsgálja a nők munkaerőpiacra való szélesebb körű integrációja által az egészség és biztonság terén jelentett sajátos kihívásokat, *a menstruáció szó mindössze egyszer (48. oldal) szerepel a jelentés 382 oldalán keresztül*. És ott is csak azért, hogy megerősítse a reprodukzív egészséggel kapcsolatos szélesebb körű szemlélet szükségességét, a kutatási napirendben nagyobb hangsúlyt fektetve a reprodukzív kérdésekre az általános foglalkozási kockázatok tekintetében. Arra a megállapításra jut, hogy mivel ugyan van néhány kutatás a terhes nőkről és az

¹⁸⁶ De Troyer, M., Vogel, L. (2015) ‘Women at work: in search of recognition’, *HesaMag*, 2015/12, p. 10.

¹⁸⁷ European Agency for Safety and Health at Work (2013) *New risks and trends in the safety and health of women at work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 37.

¹⁸⁸ Available online at: <https://osha.europa.eu/en/publications/new-risks-and-trends-safety-and-health-women-work>.

újdonsült anyákról, sokkal kevesebb kutatás van más női élettapasztalatokról, például a hormonális hatásokról, a menstruációs zavarokról és a menopauzáról.¹⁸⁹

Nyilvánvaló, hogy a menstruációt nem veszik kellően figyelembe figyelembe sem a munkajogi szabályozásban, sem a munkahelyi (egészségügyi) kockázatok megelőzésében, és csak a közelmúltban kapott minimális figyelmet olyan tapasztalatokban, amelyeket globális szinten még mindig szinte anekdotikusnak nevezhetünk. Vannak azonban már olyan tanulmányok, amelyek bizonyítják, hogy *a menstruációs tünetek jellemzően nem vezetnek megnövekedett távolléthez a munkahelyen jelenleg, viszont növelik a jelenlétet, pontosabban a jelenléti kényszert*,¹⁹⁰ ami azt jelenti, hogy valaki betegsége vagy fájdalmai ellenére munkába megy, mert fél, hogy elveszíti a munkáját. A menstruációból eredő távollét a termelékenység csökkenéséhez vezethet. Ezt felismerve, az e kihívások kezelésére szolgáló lehetséges megoldások közé tartozhat a menstruációval küzdő egyének számára a menstruáció idejére nagyobb rugalmasság biztosítása¹⁹¹ (például az otthoni munkavégzés lehetősége vagy rugalmas munkaidő elfogadása), a munkahelyi létesítményekhez való szabad hozzáférés, valamint a menstruációs szabadságra vonatkozó politikák végrehajtása, egyéb innovatív megközelítések mellett.

A nemspecifikus (nőkre fókuszált) munkavédelmi szabályokra szükség van. az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) is hangsúlyozza a munkahelyi egészséghez és biztonsághoz kapcsolódó nem-érzékeny gyakorlatot (*Gender Sensitive OSH Practice*). Kiemelik, hogy a nemek közötti különbségeket figyelembe kell venni a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi (OSH) politikák és megelőzési stratégiák kidolgozásakor.¹⁹² Ez a megközelítés elismeri és láthatóvá teszi a férfi és női

¹⁸⁹ A munka-magánélet egyensúlyára való törekvésnek talán egyik hátulütője, hogy a legújabb szakirodalom egyre nagyobb része a nők munkahelyi egészségét és biztonságát elsősorban a stressz és a pszichológiai, pszichoszociális egészség és biztonság, nem pedig a fizikai állapotok szempontjából közelíti meg.

¹⁹⁰ Schoep et al., 2019.

¹⁹¹ Francis, A. (2022) 'Could "menstrual leave" change the workplace?', *BBC, Equality matters* [Online]. Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220426-could-menstrual-leave-change-the-workplace> (Accessed: 16 January 2024).

¹⁹² Például vehetjük a mezőgazdasági munkát. E munka jelentős részét a nők végzik, mind közvetlenül a különböző termelési tevékenységekhez való hozzájárulással, mind közvetve a háztartási munka és a családi gazdaságok irányításával járó munka nagy részének elvégzésével. A háztartási munka magában foglalja a peszticideknek való kitétséget, különösen a munkaruházat mosása során. Ez a kettős munka néha kiegészül egy fizetett nem mezőgazdasági munkával. Ez gyakran előfordul a vidéki területeken található gyárakban dolgozó nők esetében. A peszticidek egészségügyi hatásairól szóló számos tanulmány létezik, ám ezek alapvetően nem elemzik külön a férfiakra és a nőkre gyakorolt hatásokat. Ezek a különbségek azonban léteznek, és azokat figyelembe kell venni a szabályozás során. Erre is tekintettel egy mexikói kutatási program megpróbálta felmérni a vegyi szennyezés férfiakra és nőkre gyakorolt különböző hatásait. A program jelentős része a peszticidekre fókuszált. Ennek során kimutatták, hogy ezek a nőkre általában nagyobb hatással vannak, különösen a genotoxikus károsodások tekintetében. A magyarázat két tényezőt foglal magában: a nemek közötti munkamegosztás miatt a nők nagyobb mértékben vannak kitéve bizonyos szennyeződéseknek. A biológiai különbségek is szerepet játszanak, különösen az a tény, hogy a nők testének nagyobb részét a zsírszövetek alkotják. Számos kémiai szennyezőanyag kifejezetten hajlamos a zsírszövetekben koncentrálni. Ezek után egyértelműen szabályozási hézag, hogy külön a nőkre nem egyediesítik a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi szabályozásokat, kutatásokat. Vogel, L. (2015) 'Pesticides in Europe: a daily silent Bhopal', *HesaMag*, 2015/12, p. 8.

munkavállalók közötti különbségeket a munkavédelmi kockázatok azonosítása és a hatékony megoldások végrehajtása érdekében. A nemekre érzékeny megközelítéssel felismerjük, hogy a nők és a férfiak eltérő munkája, valamint az eltérő társadalmi szerepek, elvárások és felelősségek miatt a nők és a férfiak eltérő fizikai és pszichológiai kockázatoknak lehetnek kitéve a munkahelyen, ami eltérő ellenőrzési intézkedéseket tesz szükségessé. Ez a megközelítés javítja annak megértését is, hogy a nemi alapú munkamegosztás, a biológiai különbségek, a foglalkoztatási minták, a társadalmi szerepek és a társadalmi struktúrák mind hozzájárulnak a munkahelyi veszélyek és kockázatok nemspecifikus mintázataihoz. Ezt figyelembe kell venni, ha a munkavédelmi politikák és a megelőzési stratégiák hatékonyak akarnak lenni.¹⁹³ Itt röviden meg kell jegyezni, hogy az ILO ezen munkadokumentuma, habár a nemspecifikus jó gyakorlatokról szól, mégsem tartalmazza még említés szintjén sem a menstruáció szót, bár a reprodukciós egészséget igen. Kifejti, hogy amikor a nemek közötti egyenlőségre és az egészségre történik utalás, akkor általában a nők reprodukciós egészségére gondolunk.¹⁹⁴ Az ILO kutatásának eredménye szerint míg általában véve a férfiak munkavédelme nagyobb figyelmet kapott, mint a nőké, ez nem igaz a reprodukciós egészségre. A munkahelyi kutatások és a munkavállalók reprodukciós egészségének munkahelyi védelmét célzó intézkedések elsősorban a terhes nők – és különösen a magzat – védelmére összpontosítottak.¹⁹⁵ A menstruáció (és így a menopauza is) azonban kiesett az MAM (menstruáció, anyaság és menopauza, angolul MMM) háromszögéből a munkahelyi egészségvédelmi szabályozásának tárgyát tekintve.

A munkajogi szabályozás azonban nem maradhat le a nemek közötti egyenlőség biztosításának fejlődésében, különösen a legújabb munkajogi trendek mellett, amelyek a munkavállalók jól létét kívánják megvalósítani. A munkajogászok körében egyre erősebb a törekvés a IV. ipari forradalom hatására kialakuló úgynevezett „minőségi munkajog” bevezetésére, amely a munkaviszonyok minőségi szempontjait veszi figyelembe, mint például a munkahelyi esélyegyenlőség, a személyes rugalmasság és autonómia, valamint a munkahelyi (mentális és fizikai) egészségi állapot, a *munkavállalót mint embert helyezve a társadalmi-gazdasági átalakulás és a munkajog újragondolásának középpontjába*.¹⁹⁶ Ez a nők esetében ennél tovább terjeszkedik, és a munkavállalót mint nőt kéri figyelembe venni. Ez különösen nehéz ebben a környezetben, amelyet Baird, Hill és Colussi is hangsúlyoznak, miszerint a munkajogot és az ipari kapcsolatokat a férfiak számára alakították ki, a férfiak szemszögé-

¹⁹³ International Labour Office (2013) *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. International Labour Organization, Geneva [Online]. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_324653.pdf (Accessed 21 May 2025), p. 6.

¹⁹⁴ International Labour Office, 2013, p. 10.

¹⁹⁵ International Labour Office, 2013, p.

¹⁹⁶ De Vos, M. (2018) *Work 4.0 and the Future of Labour Law* [Online]. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3217834> (Accessed 15 May 2025).

ből elemezték,¹⁹⁷ ami eleve korlátozza a tudományos kutatás lehetőségeit, hatókörét és tárgyát, és folyamatos kritikával illethetőek, amiért nem reagálnak megfelelően a nőknek a fizetett munkában való részvételének növekedésére.¹⁹⁸ Emellett, amíg a férfi-alapú munkajogi szabályozási sztenderdek uralkodnak, addig a megfelelő eszközökkel nem kompenzált helyzetben lévő nők, menstruáló személyek lesznek az áldozatai a menstruációs tüneteket (és a menopauza okozta nehézségeket) figyelembe nem vevő, teljesítményorientált szervezeti kultúrának.¹⁹⁹ *Márpedig a jövő munkahelye menstruáció-barát, a jövő munkajoga szintén.*

¹⁹⁷ Sang et al., 2021.

¹⁹⁸ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 191.

¹⁹⁹ A női test „probléma” a patriarchális megközelítésben. Sang et al., 2021.

II. A menstruációs szabadság

II.1 Általános gondolatok a menstruációs szabadságról

A fenti kutatásból arra a következtetésre juthatunk, hogy a menstruáció alatt indokolt lehet a pihenés, pihenőidő garantálása a munkavállaló nők számára. E pihenésre globálisan a menstruációs szabadság intézménye szolgálhat. A menstruációs szabadságra nincs általános definíció, egységes álláspont annak formájáról és tartalmáról, amelyet a lenti nemzetközi vizsgálati eredmények is alátámasztanak. Ennélfogva általános definíciót állítani sem feltétlenül lehet vagy érdemes (lásd a magyar lehetőségekről folyó gondolkodásban felmerült tartalmi kérdéseket). A tudományos gondolkodás érdekében a menstruációs szabadságot átfogóan akként ragadhatjuk meg, egyetértve Kinggel, mint egy olyan foglalkoztatási politikát, amely az egyéneknek lehetővé teszi a munkahelyről való fizetett vagy nem fizetett távollétet, mentesülést a munkavégzési kötelezettség alól.²⁰⁰

2015 óta a menstruációs szabadság iránti globális érdeklődés megugrott, és Európa, Dél-Amerika, Afrika, Kelet- és Délkelet-Ázsia számos országának politikai napirendjén szerepel. A menstruációs szabadságról szóló jelenlegi nemzeti viták többnyire még nem váltak konkrét szakpolitikává és jogszabályokká.²⁰¹ Minden nemzet sajátos kultúrával, értékekkel, sajátos nemek közötti egyenlőség szintjével rendelkezik, így a menstruációs szakpolitika, a menstruációs szabadság intézménye minden egyes nemzet sajátosságai szerint alakul.²⁰² Ugyanakkor a menstruáció globálisan általános és egyforma jelenség, nemzetenként azonos tünetekkel, ennél fogva a nemzetközi példák vizsgálata előremutató lehet az új hazai szabályozás kialakításában.

A menstruációs szabadság lehetővé tétele rendkívül ellentmondásos, hiszen egyrészt a nők emancipációjának szimbóluma és a munkahelyi diszkrimináció lehetséges forrása.²⁰³ Ennélfogva a lenti sorokban bemutatásra kerülnek a felmerülő érvek és ellenérvek a menstruációs szabadság kialakítása kapcsán, többek között épülve a fentiekben meghatározottakra, de már konkretizálva a menstruációs szabadságra, illetve kiegészítve azt további szempontokkal.

Először is meg kell jegyeznünk, hogy a szakpolitikák Európában csak a közelmúltban kezdtek el újra figyelni a női munkavégzés kritikus háromszögének teljes spektrumára, a MAM mindhárom elemére (menstruáció, anyaság, menopauza, angolul a három M: menstruation, motherhood, menopause). Megállapítottuk, hogy

²⁰⁰ King, 2020.

²⁰¹ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 204.

²⁰² Price, 2022, p. 188.

²⁰³ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196.

feltűnően hiányos a MAM alapos vizsgálata a foglalkozás-egészségügyi és szervezeti-tani kutatásokban. Pedig ezek elengedhetetlenek a menstruáció mint sajátos jelenség elismeréséhez, beleértve a fizikai tüneteket, a megbélyegzést, a szégyenérzetet és a társadalmi interakciókat, beleértve a munkahelyi interakciókat is.²⁰⁴ Ezen hiányosság a menstruációs szabadság kutatásában is tetten érhető, hiszen a külföldi szakirodalomhoz képest, amely szintén csekélynek tekinthető, elenyésző számú magyar kutatás található meg a menstruációs szabadság témakörében, így jelen vizsgálat kiemelt célja ezen űr csökkentése.

Nézzük meg tehát a menstruációs szabadságot önmagában. A menstruációs szabadság bevezetése számos célt szolgál.²⁰⁵ Az elsődleges célok közé tartozik a reprodukciós egészséggel kapcsolatos problémákkal küzdő nők munkahelyének biztonsága, a fájdalomérzet csökkentése és a destigmatizáció,²⁰⁶ az országok reprodukciós és népesedési céljainak támogatása, valamint az egyének számára jobb lehetőségek biztosítása a személyes egészségügyi problémák ellátására anélkül, hogy hátrányos foglalkoztatási intézkedéseket kellene alkalmazniuk. További cél a munkahelyi „jelenlétvágy kényszer” (presenteeism) csökkentése, azaz az olyan helyzeteknek a leépítése, amikor a munkavállalók ugyan jelen vannak a munkahelyen, részt vesznek a munkában, de túlságosan betegek ahhoz, hogy a termelékenység elvárt szintjét fenntartsák. Ez annyira jelentőségteljes, hogy például egy 2017-es tanulmány, amelyet különböző hollandiai egészségügyi intézmények és kutatási alapítványok kutatói készítettek, kimutatta, hogy a válaszadók átlagosan 33 százalékos termelékenységszökkenésről számoltak be a menstruáció során kifejtett munkavégzésükben, ami évente átlagosan 8,9 nap veszteséget jelent.²⁰⁷ Fontos hatása a menstruációs intézkedéseknek, így a menstruációs szabadságnak is a munkahelyek inkluzívabbá válása.²⁰⁸ Kiemelendő célja a menstruációs szabadság szabályozásának, amely részben a menstruációs csendhez kapcsolódik, hogy megszüntesse a menstruáció individualizált, „egyéni” problémaként történő felfogását, és a közegészségügy részévé tegye azt, hasonlóan az elhízáshoz vagy a mentális egészséghöz,²⁰⁹ amelynek a munkavégzéssel való összefüggései különösen reflektorfénybe kerültek a közelmúltban Európában.

Kétségtelen, hogy a menstruációs szabadság több kulcsfontosságú, egymással összefüggő módon járulhat hozzá pozitívan a menstruálók jólétéhez, így a menstruációs egészség előmozdítása és a menstruáció megbélyegzésének megszüntetése

²⁰⁴ Sang et al., 2021.

²⁰⁵ A leggyakrabban megfogalmazott célok között szerepel a munkavállaló nők egészsége és jólléte, a munkahelyi inkluzivitás, a nemek közötti különbségek csökkentése a munkahelyen, a nők termelékenységének elősegítése. Drishtiias (2024) Issue of Menstrual Leave for Women [Online]. Available at: <https://www.drishtiias.com/daily-updates/daily-news-analysis/issue-of-menstrual-leave-for-women> (Accessed 15 May 2025).

²⁰⁶ Levitt and Barnack-Tavlaris, 2020, p. 563.

²⁰⁷ Price, 2022, p. 188.

²⁰⁸ Price, 2022, p. 193.

²⁰⁹ Sang et al., 2021.

révén, de nem szándékolt negatív következményekkel is járhat. Ezek közé tartozhat a szexista hiedelmek és attitűdök állandósulása, a menstruációs megbélyegzéshez való hozzájárulás, a nemi sztereotípiák megerősítése, valamint a nemek közötti bérszakadékra gyakorolt kedvezőtlen hatások. Példaként hozható, hogy a spanyol menstruációs szabadságot létrehozó jogszabályról a szociális partnerek között ellentétes nézetek alakultak ki. Felmerült a menstruációs szabadság stigmatizáló hatása például az Unión General de Trabajadores (UGT), Spanyolország egyik legnagyobb szakszervezete részéről.²¹⁰ A jogvédő szervezetek szerint egy általános törvényi szabályozás még inkább megnehezítené a nők elhelyezkedését a munkaerőpiacon, mivel a munkáltató a nőknek biztosított jelentős számú extra fizetett szabadnapot érvényként használhatná fel a férfi munkavállalókkal szemben egy állásinterjún, hátrányba helyezve így a női jelentkezőket.^{211, 212}

További kritika, hogy a menstruációval kapcsolatos munkahelyi szabályzat érvényre juttatása szükségessé teheti az olyan ügyek explicit és nyilvános meghatározását, amelyek általában implicitek és privátak maradnak.²¹³ Amikor egy munkavállaló úgy dönt, hogy menstruációs szabadságot vesz ki, a felettesének legalábbis tudomására jut az érintett személy menstruációs státusza, ami tárgyiasítást, szexizmust és diszkriminációt válthat ki, még ha csak implicit szinten is. Így a nők tudatosan dönthetnek úgy, hogy nem veszik igénybe a menstruációs szabadságot, szinte stratégiai döntésként annak érdekében, hogy a munkahelyi előmenetel kapcsán – beleértve az előléptetést, a munkahelyi képzést és a szociális hálózatok kiépítését elkerüljék a negatív társadalmi megítélést. Ez sajnos létező körülmény, hiszen Kínában a nők vonakodnak kivenni a menstruációs szabadságot, mert attól tartanak, hogy menstruációs állapotuk felfedése a női törekénységgel és a csökkent termelékenységgel kapcsolatos sztereotípiákat erősítheti.²¹⁴ A nemek közötti egyenlőség kapcsán felmerült annak az érve a menstruáció munkajogi támogatása ellen, hogy annak bevezetése esetén a munkáltatók arra hivatkozhatnának, hogy a menstruációs szabadság azt támasztja alá, hogy a nők nem tudnak egyenlő értékű és mértékű munkát végezni, mit a férfiak, amely a közöttük való különbségtételt megalapozná.²¹⁵ Ezt azonban King cáfolja, kifejtve, hogy a legtöbb országban általában véve csak nagyon kevés a különbség a nők és a férfiak által felhasznált betegszabadság napok száma között. Így például 2016-ban átlagosan csak 0,9%-ban több betegszabadságot használtak fel a dolgozó nők, mint a férfiak. Ez a különbség ráadásul teljes mértékben magyarázható a foglal-

²¹⁰ Mizsur, A. (2022) *Menstruációs szabadság bevezetését tervezik Spanyolországban, három nap járna a fájdalomtól szenvedő nőknek* [Online]. Available at: <https://telex.hu/kulfold/2022/05/12/spanyolorszag-menstruacios-szabadsag-torvenytervezet> (Accessed 23 February 2024).

²¹¹ Sáfrány, 2022

²¹² Mizsur, 2022.

²¹³ Dan, A. (1986) 'The Law and Women's Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan', *Healthcare for Women International*, 1986(1-2), p. 2.

²¹⁴ Foster, 2016.

²¹⁵ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196.

koztatási különbségekkel, így például bizonyos szektorokban, mint az egészségügy, ahol több a női foglalkoztatott, nagyobb a kockázata a betegségeknek, fertőzéseknek, számos további ok mellett.²¹⁶

Magyarországon is megtalálható ez a vita, bár nem nemzeti szabályozás, hanem az egyes munkáltatók által bevezetett extra szabadság ellen. E munkáltatói kedvezmény ellenzői azzal is érvelnek, hogy jogalap hiányában a munkáltatók által biztosított önkéntes menstruációs szabadság diszkriminatív, mivel megkülönbözteti a férfi munkavállalókat a női munkavállalókkal szemben. Ezzel kapcsolatban azonban azt fogalmazták meg a bevezető munkáltatók, hogy a menstruációs szabadság nem sérti az egyenlő bánásmód elvét, mivel az intézkedést bevezető munkáltatók elvileg nem tesznek megkülönböztetést a nemek között, nem tesznek különbséget a férfi és női munkavállalók között, hanem olyan munkavállalók számára engedélyezik a pótszabadságot, akik egészségügyileg alátámasztott és dokumentált menstruációs fájdalmaik miatt lényegében homogén csoportot alkotnak, és ezért nincsenek más férfi és női munkavállalókkal összehasonlítható helyzetben.²¹⁷

A nemek közötti egyenlőség érvhalmaza mellett azonban más szempontok szerint is támadható vagy alátámasztható a menstruációs szabadság jogintézményének bevezetése.

Nagyon fontos a bizalom egy ilyen érzékeny kérdésben. Bizalom a jogintézményben, az azt igazoló orvosban (amennyiben orvosi igazolás szükséges), az azt felhasználó munkavállalóban és a munkáltatóban, hogy amiatt nem alkalmaz retorziót. Minden bizonnyal orvosi kérdés, hogy az igazoló szakember hogyan állapíthatta meg a súlyos fájdalom rendszerességét, és ez feltehetően a munkavállaló állítása alapján történik. További biztosítékok hiányában ez esetleges visszaélésekhez vezethet, ami alááshatja a közvélemény bizalmát a jogi eszköz hasznossága iránt, erősítve annak potenciálisan megbélyegző hatását.²¹⁸

Külön megfontolandó a jogi problematikája a kérdésnek. Ennek kapcsán itt csak felvetek néhány jogi dilemmát, azonban ezek lentebb kifejtésre kerülnek részletesen. A menstruációs szabadság kapcsán alapvetően a szabadság szó kerül alkalmazásra, tehát vizsgálni kell a rendes szabadság mint pihenőidő jellegzetességeit. Ennek kapcsán például felmerül, hogy nem biztos, hogy a szabadságként való értelmezés a legjobb keret az ilyen jellegű pihenésre, mivel előzetes bejelentési kötelezettséggel járhat, ugyanakkor a menstruáció nem feltétlenül számítható ki napra pontosan minden egyes érintett személy esetében, így a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés kérdése is felmerülhet lehetséges megoldásként.²¹⁹

²¹⁶ King, 2020, p. 160.

²¹⁷ Csondor, C. (2022) *Munkajogi gondolatok a menstruációs szabadságról* [Online]. Available at: <https://munkajogportal.hu/munkajogi-gondolatok-a-menstruacios-szabadsagrol/> (Accessed 23 February 2024).

²¹⁸ Szurovecz, 2022.

²¹⁹ Remnant, J., Sang, K. (2019) *Her bloody project – managing menstruation at work* [Online]. Available at: <https://www.cost-of-living.net/her-bloody-project-managing-menstruation-at-work/> (Accessed 23 February 2024). A modern nemi kérdések esetében a menstruációs egészséghez kapcsolódó kérdések további aspektusait is felfedezhetjük, különösen a transz férfiak esetében. Lásd Chrisler et al., 2016.

A jogi kérdések eldöntése érdekében álláspontom szerint feltétlenül háromoldalú szociális párbeszédet kell folytatni annak eldöntésére, hogy a törvényi szabályozás előnyösebb-e az egyéni munkáltatói döntésekkel szemben, még akkor is, ha a részleteket kollektív szinten szabályozzák. Ez a folyamat a fent említett GIA (gender impact assessment) vizsgálatnak is a részét képezné. A törvényi szabályozás előfeltétele annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy ha az orvos kvázi keresőképtelenséget igazol, miért van szükség a menstruációs fájdalmak miatt külön szabadnapra.²²⁰ Ezen a ponton az egyes jogalkotóknak el kellene gondolkodniuk azon, hogy a menstruációs fájdalom miatti munkaképesség-csökkenés miatt kezelhető munkaképtelenségként, amely a munka- és szociális jogban szabályozott jogintézmény, és a munkavégzési kötelezettség alóli felmentés, valamint a betegszabadság és a táppénz jogkövetkezményéhez köthető. A nemzeti jogi szabályozási keretrendszer számára kérdés lehet, hogy a keresőképtelenség magában foglalja-e a keresőképtelenséget kiváltó betegségtől *eltérő egészségi állapotokat oly módon, hogy azok természetes jelenségnek, nem pedig kóros állapotnak tekinthetők*. Itt megfontolandó az egyetlen európai példa, a spanyol szabályozás megközelítése, amely nem a menstruációhoz kapcsolódó külön szabadságot találta megfelelőnek, hanem a másodlagos dysmenorrhoea miatt a táppénzen belül külön szabályozást állapít meg. A meglévő jogintézményhez való csatolást, legyen az betegszabadság vagy táppénz, és nem a sui generis „menstruációs szabadság” szabályozást választani olyan lehetőség, amely a társadalmi megőrzést is enyhítheti. Ugyanis, ha nem menstruációs szabadságon van az adott személy, hanem extra napokat kap például betegszabadságként, (hasonlóan a tajvani megoldáshoz, ahol három nappal növekszik meg az egyébként igénybe vehető 30 nap betegszabadságot, amire azonban csak a bér fele jár), akkor az igénybevételhez kapcsolódó kellemetlenség is megszüntethető lenne. Ily módon adott esetben a betegszabadság igénybevétele külön nem igényelne menstruációs fájdalomra explicit módon vonatkozó orvosi igazolást, így a társadalmi „címkézés” ellenérve is megszűnne a szabályozás bevezetése során.²²¹

Baird, Hill és Colussi úgy látja, hogy a megfelelően kialakított szakpolitika kezelheti a nem megfelelő munkahelyi higiénia előírásainak illetve a menstruációs fájdalomnak a problémáját.²²² A szakpolitika megfelelősége kapcsán, a jogi szabályok mellett az azt övező érzékenyítés részletei és az edukációs folyamatok kidolgozásában fontos szerepe van a nem kormányzati szervezeteknek, hanem például a civil szervezeteknek, alapítványoknak, de a szociális partnerek, így a szakszervezetek is jelentős hatást gyakorolhatnak. Ezt az indonéz szakpolitika is kiemeli, mikor e szervezetek szerepét taglalja a kapacitásfejlesztés és a kapcsolódó kampányok, stratégiák terén. A munkáltatók oldalán szintén előnyös lehet egy ilyen célú tevékenység, hiszen az

²²⁰ Sáfrány, 2022.

²²¹ Hrdoktor, 2018.

²²² Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 191.

a társadalmi felelősségvállalás egyik fontos megvalósító eszköze lehet.²²³ Hiszen bármilyen lesz is a szabályozás, a munkáltatói bizalom a munkavállalóban elkerülhetetlen a szabályozás hatékonyságához. Schoep és munkatársai szintén a nyitottságot hangoztatják az MRS-sel kapcsolatban a munkahelyi környezetben.²²⁴ A méltányos elbánás, a tisztességes munkakörülmények biztosítására irányuló törekvések az elvégzett munka mennyiségére és minőségére is pozitív hatással bírnak, csökkentik a stigmatizációt, és hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a jóléti és egészségügyi kérdések a szervezeti kultúra részévé váljanak.²²⁵

II.2 Menstruációs szabadság – a külföldi szabályok

A munkajog fejlődésének legújabb fejleménye a menstruációval összefüggésben a menstruációs szabadság globális szintű bevezetése. A menstruációs szabadságot („menstrual leave”) a nemzetközi szakirodalom olyan szabadságként határozza meg, amely lehetővé teszi a menstruáló személyek számára, hogy szabadságot vegyenek ki a munkából, ha menstruációjuk miatt nem tudnak munkába menni; ez egy olyan politika, amely többféleképpen érintheti a menstruáló személyeket,²²⁶ ezen belül a foglalkoztatotti státuszukat.²²⁷ A menstruációval kapcsolatos nemzetközi interdiszciplináris kutatások a menstruációs egészség fogalmához kapcsolódnak. Ez széles kontextust biztosít a munkajogi gondolkodás számára is, mivel összefonódik a fenntarthatósági célokkal, a nemek közötti egyenlőséggel és az alapvető emberi jogokkal.²²⁸ Ezáltal nemcsak a kutatási irányt, hanem a szakpolitikai követelményeket is meghatározza.²²⁹

A jelenleg élő szabályozások bemutatása előtt szólni kell az első törekvésekről is. A menstruációs szabadságra vonatkozó politikák első generációja a 20. század elején jelent meg: a Szovjetunióban 1922-ben és 1931-ben, Japánban 1947-ben, Indonéziában pedig 1948-ban vezették be a szabályozást. A menstruációs szabadság indoklása

²²³ Huggett et al., 2023, p. 5.

²²⁴ Schoep et al., 2021, p. 8.

²²⁵ International Business School, 2023.

²²⁶ Levitt és Barnack-Tavlaris úgy vélik, a hatásai között lehetnek negatívak is, mivel a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést segítheti elő a foglalkoztatásban, előmenetelben. Levitt, R.B., Barnack-Tavlaris, J.L. (2020) 'Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate', In: Bobel, C., Winkler, I.T., Fahs, B., Hasson, K.A., Kissling, E.A., Roberts, T. (es.) *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore: Palgrave Macmillan, pp. 561–577.

²²⁷ Levitt and Barnack-Tavlaris, 2020, p. 561.

²²⁸ Hennegan, J., Shannon, A.K., Rubli, J., Schwab, K.J., Melendez-Torres, G.J. (2016) 'Women's and girls' experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis', *PLoS Medicine*, 16(5), pp. 31–38; <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803>.

²²⁹ Hennegan et al., 2016, p. 31.

minden egyes országban az adott kor sajátos társadalmi-gazdasági és intézményi környezetét tükrözte.²³⁰

Amint a felsorolásban említésre került, a Szovjetunióban 1922-ben vezették be ezt a jogintézményt, amely mára nem része a jogrendszernek, tehát nem aktív szabályozásról beszélünk ezen esetben. A bolsevik menstruációs politika a gyári munkakörben dolgozó nőkre irányult, és havonta két-három nap teljesen fizetett szabadságot biztosított számukra a menstruáció idejére. Ezen újírtás indoka a nők termékenységének védelme, az anyai szerepkör támogatása volt.²³¹ E jogintézmény megszűnt mindössze öt év után 1927-ben, mivel a női munkások úgy érezték, a menstruációs szabadság növelte a munkahelyi diszkriminációt,²³² amely alapján látható, hogy *majd* száz évvel ezelőtt a nemek közötti diszkrimináció jelensége vetett gátat a menstruáció munkajogi értékelése elé. A menstruációs szabadság 2013-ban újra megjelent az orosz politikai vitában, de a kissé paternalisztikusan megfogalmazott javaslat – amely a „túlterhelt” női test és psziché kezelésére összpontosított – nem lett sikeres, és még a feministákat és az emberi jogi aktivistákat is felháborította.²³³

A szovjet példa után a többi megemlített ország a mai napig fenntartja a menstruációs szabadság jogintézményét, így esetükben nem múltidőről kell beszélnünk. Amennyiben összegezni kívánjuk azon országokat, amelyek jelenleg is hatályos általános menstruációs munkajogi politikával rendelkeznek,²³⁴ a következő listát vezethetjük fel: Japán, Indonézia, Dél-Korea, Tajvan, Zambia, Mexikó, illetve regionális szabályozásokat is találhatunk Indiában, illetve itt kell megnevezni bizonyos provinciákat Kínában, valamint egy argentin provinciát is (Federación).²³⁵

A következő alfejezetekben ezen országokból igyekszünk minél szélesebb körben kiemelni és megvizsgálni a menstruációs szabadság variációit. Látni kell ugyanakkor, hogy természetesen más országok is megpróbálták e jogintézményt bevezetni, nem sok sikerrel, így a létező példák még figyelemre méltóbbak. Egyik konkrét példa a kudarcba fulladt kísérletre a Fülöp-Szigetek, ahol 2004-ben szenátori javaslat fogalmazott meg egy tervezetet egy külön törvényi szabályozásra. A menstruációs szabadságról szóló törvény akként rendelkezett volna, hogy minden női munkavállaló jogosulttá válik havonta egy napra mind a köz-, mind a versenyszférában, amely napra a napi díjazás 50%-a járt volna. Emellett a rendkívüli kedvezmény

²³⁰ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 194.

²³¹ Huet, N. (2022) *Spain's menstrual leave: The countries that have already tried and tested days off for period pain* [Online]. Available at: <https://www.euronews.com/next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri> (Accessed 14 May 2025).

²³² King, 2020.

²³³ Huet, 2022.

²³⁴ Az Indiában zajló társadalmi párbeszédre lásd: Latha Belliappa, J. (2018) 'Menstrual Leave Debate: Opportunity to Address Inclusivity in Indian Organizations', *The Indian Journal of Industrial Relations*, 53(4), pp. 604–617.

²³⁵ Kuwait, az Egyesült Arab Emírátsok és Afganisztán lehetőségeiről a menstruációs szabadság kapcsán lásd: Hashimy, 2022.

munkáltatók általi betartatását pénzbírság és szabadságvesztés garantálta volna. A törvény szövegébe ugyanakkor sztereotip megjegyzések is kerültek, amelyek a nőket érzelmileg bizonytalan munkavégzőkként tüntették fel.²³⁶ Ennek fényében tehát fontos, hogy mely országok milyen módon és mennyire sikeresen tudták megragadni a menstruációs szabadság ideáját.

II.2.1 Japán

Japán a globális történelemben másodikként, 1947-ben vezette be a menstruációs szabadság jogintézményét. A jogalkotás háttérében alulról jövő szervezkedés áll. 1928-ban a Tokiói Városi Autóbusz Társaság női kalauzai egész nap nem férhettek hozzá a mosdókhoz. Ennek eredményeként az egészségügyi betét cseréjének lehetőségét is megszüntette. Emiatt ezek a női munkavállalók lehetetlennek érezték a munkájuk elvégzését. Ennek hatására a szakszervezetek női lobbistái kiharcolták a fizetett menstruációs szabadságra vonatkozó jogszabály megalkotását.²³⁷ A II. világháború végül kissé elhalasztotta a szabályozás megalkotását, de nem sokkal a háború után annyira súlyossá vált a probléma, hogy szükséges volt azt kezelni. A munkaerőpiacra lépő elszegényedett nők ugyanis azt tapasztalták, hogy a megfelelő WC-k és egészségügyi betétek hiánya lehetetlenné tette a munkát a menstruáció idején. Kiemelendő tehát, hogy egy alulról jövő kezdeményezés hatására alakult ki e szabályozás, méghozzá a női dolgozók összefogásának köszönhetően.²³⁸

Japánban tehát 1947 óta törvényi szintű (munkajogi) védelmet biztosítanak a menstruáló nők számára a japán munkaügyi normákról szóló törvény rendelkezései szerint.²³⁹ A törvény 68. cikkének rendelkezése szerint a fájdalmas menstruációtól szenvedő vagy a menstruációs fájdalmat súlyosbító munkát végző nők számára lehetősége van a „seirikyuka” (szó szerint „fiziológiai szabadság”) igénybevételére. E szabadság ez egy természetes vagy biológiai jogosultság, ami alapján a munkáltatónak pedig *figyelembe kell vennie* a menstruációs időszakot.²⁴⁰

A jogszabály nem határozza meg a lehetséges szabadnapok számát, továbbá a munkáltatók mérlegelési jogkörrel rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy a szabad-

²³⁶ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 203.

²³⁷ Price, 2022, p. 189.

²³⁸ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196.

²³⁹ 1947. évi 49. törvény „Labour Standards Act”. Asboth, B. (2022) *Menstruációs szabadság – példák a nagyvilágból* [Online]. Available at: <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol> (Accessed 23 February 2024).

²⁴⁰ A jogszabály szövege angol nyelven a következő: „When a woman for whom work during menstrual periods would be especially difficult has requested to leave, the Employer shall not have said woman work on days of said menstrual period”. Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 195. Ez saját fordításban a következő magyar nyelven: „Ha egy nő, aki számára a menstruáció alatt különösen nehéz lenne dolgozni, szabadságot kíván igénybe venni, akkor a munkáltató az említett menstruációs napokon nem végeztethet munkát az említett nővel.”

ságot a japán jogrendszernek megfelelően naptári napra, fél napra vagy akár egy órára adják ki.²⁴¹ A munkáltatók mérlegelési jogköre a kérdésben igen sokrétű, hiszen a jogszabály szövegéből az következik, hogy erre az időszakra nem jár díjazás, ugyanis az adott munkáltató egyedileg dönthet arról, hogy a menstruációs szabadság napjai fizetett szabadságnak minősülnek-e, vagy sem. A japán szabályozás törvényi jellegének köszönhetően már hatásvizsgálat is megtalálható a jogintézmény kapcsán, amely azonban sajnos elkeserítő képet mutat. A japán munkaügyi minisztérium 2020-as adatai szerint ugyanis a vállalatok 30%-a biztosítja önkéntesen a teljes vagy részleges fizetést a menstruációs szabadságot igénybe vevő munkavállalóknak. Meghökkenítő eredménye a kutatásnak, hogy az érintett munkavállaló nők mindössze 0,9%-a él a menstruációs szabadság lehetőségével.²⁴² E mögött az a társadalmi környezet állhat, amely esetlegesen megelégedéssel tekint a menstruáció folyamatára és az azzal érintett nőkre. Ez a körülmény, eredmény felhívja a figyelmet a jogintézmények társadalmi hatásvizsgálatának fontosságára. Sajnos ugyanis a menstruációs szabadságot igénybe vevő nőknek olyan negatív következményekkel kellett szembenézniük a munkahelyükön, mint a munkáltatók általi megkülönböztetés és zaklatás.²⁴³ Számos peres eljárás született amiatt, hogy az érintett női munkavállalók nem kapták meg azokat a juttatásokat, amelyek a folyamatos jelenlétért jártak arra tekintettel, hogy a fent idézett törvény értelmében jogszerűen menstruációs szabadságot vettek ki.²⁴⁴

Tekintettel a jogintézmény több évtizedes múltjára, a témában fennálló kevésszámú, nemzetközi szakirodalom egy része a japán rendszerre vonatkozik. Dan a japán rendszer vizsgálata alapján felhívja a figyelmet annak szociális partnerek által megfogalmazott kritikájára. A japán szakszervezetek ugyanis a fentiek ellenére hangsúlyozták, hogy a menstruációs szabadságot nem csak fájdalmas menstruáció esetén kell biztosítani, hanem abban az esetben is, ha a menstruáció tünetmentes, mivel a menstruációs szabadság célja a nők termékenységének védelme.²⁴⁵ A számos kritika és gyakorlati nehézség hatására a japán munkaügyi minisztérium erőfeszítéseket tett a szabályozás eltörlésére, Honda-Howard és Homma szerint válaszul a munkahelyi nemi megkülönböztetés fokozódására.²⁴⁶ Ezen törekvések ellenére a japán menstruációs szabadság a mai napig hatályban maradt, élő jogintézmény.

²⁴¹ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196.

²⁴² Asboth, 2022.

²⁴³ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196; Price, 2022, p. 189.

²⁴⁴ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196.

²⁴⁵ Dan, 1986, p. 13.

²⁴⁶ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196; Dan, 1986, pp. 9–11.

II.2.2 Indonézia

Indonézia a harmadik ország, amely jogszabályi szinten rendelkezett a menstruációs szabadságról a 20. század első felében.²⁴⁷ Az eredeti rendelkezés 1948-ból származik, amely 2003-ban újra szabályozásra került. Ez a reform a szabályozás „gyengítését” jelentette, mivel a kötelező jelleget megszüntette és kollektív alku tárgyává tette a menstruációs szabadságot, továbbá megszüntette az addig kötelezően fizetett jellegét.²⁴⁸ A 2003-as szabályozás alapján²⁴⁹ az indonéz jogrend maximum havonta két nap fizetett szabadságot tesz lehetővé, kifejezetten a menstruáció első két napjára,²⁵⁰ a további részletek azonban a felekre vannak bízva. A munkavállalónak továbbá kötelessége előzetes igénybejelentéssel élni a szabadnapok igénybevételéhez. Indonézia menstruációs szabadságra vonatkozó politikája a papírformát tekintve hatékonynak tűnhet, a gyakorlatban azonban nem bizonyul annak, mivel az ott telephellyel rendelkező nagyvállalatok, amelyek így a menstruációs szabadság kiadására válhatnak kötelezetté, sokszor az emberi méltóságot sértő bizonyítási eszközöket követelnek meg a menstruáló munkavállalóktól e szabadság igénybevételéhez.²⁵¹ Ezt a nőket, a nők emberi méltóságát és alapvető jogait súlyosan sértő helyzetet tovább tetézi Baird, Hill és Colussi azon megállapítása, hogy a fehér- és kékgallérosok közötti különbségtétel eszközévé vált a menstruációs szabadság, amely ezáltal gyengíti a munkások közötti szolidaritást. A fehér-galléros szakmában dolgozó nők ugyanis kínosnak élik meg e szabadság igénybevételét, amely a nőknek a férfiaktól eltérő fizikumára utal, ráadásul a női emancipáció ellen hat álláspontjuk szerint. Ezzel szemben a nehéz fizikai munkát végző nők, mint a bányászatban, vagy az ipari munka területén dolgozók, támogatják és igénybe is veszik e lehetőséget.²⁵²

II.2.3 Dél-Korea

Dél-Korea egy további olyan ország, ahol a menstruációs szabadságra vonatkozó jogszabályok már régóta léteznek. 1953-ban lépett hatályba a Labor Standard Act (LSA), amely védelmet biztosított a dolgozó felnőtt nők számára. A törvényben szabályozásra került egy, az anyákat védő rendelkezés, amely havonta egy nap fizetett menstruációs szabadságot biztosított a nők számára. A dél-koreai szabályozás mögötti

²⁴⁷ Indonéziában számos munkaszüneti nap van, a szoptatás miatt is járhat szabadság. Hashimy, 2022, p. 18.

²⁴⁸ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196.

²⁴⁹ A munkaerőről szóló, 2003. évi 13. sz. törvény 81. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy a női munkavállalók [munkások], akik a menstruációjuk alatt fájdalmat éreznek, és ezt közlik [a munkáltatóval], nem kötelesek a munkába járni a menstruáció első és második napján. Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 196.

²⁵⁰ Price, 2022, p. 193.

²⁵¹ Price, 2022, p. 194.

²⁵² Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 198.

motívum tehát az anyaság védelme volt. Az LSA 2007-es²⁵³ felülvizsgálata azonban a menstruációs szabadságot fizetetről fizetés nélkülire változtatta, és előírta, hogy az érintett nő előzetes igénylése szükséges feltétele az ellátás igénybevételének.²⁵⁴ Ez által Dél-Koreában havonta egy nap fizetés nélküli menstruációs szabadsággal rendelkeznek az LSA 2007-es szabályozása alapján. Ellentétben a fenti szabályozással, ezen országban a munkáltatók kötelesek e szabadság kiadására, amely kötelezettség megsértése esetén több ezer euró értékű bírságra,²⁵⁵ sőt, akár büntetőjogi következményekre is számíthatnak.²⁵⁶ Ugyanakkor sajnálatos módon, hasonlóan Indonéziához, a dél-koreai gyakorlat azt mutatja, hogy az itteni munkáltatók sem alkalmazzák megfelelően a menstruációs szabadságot, mivel például gyakran az emberi méltóságot sértő bizonyítékokat követelnek az igénybejelentő munkavállaló nőktől.²⁵⁷ Ez a problematikus munkáltatói gyakorlat a jelenben is létezik, így például 2021 áprilisában az Asian Airlines korábbi vezérigazgatóját, Kim Soo-cheon-t kétféle millió wonra büntették, amiért 2014 és 2015 között 15 légiutas-kísérő 138 olyan kérvényét utasította el, amelyekben azok menstruációs szabadságot igényeltek. A munkáltató azzal érvelt, hogy az igénybejelentő munkavállalók nem mutattak be bizonyítékot a menstruációról, amely által nem jogosultak a menstruációs szabadságra.²⁵⁸

II.2.4 Tajvan

Ellentétben a fenti példákkal, a tajvani menstruációs szabadságra vonatkozó politika megfogalmazása szorosan kapcsolódik a betegszabadság biztosításához.²⁵⁹ Tajvan a menstruációs szabadság mennyiségi kérdéseit tekintve szűk kereteket szab, mivel havonta egy, de összesen egy évben három nap pihenést garantál a menstruáló nőknek a 2022. január 16-án megfogalmazott szabályozás szerint, amely a munkahelyen érvényesülő, nemek közötti egyenlőségről rendelkező törvényben található. A törvény 14. paragrafusa rendhagyó módon akként rendelkezik, hogy azon női munkavállalók, akik a menstruációjuk időszaka alatt abból fakadóan nehézségeket élnek át²⁶⁰ a munkavégzésük során, havonta egy nap menstruációs szabadság igénybevételére jogosultak. Amennyiben azonban a menstruációs szabadság alapján igénybe

²⁵³ Más forrás 2001-et említ. Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 200.

²⁵⁴ Price, 2022, p. 190.

²⁵⁵ Egy 2018-as felmérés szerint a munkáltatókat fenyegető bírság ellenére a női munkavállalók mindössze egyötöde élt e szabadsággal Dél-Koreában. Asboth, 2022.

²⁵⁶ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 201.

²⁵⁷ Price, 2022, p. 190.

²⁵⁸ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 201.

²⁵⁹ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 201.

²⁶⁰ Itt röviden fel kell hívnom a figyelmet a progresszív megközelítésre a szabályozásban. A menstruációs szabadság itt ugyanis nem csak a fájdalmas menstruációhoz kötődik a jogszabály szövege alapján, hanem annak mindenféle tünete indokolhatja.

vett szabadnapok száma egy éven belül összesen nem haladja meg a három napot, akkor e napokat nem lehet betegszabadságként kezelni, annak szabályai szerint számolni. Minden további, menstruációs szabadságként igénybe vett pihenőnap betegszabadságként elszámolandó.²⁶¹ A betegszabadság mértéke pedig évi 30 nap. Így összességében gyakorlatilag 33 olyan szabadnapra van lehetősége a munkavállaló nőknek, amely az egészségügyi helyzetükhöz kapcsolódik.²⁶² Ebből a menstruációs szabadság három nap különbséget, kedvezményt jelent a menstruációs szabadságra nem jogosult munkavállalókkal szemben. Ezen különleges számítási módnál annak pénzügyi vetülete is vizsgálendő. A menstruációs szabadság idejére ugyanis a napi munkadíjazás 50%-a jár, egyezően a betegszabadságra járó díjazás szabályaival.²⁶³ A szakirodalomban e tajvani menstruációs szabadság a nemzeti születési rátákat támogató intézkedésként van aposztrofálva. Mindamellet egy tanulmány megállapította, hogy a tajvani nők ritkán veszik igénybe a menstruációs szabadságot a rugalmasság hiánya, az orvosi igazolás szükségessége és az igénylés módjára vonatkozó nem megfelelő tájékoztatás miatt.²⁶⁴

II.2.5 Vietnám

Vietnam jogi és szociálpolitikai környezete különleges adottságokkal rendelkezik. A nemi alapú jogosultságok tekintetében Vietnam rendelkezik az egyik legátfogóbb és legfejlettebb munkajogi kódexszel a délkelet-ázsiai és csendes-óceáni térségben. Vietnám ennek megfelelően 2015 novemberében iktatta a menstruációs szabadságot a nemzeti munka törvénykönyvébe (85/2015. sz. rendelet). A menstruációs szabadság rendelkezései a menstruáció napjai alatt napi harminc extra percet és havonta legalább három napot garantál a menstruáló munkavállaló nők számára.²⁶⁵ Japánhoz és Indonéziához hasonlóan azonban a jogosultság a munkáltatói-munkavállalói tárgyalásoktól függ, ráadásul ennek kapcsán egyéni alkuhoz kötöttek a részletek.²⁶⁶

II.2.6 Zambia

Afrikában Zambia szabályozta 2015-ben a menstruációs szabadságot, amely alapján havonta egy nap vehető ki, ráadásul orvosi igazolás bemutatására sincs szük-

²⁶¹ Asboth, 2022.

²⁶² Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 202.

²⁶³ Asboth, 2022.

²⁶⁴ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 202.

²⁶⁵ Kashero-Ondego, R., Wagacha, N. (2023) *The concept of menstrual leave* [Online]. Available at: <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2023/Practice/Employment/employment-law-alert-2-may-2023-the-concept-of-menstrual-leave.html> (Accessed 21 May 2025).

²⁶⁶ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 205.

ség, ahogy a munkavállaló előzetes igénybejelentésére sem.²⁶⁷ A szabályozás mögötti szakpolitika e jogintézményt „anyák napja”-ként értékeli, amely hangsúlyozza a nőknek édesanyává válási lehetőségét.²⁶⁸ A zambiai szabályozás mellett tehát azzal érvelt a szabályozást létrehozó kormány, hogy a nők gondoskodói szerepe megdönthetetlen, legyenek akár házasok, akár hajadonok. Zambia ezen foglalkoztatáspolitikai megfontolása tehát az anyaságból vezeti le a menstruáció munkajogi szabályozásának igényét. Ezt a célt ugyanakkor árnyalja, hogy a zambiai kultúra általánosságban patriarchális, és a politika támogatja azt a felfogást, hogy a gyermekvállalás és -nevelés tevékenysége kizárólag a nőiesség és női lét eleme, szerepe.²⁶⁹ Emiatt felmerülhet, hogy ez a hozzáállás bizonyítja a menstruációs szabadság kapcsán azt, hogy a menstruációs szabadság – ilyen indoklás mellett – ténylegesen a nemek közötti egyenlőséggel szembe menő intézmény.²⁷⁰

II.2.7 Mexikó

Mexikóban a fájdalmas menstruáció azaz dysmenorrhoea fennállását egy olyan kényszerítő körülményként értékeli a munkajog, amely esetére szabadságot garantál a közszférában dolgozóknak 2023 óta.²⁷¹ Ebben az esetben az érintett munkavállaló nők azon igényét hangsúlyozzák, amely szerint a munkajogi jogosultságok érvényesítéséhez szükséges a testi és pszichikai jóllét.²⁷² Ez a fiziológiai okokból fakadó szabadság azonban pontosan meghatározza a szabadság három fő kedvezményezett csoportját: közép-felnőttkorú nők, akik súlyos dysmenorrhoeában szenvednek; közép-felnőttkorú nők, akiknél a menopauzára és a klimaxra jellemző panaszok jelentkeznek; közép-felnőttkorú férfiak, akiknél az andropauzára jellemző panaszok jelentkeznek. Ennél fogva a mexikói koncepció jóval szélesebb személyi kört fog át, érintve nem csak a menstruációt, de a menopauzát is, kiterjesztve azok tüneteire is, így betegség diagnózisának hiányában is, mindössze a tünetek fennállása esetén lehetőséget biztosít a pihezésre. Különlegessége a szakpolitikának a férfiak helyzetének értékelése. A szabályozás alapján profitáló, érintett munkaerőpiaci szereplők köre így rendkívül széleskörű.

²⁶⁷ Sajnos a gyakorlat arra utal, hogy a munkáltatók elvárják a szabadnap igényléséhez az előzetes jelzést, holott a szabályozás ezt nem írja elő. Asboth, 2022

²⁶⁸ Worley, W. (2017) ‘The Country Where All Women Get a Day Off Because of Their Period’, *Independent* [Online]. Available at: <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html> (Accessed: 23 April 2023).

²⁶⁹ Price, 2022, p. 191.

²⁷⁰ Price, 2022, p. 191.

²⁷¹ De Presno, J., Puente, D. (2023) *The Congress Of Mexico City Approves The Proposal For «Menstrual Leave»*. [Online]. Available at: <https://basham.com.mx/congress-of-the-cdmx-approves-the-proposal-for-menstrual-leave/> (Accessed 23 February 2025); Ortega Villegas, M.N. (2023) *Menstrual Leave in Mexico: Implications of the Initiative Proposed by Mexico City Congress* [Online]. Available at: <https://www.medscape.com/viewarticle/990188?form=fpf> (Accessed 25 May 2025).

²⁷² Official Gazette, Government Gazette, Volume 203, No. 119. [Online]. Available at: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf>.

II.2.8 Regionális politikák: Argentína, India

A teljes országot érintő szabályozás mellett vizsgálhatunk regionális szabályozásokat is a menstruációs szakpolitikák kapcsán. Argentína egyik provinciája, Federación, kiemelésre érdemes, hiszen itt 2014 óta garantálják a közsféra női munkavállalóinak azt, hogy fizetett szabadnapot igényeljenek abban az esetben, ha úgy értékelik, hogy nem képesek a munkavégzésre a menstruációjuk miatt („nők napja”).²⁷³ További példa India, ahol ugyan nem létezik a menstruációs szabadságot szabályozó törvény, és a fizetett menstruációs szabadságra vonatkozóan sincs központi rendelkezés, ugyanakkor nem felejtethjük el Bihar és Kerala indiai államokat. Ezen államok ugyanis bevezették a nők menstruációs szabadságára vonatkozó politikát. Bihar 1992 óta havonta két nap fizetett menstruációs szabadságot biztosít a női munkavállalóknak. Kerala 2023-ban szintén engedélyezte a menstruációs szabadságot az összes egyetem és oktatási intézmény női hallgatói számára számos más, a nőket és édesanyákat támogató intézkedés bevezetése mellett.²⁷⁴

II.2.9 Regionális politikák: Kínai provinciák

Folytatva a regionális szociális politikák sorát, 1992 októberében Kína nemzeti kormánya elfogadta a Kínai Népköztársaságnak a nők jogainak és érdekeinek védelméről szóló törvényét, amely előírja a munkáltatók számára, hogy a nők fizikai alkalmasságát figyelembe kell venniük, amely mellett különleges védelmet biztosít a menstruáció idejére. A törvény 26. cikke kimondja, hogy minden munkaegységnek a nők sajátosságainak figyelembevételével és a jogszabályoknak megfelelően védenie kell a nők biztonságát és egészségét a munkavégzés, fizikai munka során, és nem bízhat rájuk olyan munkát, fizikai munkát, amely nem megfelelő a nők számára. A nők különleges védelem alatt állnak a menstruációs időszak, a terhesség, a szülési időszak és a szoptatási időszak alatt. Ez a szabályozás ugyan nem rendelkezik külön a menstruációs szabadságról, mégis a menstruációt fontos körülménynek tekinti a munkahelyi egészség és biztonság témaköre szempontjából.²⁷⁵ Ez alapján Kínában bizonyos provinciákban, regionális jelleggel a nők havonta egy-két nap fizetett menstruációs szabadságra jogosultak - feltéve, hogy orvosi igazolással rendelkeznek. Ilyen provincia Hainan és Hubei. Hainan 1993-ban nem kötelező, „soft” rendelkezést, míg Hubei 2009-ben kötelező szakpolitikai aktust adott ki. E példák inspirálták később, 2016-ban Anhui és Ningxia provinciák szabályozási lépéseit is.²⁷⁶ Anhui-ban a menstruációs szabadság egy vagy kétnapos fizetett szabadságot biztosít orvosi igazolás bemutatása alapján. Ha-

²⁷³ de la Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024, p. 70.

²⁷⁴ Drishtiiias, 2024.

²⁷⁵ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 200.

²⁷⁶ King, 2020, p. 153; Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 200.

sonlóképpen, Ningxiában a tartományi kormány politikája havi két nap szabadságot ír elő kötelező jelleggel a nők munkahelyi körülményeinek javítása érdekében, bár nem világos, hogy a szabadság fizetett-e, illetve, hogy orvosi igazolás szükséges hozzá.²⁷⁷ Hainan politikájának nem kötelező jellege azt eredményezte, hogy azt nem hajtották végre hatékonyan. Továbbá más országokhoz hasonlóan e tartományokban is ellentmondásos e rendelkezés. Az ellenzők a politikával kapcsolatos különböző problémákra hivatkoznak, többek között a női munkavállalók távolléte miatti többletköltségekre. Az az ellenérv is gyakori a kínai ellenzéki vélemény szerint, hogy nem egyértelmű, hogy a munkavállaló valóban beteg-e, vagy csak visszaél a női mivoltából fakadó kedvezményrel.²⁷⁸ A kérdés kapcsán további törekvések figyelhetők meg Hong Kong-ban is, ahol 2016-ban egy szervezet, az ADPL (Hong Kong Association for Democracy and People's Livelihood) petíciót nyújtott be a kormányhoz a menstruációs szabadság bevezetése érdekében. A javasolt politika havi egy nap szabadságot vezetne be, külön kiemelve annak köztisztviselőkre való kiterjesztését első lépésként. A javaslat szerint orvosi igazolás nem szükséges, mivel ez tovább súlyosbítaná a nők munkahelyi terheit. A javaslat emellett a munkahelyi nemek közötti kapcsolatok forradalmasítására törekszik, és kifejezetten megkérdőjelezi a munkavállalóról alkotott androcentrikus elképzeléseket.²⁷⁹

II.2.10 A spanyol menstruációs szabadság²⁸⁰

A kézirat lezárásáig Spanyolország az egyetlen uniós tagállam, amely lépett, és elfogadta a 2023-as menstruációs szabadságról szóló törvényt. Hozzá kell ugyanakkor tenni, hogy 2017 márciusában Olaszországban már felvetette a fizetett menstruációs szabadság törvényi szabályozását, amely végül nem járt sikerrel.²⁸¹

Spanyolországban a 2023-as törvénymódosítás előtt a női egészséghez kapcsolódó kockázatokat gyakorlatilag különösebb dogmatikai megfontolás hiányában a társadalombiztosítás keretei között kezelték, külön rá vonatkozó norma nélkül, a betegszabadság és táppénz jogintézményének segítségével. Ennek megfelelően,

²⁷⁷ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 206.

²⁷⁸ Price, 2022, p. 194.

²⁷⁹ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 207.

²⁸⁰ de la Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024, pp. 58-89.

²⁸¹ Price, 2022, p. 187. Lásd továbbá: BBC (2017) Italy may pass a law that grants women monthly period leave [Online]. Available at: <https://www.bbc.com/bbcthree/article/84f67498-b882-49df-82c3-26d3847589db> (Accessed 23 February 2024); Momigliano, A. (2017) 'Giving Italian Women 'Menstrual Leave' May Backfire on Their Job Prospects', *Washington Post*, March 24, 2017 [Online]. Available at: <https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/03/24/giving-italian-women-menstrual-leave-may-backfire-on-their-job-prospects> (Accessed 21 February 2025); Millington, A. (2017) 'Italy Could Soon Offer Women Three Days of Paid Menstrual Leave Each Month', *Business Insider*, March 29, 2017 [Online]. Available at: <https://www.businessinsider.com/italy-paid-menstrual-leave-for-female-employees-2017-3> (Accessed 21 February 2025).

amennyiben betegség miatti keresőképtelenség állt fenn, az arra járó díjazás mértékét négy szempont szerint lehetett megállapítani, komplex számítási szabályok alapján, amelynek részletei a következők. A spanyol szabályok szerint a keresőképtelenség első három napján járó betegszabadság idejére a munkáltatónak nem áll fenn fizetési kötelezettsége. A negyedik és tizenötödik nap között a számítási alap (átlagkereset) 60%-ának megfelelő távolléti díj jár a munkavállalónak, amelyet a munkáltató fizet. A 16-20. nap között szintén 60%-os ellátást kap a munkavállaló, ám ezt már a társadalombiztosítás fedezi, így az irodalom továbbra is betegszabadságnak hívja ezt az időszakot, amelyet a magyar jog szempontjából helytállóbb táppénznek tekinteni. A 21. naptól pedig az ellátás a számítási alap 75%-a, a társadalombiztosítás által fizetve. (E mögött az a megfontolás áll, hogy ha valakinek ilyen hosszú távon egészségügyi problémája merül fel, amely miatt nem tud munkát végezni, szükséges, a megélhetés fokozott biztosítása.) Ez a számítási rendszer természetesen nem fogja át az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetét, amikor kezdettől fogva az átlagkereset 75%-a jár a biztosított személynek.²⁸²

A menstruációs szabadság szabályozását Spanyolországban a 2023 február 28-i 1/2023. sz. törvény („organic law”) tartalmazza, amely módosítja a szexuális és reprodukív egészségről, valamint a terhesség önkéntes megszakításáról szóló, március 3-i 10/2010. sz. törvényt, és 2023. június 1-jei hatállyal lépett hatályba. A jogszabály kidolgozásának folyamata során a különböző politikai pártok már erős kritikát fogalmaztak meg a jogszabály innovatív és ambiciózus jellege miatt. Kétségtelen, hogy ez egy olyan törvény, amely új jogokat teremt a nők számára a szociális biztonság terén, amit dogmatikai szempontból a fájdalom nélküli munkához való jognak is nevezhetünk, amely ezáltal szoros alapjogi vetülettel bír. A szabályozás rendkívül ambiciózus jellegű és többek között azzal a céllal rendelkezik, hogy szakítson a spanyol jogban fennmaradt, a nők biológiai státuszára vonatkozó elavult rendszerekkel. E témát eddig figyelmen kívül hagyta a spanyol jogalkotó, a jogszabály által kialakított új lehetőségek ezért bővítik a társadalombiztosítás által védett események körét. A jogszabály indokolása ugyanis kifejti, hogy az időleges munkaképtelenség különleges helyzeteihez kapcsolódó kockázati események körébe tartozik a menstruációhoz fűződő (másodlagos) dysmenorrhoea,²⁸³ illetve a másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruáció. Emiatt ilyen körülmény fennállása esetén a betegszabadságra válik jogosulttá az a nő, aki másodlagos dysmenorrhoeával küzd, amely mögött tehát egyéb nőgyógyászati probléma áll, így például endometriózis, mióma, kismedencei gyulladásos betegség, adenomiózis, endometrium polipok, policisztás petefészek, vagy a menstruációs vér kiáramlásának bármilyen típusú nehézsége, amely többek között olyan tünetekkel járhat, mint a dyspareunia, dysuria, meddőség vagy a normálisnál erősebb vérzés. Gyakorlatilag arra törekszik e szabályozás, hogy a munkahelyi környezetben a kapcsolódó esetleges negatív előítéleteket kikü-

²⁸² Perez Del Prado, D. (2023) *Women's Health and Labour Law*. Fukoaka, Presentation.

²⁸³ Bernardi et al., 2017.

szöbölje e kóros helyzetek, igazolt nőgyógyászati kórképek kapcsán. De nem ez az egyetlen utalás a törvényben a menstruációs egészségre, mivel tartalmazza az ingyenes menstruációkezelő termékek használatát oktatási központokban, valamint börtönökben és szociális központokban, hogy a kiszolgáltatott helyzetben lévő nők hozzáférhessenek ezekhez.²⁸⁴

A szabályozás 2. cikke meghatározza a tárgyalt fogalmakat. E cikk tekintetében külön hivatkozni kell a 4. és 6. pontjára:

4. Egészség a menstruáció alatt: A fizikai, mentális és szociális jólét integrált állapota, és nem pusztán a betegség vagy kóros állapot hiánya, a menstruációs ciklushoz kapcsolódóan. A menstruáció kezelése azt a módot jelenti, ahogyan a nők a menstruációs ciklusuk kezelését választják, beleértve a különböző menstruációs termékek, például betétek, tamponok, menstruációs poharak és hasonló termékek használatát.

6. Másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruáció: Egy korábban diagnosztizált kórkép által generált dysmenorrhoeából származó munkaképtelenség fennállása.

Ezen túlmenően a 3. cikk (2) bekezdése kifejezetten a törvény alkalmazási körébe sorolja a terhességgel élő transznemű személyeket, így a törvény reprodukzív jogokra vonatkozó valamennyi hivatkozása vonatkozik rájuk, beleértve a menstruáció alatti egészségre vonatkozó rendelkezéseket is. Az 5. cikk (1) bekezdésének j) pontja a norma általános célkitűzései és garanciái között tartalmazza a menstruációs felvilágosítással és a menstruációs termékekkel kapcsolatos minőségi információk létrehozását és hatékony terjesztését.

A menstruációs szabadságra vonatkozó szabályozás így az általános társadalombiztosítási törvényben került elhelyezésre, annak e fent nevesített törvénnyel módosított 169-176. cikkeiben. Itt egy új szakasz kerül be a betegség miatti keresőkép-
telenségről szóló korábbi szabályozásba, amely kimondja, hogy a betegszabadság, táppénz különleges, betegségből fakadó típusának tekintendő az az átmeneti munkaképtelenség, amely során a nő másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruációval küzd, amennyiben egészségügyi ellátásban részesül az egészségbiztosítási ellátórendszerben.²⁸⁵

Megjegyzendő, hogy kissé átgondolatlan a szabályozás elhelyezése bizonyos szempontok szerint, ugyanis az általános társadalombiztosítási törvény sehol nem határozza meg, hogy mit ért „másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruáció” alatt, így a fogalom megértéséhez az 1/2023. sz. szervezeti törvény indoklását kell elővenni. Ebből látható, hogy a fogalmi készlete nem hézagmentes a társadalombiztosításról szóló törvénynek ebben a tekintetben.²⁸⁶

²⁸⁴ de la Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024, pp. 58–89.

²⁸⁵ de la Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024, pp. 58–89.

²⁸⁶ de la Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024, pp. 58–89.

Az új szabályozás alapján a menstruációs szabadság igénybevételéhez szükséges tehát a munkavégzési képesség ideiglenes megszűnése, az egészségügyi ellátásra vonatkozó orvosi rendelkezés, illetve bizonyos rendelkezésekből arra lehet következtetni, hogy a speciális egészségügyi állapotot nőgyógyász szakorvosnak kell diagnosztizálnia. Ez eltér a rendes betegszabadság és táppénz szabályaitól, amelyek alapján egyébként a háziorvos igazolása is elegendő.²⁸⁷ Emellett, ugyan a menstruációs szabadság a betegség miatti keresőképtelenség esetén belül került szabályozásra, további eltérő körülmények is fennállnak, így például az, hogy a szakorvos a kapcsolódó igazolást egy évig tartó hatállyal kiállíthatja, így nem szükséges a rosszullet minden előfordulása, tehát minden menstruáció esetén igazolást bemutatni a munkáltató részére. További eltérés, hogy a díjazás, ellentétben a fent említett négy lépcsős számítással, az első naptól kezdve 75%-a az átlagkeresetet jelentő számítási alapnak.²⁸⁸

A díjazást tekintve fejlettebb szabályozás alakult ki, hiszen az első naptól már a társadalombiztosítás által fizetett ellátásra jogosult az érintett munkavállaló, eltérően a fent részletezett általános szabályok szerinti negyedik naptól. Ráadásul a menstruációs szabadság ideje kapcsán – amelyet tévesen gyakran 3-5 naposként említenek,²⁸⁹ noha ilyen megszorítás a havi mértéket tekintve nem létezik²⁹⁰ –, az azzal érintett napokat nem kell beleszámolni az általános betegség miatti keresőképtelenség esetén járó betegszabadság, táppénz napjaiba, amely szintén előnyössé teszi a szabályozást. Harmadik fontos előnyként megjegyezhetjük, amely általában az általános szabályokra is igaz, hogy a menstruációs szabadság igénybevételé nem függ az előzetes biztosított időszaktól, járulékok előzetes fizetésétől. A menstruációs távollét költségeit tehát közvetlenül a társadalombiztosítási rendszer fedezi; a munkavállaló átlagos keresete 75%-ának megfelelő mértékben.²⁹¹

Mivel új jogszabályról van szó, érdemes megvizsgálni a kapcsolódó állásfoglalásokat is, hogy következtetni tudjunk a jogszabály alkalmazhatóságára. Ennek megfelelően ki kell emelni, hogy az esélyegyenlőségért felelős miniszteri tisztséget betöltő Rodriguez a törvényalkotás időszakában azt hangsúlyozta, hogy azt úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló csak súlyos egészségügyi panaszok esetén lesz jogosult a szabadságra.²⁹²

Fontos kritika merült fel emiatt a szűk szabályozási tárgy kapcsán. A spanyol jogtudomány e távollétet a reprodukciós egészséggel köti össze. A menstruációs nehézségeken belül nem csak a dysmenorrhoea az egyetlen olyan körülmény, amely értékelhető a munkavégzési képességet csökkentő tényezőként, hanem például

²⁸⁷ de la Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024, pp. 58–89.

²⁸⁸ Perez Del Prado, 2024.

²⁸⁹ Például a következő forrásban: Jackson, 2024.

²⁹⁰ Perez Del Prado, 2024.

²⁹¹ Pearson, J., Morgan, M. (2023) *Menstrual leave in the workplace* [Online]. Available at: <https://www.shoosmiths.com/insights/articles/menstrual-leave-in-the-workplace> (Accessed 25 May 2025).

²⁹² Mizsur, 2022.

a rendkívül erős vérzés is. Ezek után okkal merül fel a kritika, hogy miért csak a másodlagos dysmenorrhoea esetén jár a menstruációs szabadság.²⁹³ Tekintettel a szabályozás rövid alkalmazási idejére, amely csak 2023. június 1-je óta van hatályban, meg kell várni az intézkedés statisztikai értékelését, mind a hatékony alkalmazásáról, mind a szabályozás esetleges kedvezőtlen hatásairól.

Sajnos a spanyol menstruációs szabadság nyomon követése, hatásának konkrét vizsgálata mindeddig nem igazán valósult meg, így kevés empirikus kutatási eredmény található. A spanyol törvény hatályba lépése óta azonban 1559 alkalommal vettek ki menstruációs szabadságot a spanyol Integrációs, Szociális Biztonsági és Migrációs Minisztérium adatai szerint. Ezen túl kiderült, hogy 2023. június 1. és 2024 április 24. között naponta átlagosan 4,75 fő vett ki menstruációs szabadságot, míg az átlagos időtartam 3,03 nap volt.²⁹⁴

II.2.11 Nemzetközi példák összevető elemzése

A fenti példák, országos és regionális szociális politikák a menstruáció kapcsán mutatják, hogy a menstruáció igenis fontos tényező a munkajogi, szociális jogi jogfejlesztő tevékenység szempontjából. Különbőség vehető észre a mögöttes motivációk kapcsán. Egy ilyen jogi rendelkezés bevezetése indokolható a reprodukciós egészség támogatásának érvével (spanyol szabályozás), amely fókuszba helyezi a menstruációt a munkahelyi egészség és biztonság védelmének lencséjében (Kína). A menstruáció emellett értékelhető genderspecifikus kérdésként is a munkajog területén (Vietnám), amely az anyák, nők védelmét támogatja (Dél-Korea, Zambia), ám nem hagyható figyelmen kívül ennek hatása, amely a születésszámmal függhet össze, így demográfiai vetülete is értékelendő (Tajvan). Fontos érvet fogalmaz meg Spanyolország, amikor a fájdalom nélküli munkához való jogot hangsúlyozza, és ugyanígy Mexikó is, amely arra jutott, hogy a munkajogi jogosultságok érvényesítéséhez elengedhetetlen a testi és pszichikai jóllét.

Az érvrendszerek mellett a konkrét szabályozások, azok főbb motívumai lehetnek tanulságosak azon jogalkotóknak, amelyek a menstruáció szociális és munkajogi értékelésén dolgoznak. Ennek érdekében a fenti kutatási eredmények fontosabb pontjait a következő táblázatban vethetjük össze szemléletesen.

²⁹³ de la Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024, pp. 58–89.

²⁹⁴ Jackson, 2024.

ország, régió (szabályozás éve)	szabályozás helye	szabályozás	díjazás fennállása	tapasztalatok
Japán (1947)	munkajog	szabályozás nem határozza meg a szabadnapok számát	a munkáltatók dönthetnek arról, hogy díjazás jár-e alatta	A cégek egyharmada garانتál teljes vagy részleges díjazást önkéntesen, ugyanakkor, a női munkavállalók kevesebb mint 1 %-a veszi igénybe a menstruációs szabadságot (társadalmi-kulturális okok miatt)
Dél-Korea (2001)	munkajog	1 nap havonta, a munkáltató köteles kiadni, előzetes igénylés szükséges	nem fizetett szabadság	a bírság kockázata ellenére, amely a munkáltatókat fenyegeti, a női munkavállalók 1/5-e él e lehetőséggel; emberi méltóságot sértő munkáltatói gyakorlat
Indonézia (1948)	munkajog	lehetőség legfeljebb havi 2 napra, a részleteket a feleknek kollektív szerződésben kell kidolgozni; fájdalom esetén járhat; a munkavállaló előzetes bejelentésre köteles az igénybevételhez	fizetett szabadság	a munkáltatók gyakran nem biztosítják a menstruációs szabadságot, ráadásul az emberi méltóságot sértő jellegű tárgyi bizonyítékot igényelnek
Tajvan (2002)	munkajog	havi 1 nap, de évente legfeljebb 3 nap lehetséges, a menstruációból fakadó nehézségek esetére (tágabb esetkör, mint csak a fájdalommas menstruáció)	a betegszabadsághoz hasonló mértékben, az átlagkereset 50%-a jár e napokra	rugalmasság hiánya, az orvosi igazolás szükségessége és az igénylés módjára vonatkozó nem megfelelő tájékoztatás miatt ritkán veszik igénybe
Zambia (2017)	munkajog	havi egy nap lehetséges, orvosi igazolás és előzetes tájékoztatás nem kell	n/A	Ugyan törvényileg nem előírt az előzetes tájékoztatás a munkavállaló részéről, vagy az orvosi igazolás, de a munkáltatók mégis megkövetelik

ország, régió (szabályo- zás éve)	szabá- lyozás helye	szabályozás	díjazás fennállása	tapasztalatok
Vietnám (2015)	munka- jog	menstruáció napjai alatt napi harminc extra perc és havon- ta legalább három nap lehetséges, felek egyedileg tárgyal- hatják a részleteket	n/A	n/A
Kínai provinci- ák (2016, 2009, 1993)	munka- jog	havi 1-2 nap lehet- séges, orvosi igazo- lás szükséges	n/A	Ahol nem kötelező, ott nem hajtják végre hatéko- nyan; tartanak a vissza- élés-szerű használattól
Spa- nyol-or- szág (2022)	társada- lom- biztosí- tási jog	nem maximalizált a havi mérték + szakorvosi igazolás szükséges	a társadalombiz- tosítás által fede- zett (75%)	szakszervezetek a stigma- tizációtól tartanak (mun- káltatók kevésbé fognak nőket alkalmazni); 1 év alatt 1559 igénybevétele

2. táblázat: Saját szerkesztés

A fenti adatok alapján láthatóvá válik az, hogy jelentős eltérések tapasztalhatók a menstruációs szabadság nemzeti szabályai kapcsán, tehát *nincs egységes koncepció, nincs bevált módszer* a menstruáció munkajogi megközelítésére. Beszélhetünk társadalombiztosítás-alapú szabályozásról (spanyol megoldás), ám gyakoribb a munkajogi megközelítés. Találhatunk fizetett pihenőidőről szóló rendelkezést, ám ez nem feltétlenül megjelenő elem (Dél-Korea, Japán). Van kógens szabályozás, ám van olyan is, amely kifejezetten a kollektív szerződési szintig engedi a jogszabálytól való eltérést, míg máshol teljes mértékben a felekre van bízva egyedi alkuban annak részletezése, vagy épp a munkáltató egyoldalú döntése is befolyásolja a menstruációs szabadság megvalósulását, mint a japán példa a díjazásról. Eltérések vannak a pihenőnapok mennyiségében, illetve a feltételekben is (orvosi igazolás, előzetes igénybejelentési kötelezettség), amelyek közül kiemelendő az a kérdés, amelyet jelen tanulmány nem taglal, ugyanakkor a szerző kiemelten foglalkozik vele: csak a fájdalmas menstruáció (dysmenorrhoea), vagy annál tágabb esetkör (például erős vérzés) esetén is járhat-e a menstruációs szabadság? A fenti példákban olvashatunk progresszívebb megoldást is, amely szélesebb esetkörre terjed ki, így Tajvan, valamint jóval szűkebb hatályú példát is látunk Spanyolország kapcsán. Ennélfogva arra a következtetésre juthatunk, hogy rendkívül fontos az adott nemzeti jogalkotónak a lehetőségek teljességének értékelése, hiszen számos ponton egyediesíthető az adott nemzet menstruációs szakpolitikája.

II.2.12 További külföldi törekvések (jogalkotói és munkáltatói oldalról)

Természetesen több nemzet is fontolgatja a kapcsolódó szabályozás megvalósítását. A Brit Szabványügyi Intézet, az Egyesült Királyság nemzeti szabványügyi szerve nemrégiben jelentette be a munkahelyi menstruációra, menstruációs egészségre és menopauzára vonatkozó mérőszámok számító szabványt (BS 30416), amelyet a nagyvállalatokkal és olyan szervezetek képviselőivel konzultálva dolgozott ki, mint az ACAS, az UNISON, az LGBT Foundation és az Endometriosis UK. A BS 30416 célja, hogy a munkáltatók számára szakpolitikai iránymutatást és példákat nyújtson a helyes gyakorlatra, például a következőket:

- a munkahelyi kultúra vizsgálata annak megállapítása érdekében, hogy a menstruáció és a menopauza általános tudatossága megvan-e a munkahelyen, és hogy a munkavállalók lehetőséget kapnak-e a nyílt beszélgetésekre;
- annak vizsgálata, hogy a vezetők és a HR-kollégák megfelelő képzést kapnak-e, illetve megfelelő forrásokkal rendelkeznek-e a menstruáció és a menopauza lehetséges hatásainak megértéséhez;
- annak felülvizsgálata, hogy a munkahelyi környezetet megfelelően ellenőrzik-e, és hogy vannak-e könnyen hozzáférhető létesítmények, például mosdók vagy elkülönített öltözők, illetve pihenőhelyek;
- annak ellenőrzése, hogy a vonatkozó politikák figyelembe veszik-e a menstruációt és a menopauzát; és
- annak vizsgálata, hogy a munkahelyi szakpolitikák támogatják-e a rugalmasságot az egyéni bánásmódhoz.

A szabvány széleskörűen értékeli a menstruációs, illetve reprodukciós egészséget, amely figyelemre méltó, hiszen ritkán tapasztalható ilyen megközelítés. A BS 30416 kimondott célja az, hogy útmutatást adjon arra vonatkozóan, hogyan lehet kezelni és figyelembe venni a menstruálók különböző munkahelyi igényeit, felismerve azt a tényt, hogy a befogadó, inkluzív kultúra előmozdítása, a menstruációs és menopauzális egészséggel kapcsolatos tudatosság növelése, valamint az érintettek támogatására irányuló hatékony politikák végrehajtása kulcsfontosságú a munkaerő megtartása és vonzása szempontjából.²⁹⁵ Egyértelműen kiolvasható tehát a fenntarthatósági követelmények megvalósulása egy ilyen szakpolitikából.

Franciaországban is számos törekvés figyelhető meg a spanyol minta követésére. Párizs Saint Ouen nevű külvárosa az első francia város, amely a nőknek fizetett betegszabadságot biztosít a menstruációs fájdalmak miatt. A kísérleti program keretében a női önkormányzati dolgozók havonta legfeljebb két nap fizetett betegszabadságot

²⁹⁵ Bloodworth, M., Ferdenziv, I. (2023) 'Landmark workplace standard on menstruation, menstrual health and menopause announced by The British Standards Institute (BSI)', *Lexology* [Online]. Available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bea54200-a311-44a3-bedc-84d7d746c7d6> (Accessed 21 February 2025)

vehetnek ki, feltéve, hogy orvosi igazolással rendelkeznek. Különleges körülmény, hogy e két nap extra betegszabadságot az állam fizetné, míg az állami szabályozás a betegszabadság kapcsán ettől eltérő, hiszen az csak a negyedik naptól válik fizetett pihenőidővé. Emellett mintegy tucatnyi francia vállalat már bevezette ezen szabadság valamilyen formáját, az első – a La Collective – 2021-ben. A kapcsolódó kritikákat ugyanakkor a munkáltatói érdekképviselői szervek mellett a munkavállalók is megfogalmazták, amely szerint többek között a törekény munkerőpiaci helyzetüket ronthatja e kedvezmény. Ennek ellenére törvénytervezet készül a politikai szereplők részéről, amelynek hatásai közt sorolják azt, hogy egy ilyen szabályozás a kulturális és társadalmi stigmatizálást is csökkentené.²⁹⁶

A kontinensen kívül is többen foglalkoznak az adott nemzet szabályozási lehetőségeivel. Így Golding és Hvala Ausztrália jogrendszerének keretei között elemezte a menstruációs szabadság szabályozási lehetőségeit. A szerzők központi tézise, hogy Ausztráliában a nők számára törvényileg biztosítani kell a naptári hónaponként egy nap (azaz 7,6 óra) fizetett menstruációs szabadságot. E javaslatukat több érveléssel is alátámasztják. Elsősorban azt hangsúlyozzák, hogy a menstruáció gyakran megnehezítő tüneteit átélő nők nem minősülnek betegnek vagy sérültnek. Pedig azt az ausztrál Fair Work Act feltételként követeli meg ahhoz, hogy 10 nap fizetett (beteg)szabadságot kaphassanak, így az érintett személyi kör kimarad e jogintézmény védelmi köréből. A menstruáció egyszerűen a női lét része, nem pedig betegség vagy sérülés. Ellentmondásos elvárás álláspontjuk szerint az, hogy a nőknek korlátozott mértékű fizetett szabadságra kelljen támaszkodniuk, hogy olyan terhekkel foglalkozzanak, birkózzanak meg, amelyek egy biológiai folyamat részét képezik. Az sem megfelelő szerintük, hogy az egyes munkáltatók döntsék el, hogy helyénvaló-e az ilyen szabadságra való jogosultságot munkahelyi szabályzatban vagy vállalati szintű kollektív megállapodásban előírni. A nők számára előnyös lenne egy világosan érthető jogszabályi keret, amelyre szükség esetén általánosan támaszkodhatnának, anélkül, hogy ítélezéstől, megkülönböztetéstől vagy előítéletektől kellene tartaniuk. Ezt a követelményt szem előtt tartva minden jogszabályi változtatásnak a jogosultság megfelelő kulturális és társadalmi elfogadásával is együtt kell járnia, hangsúlyozzák Ausztrália kapcsán a szerzők.²⁹⁷

Ilyen erős nemzetközi törekvések mellett nem csoda, hogy az egyes munkáltatók is foglalkoznak a menstruáció munkahelyi támogatásával, a menstruáció-barát munkahelyek létrehozásával. Az Európai Parlament bal oldali képviselői a titkárságukon dolgozó munkavállalók számára 2023 októberében szintén bevezették a menstruációs szabadságot. Ezt egy próbaidőszakkal tesztelték, amely után pozitív visszajelzés érkezett az érintettektől, így hivatalosan is bevezették azt az egészségügyi jellegű

²⁹⁶ Rfi (2023) *Experiments with paid menstrual leave, but no consensus on making it French law* [Online]. Available at: <https://www.rfi.fr/en/france-experiments-with-paid-menstrual-leave-in-saint-ouen-but-no-consensus-on-making-it-law> (Accessed 25 May 2025).

²⁹⁷ Golding and Hvala, 2021, p. 349.

szabadságok közé. A szabályozás alapján a munkavállaló havonta legfeljebb 3 napot vehet ki orvosi igazolás nélkül, és ha úgy döntenek, heti három napon rugalmasan, otthonról dolgozhatnak. A rendszer bevezetése utáni első öt hónap alatt a 92 fős személyzetből hat különböző személy összesen 13 alkalommal vette igénybe e szabadságot, ami többek között azt mutatja, hogy a rendszert megfelelően, szükség szerint vették igénybe.²⁹⁸

Folytatva a sort a munkáltatókkal, kiemelendő a Zomato, egy indiai ételkiszállítási start-up, amely 2020 óta tíz fizetett szabadnapot biztosít egy évben a menstruációra tekintettel.²⁹⁹ Indiában más cégről is szót ejthetünk, hiszen a Gozoop nevű digitális kommunikációs ügynökség szintén bevezetett egy menstruációs intézkedést, amely alapján az alkalmazottak havonta egy napot otthonról dolgozhatnak a menstruáció idején.³⁰⁰ Ez a menstruációs egészség különleges megközelítése, mivel nem teszi lehetővé a munkavégzés alóli felmentést, csak a munkahelyre vonatkozóan ad engedményt.

Hasonló példák találhatók Ausztráliában, Angliában,³⁰¹ és Franciaországban is, ahol egy bútorgyártó vállalat évente 6-10 fizetett szabadnapot biztosít a női alkalmazottaknak.³⁰² Angliában Bex Baxter, a Coexist nevű szociális szolgáltató cég igazgatója szintén 2016-ban indított egy programot, amely lehetővé tette, hogy a nők otthon maradjanak a menstruáció alatt. A munkáltató azonban további eredményeket is fel tudott mutatni a szabadnap felett, hiszen „jóléti szobákat” hozott létre, ahová a menstruáló és a nem menstruáló dolgozók munkaidőben is bemehettek, hogy kipihenhessék magukat illetve fókuszáljanak a mentális egészségükre.³⁰³ A program korszerűsége ellenére a munkáltatók a feminizmus vívmányainak leépítéseként értékelték, mivel álláspontjuk szerint áldozati szerepbe taszította őket, és az előléptetés lehetőségének megszűnését vélték felfedezni e támogatásban.³⁰⁴ Ausztráliában a Victorian Women's Trust (VWT), egy 15 alkalmazottat foglalkoztató női érdekvédelmi ügynökség 2017-ben úttörő menstruációs politikát vezetett be, amelyet kiterjesztettek a menopauzában lévő alkalmazottakra is. Ennek keretében évi 12 nap fizetett szabadnapot biztosítanak a menstruáció vagy menopauza tüneteitől

²⁹⁸ The Left in the European Parliament (2024) End stigma: The Left introduces menstrual leave policy, Parliament must follow [Online]. Available at: <https://left.eu/end-stigma-the-left-introduces-menstrual-leave-policy-parliament-must-follow/> (Accessed 25 May 2025).

²⁹⁹ Lampért, Zs. (2021) 'Nem biztos, hogy olyan jó a menstruációs szabadság', *Marie Claire* [Online]. Available at: <https://marieclaire.hu/riporter/2021/10/21/menstruacio-munkahely-fizetett-szabadsag/> (Accessed 23 February 2024).

³⁰⁰ Levitt and Barnack-Tavlaris, 2020, p. 564.

³⁰¹ Morris, S, (2016) 'UK company to introduce 'period policy' for female staff', *The Guardian*, 02 March 2016 [Online]. Available at: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/mar/02/uk-company-introduce-period-policy-female-staff> (Accessed 23 February 2024).

³⁰² Asboth, 2022.

³⁰³ Levitt and Barnack-Tavlaris, 2020, p. 570.

³⁰⁴ Lampért, 2021.

szenvedő kollégáiknak. A munkáltató ezt elkülönülten kezeli a céges betegszabadság szabályaitól.³⁰⁵ A szervezet emellett kidolgozott egy irányelvsablont, amelynek célja, hogy más vállalatokat is menstruációs szabadságra vonatkozó irányelvek elfogadására ösztönözzön. Ez egy olyan kezdeményezés, amely a menstruációval és a menopauzával kapcsolatos kérdések kezelésére összpontosít, azzal a céllal, hogy megszüntesse a kapcsolódó stigmát. Egy online felmérés során a VWT megállapította, hogy az ausztrál és a világ minden tájáról érkező válaszadók 58%-a támogatja a menstruációs szabadság koncepcióját, mivel úgy vélte, hogy annak bevezetése javítaná a menstruáció megélését általában. A válaszadók 24 százaléka mondta azt, hogy a menstruációval kapcsolatos tapasztalatokat javítaná, ha a munkáltatótól kérhetnék a kedvezményt.³⁰⁶ A VWT menstruációs szabadságra vonatkozó szabályzata tehát számos választási lehetőséget kínál a munkavállalóknak, többek között azt, hogy otthonról dolgozzanak, az irodán belül egy kijelölt csendes és kényelmes helyen dolgozzanak, vagy havonta egy fizetett menstruációs szabadságnapot vehetnek igénybe.³⁰⁷

A svéd MENSEN szervezet által kidolgozott Period works! kezdeményezés szintén megemlítsre érdemes e kérdésben. A szervezet egy egyedülálló „menstruációs tanúsítványt” hozott létre, amelyben a munkáltatók, a munkavállalók és a szak-szervezetek is részt vesznek, hogy menstruáció-barátabb munkakörülményeket hozzanak létre, amelyben mindenkinek ugyanazok a lehetőségei vannak.³⁰⁸ Ezzel a kezdeményezéssel felhívják a figyelmet arra, hogy rejlenek a munkakörnyezetben olyan kihívások, amelyek kizárhatják a menstruáló egyéneket a munkaerőpiacról: a nem megfelelő létesítmények, a rugalmatlan munkaterhelés, beleértve a mosdó-szünetek igénybe vételének lehetetlenségét, csak néhány azok közül a kihívások közül, amelyekkel a dolgozó népesség egy részének nap mint nap meg kell küzdenie.³⁰⁹ Ez a megközelítés a munkáltatóknak a munkahelyi megkülönböztetés megelőzésére vonatkozó kötelezettségében gyökerezik.³¹⁰

Emellett érdemes megemlíteni a globálisan működő Nike vállalatot, amely 2007-ben minden telephelyén és szerződéses vállalatánál a vállalati politika részévé tette, hogy a női alkalmazottak menstruáció esetén szabadságot vehetnek ki.³¹¹

³⁰⁵ Price, 2022, p. 191

³⁰⁶ Price, 2022, p. 191.

³⁰⁷ Price, 2022, p. 191.

³⁰⁸ Ennek részletei kapcsán lásd: <https://mensen.se/en/what-we-do/period-works/>.

³⁰⁹ Hallencreutz, R., Rydström, K., Simon, A. (2019) 'It's time to bring menstrual awareness to workplaces', *Equal times*, 9 May 2019 [Online]. Available at: <https://www.equaltimes.org/it-s-time-to-bring-menstrual?lang=es> (Accessed 14 May 2025).

³¹⁰ Olsen, C.E., Brassart, J.L. (2023) 'A Blessing or a Curse? An analysis of Menstrual Health Promotion in the Workplace from a Human Rights Perspective', *Nordic Journal on Human Rights*, 41(2), p. 156.

³¹¹ Erdbeerwoche (n.d.a) Menstrual Leave – die wichtigsten Infos zum Menstruationsurlaub [Online]. Available at: <https://erdbeerwoche.com/meine-umwelt/menstrual-leave-die-wichtigsten-infos-zum-menstruationsurlaub/> (Accessed 15 May 2025).

Röviden ugyanakkor itt érdemes megemlíteni, hogy a cég jelen van Indonéziában, ahol a munkáltatói jogkört gyakorló személyek súlyosan megszegik többek között a menstruációs szabadságra vonatkozó nemzeti előírásokat, és számos más előírást is,³¹² amely felhívja a figyelmet arra, hogy a támogatást bevezető munkáltatók valószínűs gyakorlatának értékelése mindig összetett elemzést kíván.

A szabályozás nemzeti vagy munkáltatói bevezetése során a szakmai vita folyamatos. A munkáltatók törekvései ellen ugyanakkor sokszor a munkavállalói érdekképviselők állnak ellen legjobban. A szociális partnerek például többször aggodalmukat fejezték ki a menstruációs szabadság hatása miatt, attól tartva, hogy a munkáltatók a menstruációs szabadság miatt kevésbé lesznek hajlandóak nőket alkalmazni.³¹³ Ezek a kétségek a jogalkotási folyamatokat is blokkolták. Így történt a menstruációs szabadságra vonatkozó olasz javaslatnál is, amelyet a szociális partnerek a női munkavállalók munkaerőpiaci lehetőségei szempontjából hátrányosnak tartottak.³¹⁴ Mindazonáltal a német szakirodalom ezt a fizetett szabadságot előremutatónak tartja, mivel elősegíti a menstruáló nők egyenlő bánásmódhoz való jogát, különösen a nemek közötti előnyben részesítésre irányuló politikákkal összhangban.³¹⁵ A támogató környezet ellenére a német rendszerben jelenleg is a betegszabadságot kell igénybe venni az érintett esetekben azzal a könnyítéssel, hogy a rosszullet konkrét okát, azaz a menstruációt, nem kell feltüntetni.³¹⁶ A svájci szociális partnerek viszont egyelőre vonakodnak egy ilyen jogalkotási folyamat kezdeményezésétől, mivel úgy vélik, hogy a szabadság nem a menstruációhoz, hanem az abból eredő betegséghez kapcsolódik, amely valójában az a betegség, amelyhez más meglévő munkajogi és szociális jogi eszközök kapcsolódnak.³¹⁷ Mindazonáltal az a tény, hogy a spanyol jogi környezet már rendelkezik a menstruációs egészséggel kapcsolatos munkajogi juttatásról, jó irányt mutat a többi uniós tagállam jogalkotása számára.

II.2.13 Összegzés

A fenti szabályozások, különösen a történeti példák arra világítanak rá, hogy a kormányok és a munkaadók a munkahelyi női testet „problémának” tekintik, amelyet a gazdaság és a jövőbeli jólét érdekében kezelni kell. Ezzel szemben Japánban és

³¹² Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 198.

³¹³ Mizsur, 2022.

³¹⁴ Lampért, 2021.

³¹⁵ Weisenburger, L. (2022) *Die Menstruation ist kein Urlaub!* [Online]. Available at: <https://www.apotheken-umschau.de/mein-koerper/weibliche-geschlechtsorgane/kommentar-die-menstruation-ist-kein-urlaub-873409.html> (Accessed: 23 April 2023).

³¹⁶ Kegel, N. (2022) *Spanien ermöglicht Menstruationsurlaub* [Online]. Available at: <https://good-news-magazin.de/spanien-ermoeslicht-menstruationsurlaub/> (Accessed 23 February 2024).

³¹⁷ Woerlen, S. (2022) *Befreiung oder Stigmatisierung? Der spanische «Menstruations-Urlaub» spaltet die Gemüter* [Online]. Available at: <https://www.watson.ch/international/schweiz/481139145-spanien-offeriert-frauen-menstruations-urlaub-das-musst-du-wissen> (Accessed: 23 April 2023).

Indonéziában a kékgalléros női dolgozók indították el a menstruációs szabadságot, mint a munkahelyi egyenlőség fokozásának eszközt.³¹⁸ Egyszerre látható tehát felülről és alulról indult szakpolitika is. King úgy véli, hogy a nemzetközi példák alapján az is megfigyelhető, hogy az elmúlt évtizedben a menstruációs szabadságot egyre inkább munkáltatói juttatásként pozícionálták, annak ellenére, hogy eredetileg magas szintű munkaügyi politikáról van szó. Ennek oka egyértelmű: egyszerűen sokkal könnyebb kidolgozni és végrehajtani egy munkahelyi politikát. Mégis a közelmúltban világszerte nőtt a menstruációs egészségügyhöz kapcsolódó aktivitás,³¹⁹ amely Európában, a spanyol szabályozás megalkotásában is testet öltött.

Azt láthatjuk, hogy azok az országok, ahol sikeresen bevezették, vagy egyáltalán sikerült bevezetni a nemzeti jogalkotás szintjén a menstruációs szabadságot, mind havi 1-2 nap szabadnapot hoztak létre e jogintézmény keretein belül. Különlegesség, hogy a végül megírt olasz koncepció havi 3 nappal számolt, évi összesen 36 napot garantálva a menstruációs terhekkel birkózó nőknek. Price úgy látja, hogy a havi 3 nap már inkább esik a megváltozott munkaképességből fakadó szabadság kategóriájába, mint a pihenést célzó szabadságok rendszerébe.³²⁰

A munkáltatók gyakorlata e téma kapcsán kulcsfontosságú, hiszen nemzeti szabályozás nélkül is tehetnek a munkavállalók reprodukciós és menstruációs egészségének védelme érdekében. A megfelelő munkahelyi támogatás segíthet az embereknek abban, hogy úgy érezzék az érintett személyek, hogy bevonják őket, méltóságot adnak nekik és csökkentik a menstruációhoz kapcsolódó szégyenérzetet. Növelheti a munkavállalók jelenlétét, de legitimálhatja a távollétet is, ha erre szükség van. Fokozhatja a munkavállalók teljesítményét, elkötelezettségét, megtartását és a munkáltatói márkaépítést.³²¹

Megállapíthatjuk továbbá, hogy azon országok, ahol nemzeti szabályozásban található meg a menstruációs szabadság, általában gyakran olyan cégek telephelyeül is szolgálnak, amelyek üzemeiben gyakoriak a kizsákmányoló és bántalmazó, az emberi méltóságot sértő munkakörülmények. King ezen körülményre vezeti vissza azt, hogy számos nő jogi aktivista és szakszervezet küzd a menstruációs szabadságért, hiszen ilyen munkakörülmények között nincs másképp lehetőség e természetes folyamatot kezelnie a női munkavállalóknak. A szerző idéz egy indonéz kutatást, amelyben azt feltételezték, hogy a két szabadnap annak a több tízezer gyári dolgozónak szól, akik például a nap folyamán nem tudnak szabadon kimenni a mosdóba.³²² Emiatt mondhatnánk, hogy az ázsiai példákkal nem érdemes foglalkozunk, azonban álláspontom szerint mégis szükséges. Már csak amiatt is, mert az emberi jogi sérelmek nem csak Ázsiában, de Európában, sőt Magyarországon is megvaló-

³¹⁸ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 199.

³¹⁹ King, 2020, p. 154.

³²⁰ Price, 2022, p. 195.

³²¹ CIPD, 2023, p. 2.

³²² King, 2020, p. 163.

sulnak, ahogy azt a következő alfejezetben is bemutatjuk. Ezen túl, a külföldi szabályok erősségeiből és adott esetben következtetlenségeiből a szabályozást fontolgató jogalkotók is okulhatnak.

A vizsgálat alapján arra a következtetésre juthattunk, hogy nincs egy általános, hibátlan és példaként szolgáló menstruációs szabadság, illetve annak keretrendszerre, hanem annak működését nagyban befolyásolja a társadalmi szociális környezet, a szociális partnerek viszonyulása is. Sajnos annak ellenére, hogy egy országban bevezetésre kerül a menstruációs szabadság, továbbra is előfordul az emberi méltóságot sértő bánásmód a női munkavállalók felé, sőt, a menstruációs szabadság maga indukálja azt. Ez aláhúzza azt a fontos tanulságot, amely mind a jogalkotó, mind a társadalmi, szociális partnerek számára kiemelten hangsúlyozandó, hogy a nők helyzetének javítása érdekében a nagyon fontos munkajogi, szociális jogi intézmények megalkotásán túl hangsúlyos a kulturális, társadalmi környezet változtatása is, amely hosszú távon csak a kapcsolódó edukációs tevékenységgel alapozható meg.

III. Káros munkáltatói gyakorlatok

Felmerülhet a kérdés, hogy ezen fejezetet miért itt, a menstruációs szabadság jogalkotó szabályozásának vizsgálatánál helyeztem el, hiszen a munkáltatók gyakorlata a menstruáció kapcsán általánosabb, nem a jogalkotó szabályozási kérdéseikhez kapcsolódik. Ennek a szerkezeti döntésnek azonban stratégiai oka van. Amikor a menstruációs szabadság bevezetésén gondolkodunk, elhessegethetjük a jogalkotó cselekvés szükségességének gondolatát azzal, hogy majd a munkáltatók megoldják, hiszen ők ismerik a munkaszervezetüket, ők látják, hogy az adott személyi körnek pontosan mire van szüksége, így célzottabb és hatásosabb munkahelyi politikával jobban segíthetik a menstruációs és reprodukciós egészség biztosítását a munkavállalóik számára. Ez természetesen igaz kijelentés, azaz, hogy a munkáltatói aktivitás nem maradhat el a menstruációs egészség biztosításának körében. Ugyanakkor a munkáltatók nem maradhatnak egyedül e feladattal, amelynek egyik, és talán leg-súlyosabb oka az, hogy gyakran maguk a munkáltatók azok, akik súlyosan sértik a munkavállaló nők menstruációs méltóságát, reprodukciós egészségét. Ezért nem lehet kizárólag rájuk hagyni e helyzet megszüntetését, hiszen ők maguk a szabályozás „katalizátorai” a negatív gyakorlatuk miatt. A negatív, káros gyakorlatra pedig az esetjog vizsgálatával hozhatjuk a cáfolhatatlan példákat.

III.1. A magyar jogeset

A kutatásom során vizsgálatra került a magyar munkaügyi esetjog, amely során a kutatási kérdésem az volt, hogy *található-e olyan precedens, amely a munkavégzés során zajló menstruációhoz kapcsolódó munkaügyi vitára világít rá a magyar munkajogi szabályok kikényszerítése során*. E kérdésből arra is tudunk következtetni, hogy van-e hazánkban olyan kimutatott gyakorlat, amely a menstruáló nők munkáltatói megbélyegzését bizonyítja. Az egyenlő bánásmód megsértéséhez kapcsolódó hatósági ügyekben a kézirat lezárásakor nem volt található olyan lezárt eljárás, amely során a panaszos munkavállaló a menstruációja miatt tapasztalt volna meg diszkriminatív magatartást a munkahelyén. Ugyanakkor az esetjogban megtalálható egy olyan bírósági határozat, amely többek között egy ilyen kereseti kérelmet bírál el. Fontosnak tartom ezen eset bemutatását, mivel ezzel képet adhatunk arról, hogy a mai munkahelyeken milyen vitatható attitűdöt tapasztalhatnak meg a menstruáló személyek a munkáltató részéről.

A 2014. májusában első fokon jogerősen lezáródó ügyben³²³ a felperes kereseti kérelmében azt állította, hogy a munkáltató alperes olyan belső utasítást alkalmazott a felperessel és a többi munkavállalóval szemben, amely szerint kizárólag szünetben lehetett egészségügyi okból (pl. menstruáció esetén) a vécét igénybe venni. Mivel a felperes több esetben engedélyt adott arra, hogy bizonyos munkavállalók, mint az egy vesével munkát végző munkatársa többször menjen vécére, ezért fegyelmi büntetést is akart adni az alperes a felperesnek. Felperes állítása szerint előfordult vele, hogy erős menstruációja volt és betétet vagy tampont kellett volna cserélnie az erős vérzés végett, amelyet azonban nem tett lehetővé az adott munkáltatói jogkört gyakorló személy. Azzal fenyegetőzött az alperes, hogy ha valaki nem tartja be az utasítást, akkor azt a munkavállalót erre tekintettel elbocsátják. Több esetben előfordult a felperes hivatkozása szerint, hogy férfi munkatársai jelenlétében a menstruáció okozta folyadék folyástól átázott ruhában (embertelenül) kellett a feladatát tovább végeznie a felperesnek, mert ha ezt nem teszi meg, akkor akár el is bocsáthatták volna. Mindezek alapján a felperes úgy vélte, hogy e munkáltatói magatartások sértették az emberi méltóságát is, valamint az egyenlő bánásmód elveivel is ellentétben voltak, és az elszenvedett sérelmei végett később pszichológiai traumái is keletkeztek (mint pl. pánikbetegség). Ezen traumák, mint nem vagyoni károk következtek be az oldalán a felperes állítása szerint, amely miatt kártérítést követelt a munkáltatójától. A munkaügyi bíróság széleskörű bizonyítást folytatott le tanúk meghallgatásával. Az egyik tanú állította, hogy a jelenlétében történt olyan többször, hogy felperest nem engedték ki a munkáltatói jogkört gyakorlók munkaidőben vécére. A tanú vallomása alapján fegyelmi intézkedéssel, elbocsátással volt fenyegetve, aki alapos okból szünet előtt vécére akart menni. A bíróság szerint e tanú vallomásával alátámasztottan alperesnél felperest többször nem engedte ki vécére a csoportvezetője. Egy másik tanú nyilatkozata alapján az is megtörtént az alperes munkáltató irányításában, hogy bevezették az időkeretet, hogy csak akkor lehetett vécére menni, amikor szünet volt, amelytől nem lehetett eltekinteni. A tanúbizonyítás során az is kiderült, hogy az érintett felperes többször kérte a munkáltatót a toalett használatára, ám az csak az előírt szünetben engedte ki. A bíróság a számos tanú egybehangzó nyilatkozata alapján megállapíthatónak tartotta, hogy felperest alperesnél többször nem engedték ki vécére, a felperes állításai a menstruációs egészséggel kapcsolatban tehát jogerősen alátámasztásra kerültek. Ezen ügy alapján érezhető, hogy a menstruáció olyan körülmény, amelyet munkajogi szabályozással is megfelelő védelemmel kell ellátni. Ez érinti a menstruációs egészség több aspektusát, mint a higiéniai körülmények megfelelő biztosítását a munkáltató részéről, akinek egyébként is kötelessége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezet kialakítása.

³²³ A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság M.135/2013/40. számú határozata munkaszerződés módosítás jogellenességének megállapítása tárgyában.

III.2 Külföldi munkáltatói jogsértések és a kapcsolódó esetjog

A munkahelyi légkör azonban nem csak Magyarországon jellemző. Egy amerikai munkavállaló arról számolt be, hogy kirúgták, mert nem kezelte megfelelően a menstruációját. A *Coleman vs Bobby Dodd Institute* ügyben³²⁴ egy női munkavállalót figyelmeztetésben részesítettek, majd végül felmondtak neki, mert váratlanul erős vérzés miatt véletlenül az irodai székre és a szőnyegre vérzett. Ezt követően Coleman beperelte a munkáltatót nemi alapon történő megkülönböztetésre hivatkozva, de a Georgia állam kerületi bírósága kimondta, hogy a felmondás nem minősül nemi alapon történő megkülönböztetésnek, mivel nem bizonyította, hogy ha egy férfi például „inkontinencia miatt” feltötött, ezáltal megrongálja az irodai bútorokat, akkor a vele szemben alkalmazásra kerülő szankció eltérő (kedvezőbb) lett volna. Az eljáró bíróság elismerte, hogy bizonyos körülmények között a menstruáció a nemi hovatartozással kapcsolatos megkülönböztetés tiltott oka, de e felismerés ellenére, a menstruáció betegséggel való azonosítása alapján elutasította a felperes kérelmét. A bíróság tehát tagadja, hogy a menstruáció olyan, a női szervezetre jellemző biológiai esemény lenne, amely önmagában is megalapozhatná a nemi alapon történő megkülönböztetés iránti igényt. Összegezve tehát a felmerült diszkriminációs kérdésekkel kapcsolatosan arra jutott a bíróság, hogy a felperesnek nem sikerült bizonyítani, hogy az erős menstruációját, amely egy menopauza előtti állapot volt az esetében, hátrányosabban, azaz diszkriminatívan kezelték a munkahelyén, mint a mindkét nemet érintő hasonló állapotokat, így például az inkontinencia.³²⁵

Egy másik esetben egy nemzetközi üzletláncot amiatt pereltek be Németországban, hogy a munkáltató gyakorlatilag kémkedett a dolgozók után, hogy hányszor használták a mosdót, és ezáltal hozzáférhetett a menstruációs ciklusuk adataihoz.³²⁶ Hasonló a helyzet azokban az iparágakban, ahol szigorú munkaidőnyilvántartást vezetnek be. Egy ilyen jellegű munkarendszerben a munkáltatók adott esetben azt is tudják, hogy a munkavállalók mennyi időt töltenek az eszközökről kijelentkezve. A folyamatosan folyó perek alapján kijelenthető, hogy bizonyos munkakörnyezetekben, például az Amazonnál is, ezt a rendszert a mosdószünetek kijelölt idejével együtt valósítják meg. Számos per folyik emiatt a rendszer miatt.³²⁷ Noha az ellenőr-

³²⁴ *Coleman v. Bobby Dodd Institute Inc* (D Ga, Civ N° 17-029, 8 June 2017).

³²⁵ Price, 2022, p. 208

³²⁶ Remnant and Sang, 2019.

³²⁷ Sainato, M. (2021) '14-hour days and no bathroom breaks: Amazon's overworked delivery drivers', *The Guardian* [Online]. Available at: <https://www.theguardian.com/technology/2021/mar/11/amazon-delivery-drivers-bathroom-breaks-unions> (Accessed 25 May 2025); Roscoe, J. (2023) Drivers Sue Amazon Over 'Inhumane' Conditions, Having to Pee in Bottles [Online]. Available at: <https://www.vice.com/en/article/drivers-sue-amazon-over-inhumane-conditions-having-to-pee-in-bottles/> (Accessed 25 May 2025); Hautala, L. (2021) 'Amazon adjusts 'time off task' policy that critics said limited bathroom breaks', *CNET* [Online]. Available at: <https://www.cnet.com/tech/tech-industry/amazon-adjusts-time-off-task-policy-that-critics-said-limited-bathroom-breaks/> (Accessed 14 May 2025).

zéshez elsősorban a mosdóhasználat mint általános jelenség kapcsolódott és emiatt a perekben eddig más biológiai szükségletekre hivatkoztak, csak idő kérdése, hogy mikor merül fel a menstruációs menedzsment témaköre is. A munkáltató az ilyen ellenőrzés érdekében azt próbálja alátámasztani, hogy a munkáltató (adott esetben az Amazon) teljesítménymutatói nem elérhetőek ilyen ellenőrzés hiányában. Márpedig a munkavállalóknak, például egy sofőrnél, ezen szigorú ellenőrzéssel követhető nyomon az, hogy hány szállítást kell naponta teljesítenie, illetve az is, ha a sofőr időt veszít az útvonalában, hogy pihenjen vagy keressen egy mosdót. Sőt, a sofőröket a vállalat bünteti, ha elmaradnak a szállítással.³²⁸

Az ilyen típusú ügyekben a menstruációs stigma megvalósulását látjuk, amely az aktivisták törekvései ellenére még mindig egyértelműen jelen és hatással van, sőt, korlátozza a nők lehetőségeit arra, hogy artikulálják munkahelyi igényeiket. Ennek pedig az az eredménye, hogy a menstruáció kezelése a nők egyéni és eltitkolandó kényszerévé válik a munkahelyen.³²⁹

A Young v. Colvin ügyben a társadalombiztosítási kérdések álltak a középpontban. Az eljárás során a felperes több menstruációval kapcsolatos tünet miatt kívánta a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaihoz fűződő biztosítást igénybe venni. Ilyen tünete volt a súlyos menstruációs görcsök és túlzott vérzés. A bíróság elismerte ezen vitatott helyzetet súlyos egészségkárosodásként. Ennek alapjául az a tény szolgált, hogy az érintett napokon gyengének érezte magát, túlzott vérzésben szenvedett, képtelen volt elhagyni otthonát, és egy melegvizes palackkal kellett lefeküdni, hogy megpróbálja enyhíteni a tüneteit. Ugyanakkor ezen döntésre a fellebbviteli eljárásban került sor, miután első fokon a közigazgatási bíróság megtagadta a kérését azon bizonyítékok ellenére, amelyeket egészségügyi szakemberek szolgáltattak. Az ügy ugyanakkor rávilágít arra, hogy mennyire akadályoztatottak a nők a menstruációjukkal kapcsolatos egészségügyi problémájuk kapcsán a rendszerszintű támogatás keresésében. Ezen ügyben az első fokon eljáró bíróság az egészségügyi leletek ellenére elvetette a támogatás lehetőségét, amely azt az üzenetet is közvetítheti, hogy nem létezik egyértelmű jogi védelem a menstruációval kapcsolatos egészségügyi problémákra.³³⁰

A fent bemutatott magyar üggyhöz hasonló a Rickert ügy. Rachel Rickert modelként dolgozott, az egyik alkalommal pedig a New Yorki Nemzetközi Autoshow eseményen képviselte a Hyundai autómárkát. Ezen eseményen ki kívánt menni a mosdóba tampon cseréje céljából, amely kérését többször megtagadták arra hivatkozva, hogy az adott időpontban túl sok a feladata. Két nappal később a Hyundai felmondott neki ezen incidens miatt. Egyelőre nincs hivatalos dokumentum az ezzel

³²⁸ De La Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024.

³²⁹ Remnant and Sang, 2019.

³³⁰ Price, 2022, p. 209

kapcsolatban folyó per állásáról,³³¹ ám az eset enélkül is példázza a mérgező munkahelyi légkört a menstruáció kapcsán.

Sajnos a bírósági gyakorlat is változatos képet mutat. Pozitív példa, hogy Spanyolországban egy 2014-ben történt jogviszonymegszüntetést bírósági úton jogellenesnek nyilvánítottak³³² egy olyan esetben, amikor a munkáltatói felmondás többek között a munkavállaló dysmenorrhoeájával összefüggő, a munkahelyéről való eltávolításával függött össze. Hasonló a helyzet a 2014. május 14-i³³³ és a 2011. február 2-i³³⁴ ítéletben is, bár mindegyikben a menstruációval kapcsolatos eseményeket érintőlegesen értékelték, anélkül, hogy részletesen kifejtették volna annak esetleges diszkriminatív vonatkozásait.³³⁵ Mindeközben például a *Chen v. Citigroup Investment, Inc.* ügyben pedig a bíróság a dysmenorrhoeát olyan rövid távú korlátozottságnak minősítette, amely nem korlátozza eléggé a munkavégzési és egyéb olyan kötelezettségeket, amelyek a mindennapi ügyvitelhez szükségesek.³³⁶

Végezetül meg kell említeni, hogy ezen fent említett bírósági ügyek sejtetik, hogy számtalan ilyen eset történhet, amely nem kerül kivizsgálásra. Adott esetben még egy önmagában pozitív eszköz, azaz a menstruációs szabadság bevezetése esetén is. Ezen ügyek súlyossága rendkívüli, amelyet az indonéz példa is szemléltet. Indonéziában a NIKE üzemből a menstruációs szabadság lehetővé tétele komoly emberi jogi sérelmeket eredményezett, amelyet a következő idézettel szemléltetünk, amely arról számol be, milyen viszontagságokat kell kiállnia az említett munkáltatónál, ha igénybe kívánja venni a menstruációs szabadságot.

„[Menstruációs szabadság kérése] Először a dolgozó a feletteséhez fordul. Ha a vonalvezető engedélyt ad, akkor a munkavállaló nő a művezetőhöz fordulhat. Ha a művezető engedélyt ad, a nő a vezetőséghez fordulhat. Miután végigjárta a vezetőségi hierarchiát, a dolgozónak el kell mennie a gyári klinikára, és bizonyítania kell, hogy menstruál. Ezt úgy kell megtennie, hogy lehúzza a nadrágját és felmutatja a vért a klinika személyzetének. A dolgozók tudják, hogy ha egyszerűen engedélyt kérnek a mosdó használatára, akkor a felettesük általában még jobban kiabál velük. A dolgozók beszámolóí szerint olyan sértéseket hallottak, mint a „ribanc”, „tehén” vagy „disznó”... Ez a megfélemlítő megaláztatás a dolgozók féltelmével együtt általában azt eredményezi, hogy a nők minden hónapban átvérzik a

³³¹ Price, 2022, p. 210.

³³² Juzgado de lo Social núm. 1 de Terrassa, Sentencia de 31 marzo 2014. ECLI:ES:JSO:2014:244.

³³³ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 2386/2019 de 14 mayo. ECLI:ES:TSJCAT:2019:3169.

³³⁴ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 801/2011 de 2 febrero ECLI:ES:TSJCAT:2011:1792.

³³⁵ De La Iglesia Aza and Solymosi-Szekeres, 2024.

³³⁶ Price, 2022, p. 210.

*ruhájukat. Sötét nadrágot és hosszú blúzt viselnek, hogy a folt a ruhájukon kevésbé legyen észrevehető, amikor hazamennek a gyárból.*³³⁷

Ez a beszámoló rendkívüli módon érzékelteti, milyen viszonyokat kell kiállnia a menstruációval küzdő személyeknek. Ez a küzdelem akkor is fennállhat, ha van menstruációs szabályozás a munkajogban, de annak a gyakorlata a szabályozást életre hívó munkáltatók és munkatársak oldalán káros. Ezért is kiemelten fontos az érzékenyítés, az edukáció, a téma tabu-jellegének megdöntése. Ebben azonban segíthet a jogalkotói cselekvés is, azaz a menstruáció foglalkoztatáspolitikai kezelése a munkajogi szabályokon keresztül.

³³⁷ Az idézet eredeti szövege a következő: „[To request menstrual leave] First, the worker approaches her line chief. If the line chief gives permission, she can approach the foreman. If the foreman gives permission, she can approach the management. After making her way through this management hierarchy, the worker must go to the factory clinic and prove that she is menstruating. She must do this by pulling down her pants and showing blood to the clinic staff. (p. 1) Workers know that simply asking permission to use the bathroom will usually result in their supervisor yelling at them even more. Some insults that workers reported were shouted at them include “bitch”, “cow”, or “pig”. . . This intimidating humiliation combined with the workers’ apprehension, commonly results in women bleeding through their clothes every month. . . They wear dark pants and a long blouse so the stain on their clothes is less noticeable when they walk home from the factory. (p. 1)” King, 2020, p. 167.

IV. A menstruációs szabadság Magyarországon?

A következő tartalmi egység a magyar nemzeti lehetőségeket, kereteket, kérdéseket vizsgálja. A menstruációs szabadság egy olyan kérdés, amely társadalmi párbeszédet, jogalkotói és szakpolitikai aktivitást kíván meg a téma érzékenysége tekintetével, hiszen a menstruáció egy *stigmatizált női egészségügyi* jelenség. A közpolitika önmagában nem képes megszüntetni a megbélyegzést és társadalmi változást elérni, de kölcsönhatásban van a társadalmi normákkal. A kapcsolódó szabályozások tükrözhetik és átvehetik a megbélyegző attitűdöket, és ennek következtében intézményesíthetők, formalizálhatják és legitimizálhatják a megbélyegzést; vagy pedig aktívan szembe szállhatnak vele és elítélhetik azt, és enyhíthetik a meglévő megkülönböztetést.³³⁸

Ahhoz, hogy a menstruációs szabadság törvényileg szabályozott, a megfelelő jogforrásban elhelyezett jogintézmény lehessen, biztosítani kell, hogy az megfeleljen az Alaptörvényből eredő tartalmi és formai követelményeknek, továbbá illeszkednie kell a jogrendszer egységébe, valamint meg kell felelnie a nemzetközi és az uniós jogból eredő kötelezettségeknek, végezetül a jogalkotás szakmai követelményeinek.³³⁹ Ehhez kíván jelen monográfia is hozzájárulni a széleskörű kutatással, hiszen a menstruációt övező stigma nem korlátozhatja a szakpolitikai döntéshozókat, ahogy azt Olson és munkatársai szerint teszi a világ több pontján is, így Indiában, Kenyában, Szenegálban és az Egyesült Államokban is, mivel az elszalasztott lehetőségekhez vezet.³⁴⁰

IV.1 Létező igények és példák a magyar munkaerőpiacon és egyéb szereplőknél

IV.1.1 Kérdőíves kutatási eredmények

A magyar szakirodalomban sajnos alig foglalkoznak a menstruációs szabadság kérdésével, különösen nem a magyar lehetőségekkel, példákkal. Kivételként említhető meg Gyulai és Karácsony kutatása, akik felmérték, miként állnak a témához a hazai

³³⁸ Olson et al., 2022.

³³⁹ Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613>; p. 6.

³⁴⁰ Olson et al., 2022.

gazdasági szereplők, érintett személyek. A kutatási eredményeiket lejjebb bemutatom, azonban mivel a menstruációs szabadság jogi aspektusból még ritkábban kerül elemzésre, ezért folytattam egy még kiterjedtebb kutatást kérdőív és interjú alkalmazásával, amelynek eredményét lejjebb ismertetem.

Gyulai és Karácsony említett kutatása kérdőív alkalmazásával történt 2023 tavaszán, külön kérdőívet alkalmazva a vezető beosztású és a nem vezető alkalmazottakra, akik mind online, önkéntes és anonim módon vettek részt a kutatásban. A kérdőívet összesen 240 fő töltötte ki.³⁴¹ A kutatási eredmények a következők voltak. Az alkalmazotti beosztásban lévő munkavégzők több mint fele, 59,9%-a úgy vélte, hogy gyakran vagy mindig menstruációs fájdalmaktól szenved. 24 alkalmazott orvosi segítséget igényel a menstruációs fájdalmai kapcsán. 17 vezető beosztású személynek volt állítása szerint tudomása olyan alkalmazotról, akinek a menstruációhoz köthetően komolyabb egészségügyi panaszai voltak. A szerzők a távollét kapcsán is tettek fel kérdést, amely alapján kiderült, hogy az alkalmazottak közül 32 fő évente akár több napot is hiányzik a munkahelyéről a menstruációs fájdalom miatt (21 fő 1-5 napot, 7 fő 6-10 napot 2 fő 10-15 napot és 2 fő 30-nál is több napot),³⁴² amely a megkérdezettek több mint 15%-a. Emellett a kutatásban résztvevő vezetők 37%-a szerint gyakran előfordult az, hogy a menstruációs fájdalom miatt maradt távol az alkalmazottja a munkahelyéről, valamint a vezetők 20%-a szerint „bár a beosztottak nem mondták ki, de a valós indokuk a távolmaradásra a menstruációs fájdalmuk volt”.³⁴³ Ez alapján a szerzők arra a fontos következtetésre jutnak, hogy a menstruáció és az ahhoz kapcsolódó fájdalom miatti nehézségeket, gyötrelmeket a munkavállalók nehezen tudják nyíltan kezelni, felvállalni, egyértelműen tabuként gondolnak a témára, így más indokot keresnek a pihenésre. A szerzők továbbá a jelen monográfiában is feldolgozott, csekélyebb mértékű kapcsolódó nemzetközi kutatás alapján – amelyben kiemelésre kerül, hogy a menstruációs fájdalom miatt a munkaszervezet eredményességére kihatással lehet a szenvedő munkavállaló – *arra a következtetésre jutnak, hogy a menstruációs szabadságnak van létjogosultsága hazánkban is*. Az ilyen jellegű kérdésre a megkérdezett vezetők 34,3%-a szerint a menstruációs szabadságnak nincs vagy nem biztos, hogy lenne létjogosultsága. Ezt többek között a jogi szabályozatlanságra alapozták, illetve a férfiak leterheltségének növekedését vélték felfedezni, mivel kevesebb szabadsággal rendelkeznének, mint a nők. „Ennek kompenzálásaként fizetésemelést kéne nyújtaniuk a férfiaknak, ami pedig bérfeszültséghez vezethetne. A vezető beosztású személyek 48,6%-a, az alkalmazotti pozíciót betöltő személyeknek 40,9%-a szerint viszont lenne a menstruációs szabad-

³⁴¹ „A felmérésben a munkavállalói részről összesen 205 fő, a vezető pozíciót betöltő személyek közül pedig 35 fő vett részt a kutatásunkban. A munkavállalói mintában 84 férfi és 121 nő, a vezetői mintában pedig 10 férfi és 24 nő szerepelt. Korcsoportot tekintve a fiatal és középkorúak adták a minta jelentős hányadát, míg iskolai végzettség szerint az egyetemi/főiskolai végzettséggel rendelkezők voltak a legnagyobb arányban (összesen 149 fő) a mintánkban képviselve.” Gyulai and Karácsony, 2023, p. 35.

³⁴² Gyulai and Karácsony, 2023, p. 36.

³⁴³ Gyulai and Karácsony, 2023, p. 36.

ságnak létjogosultsága a hazai munkahelyeken.”³⁴⁴ A vezetők emellett eltérően reagáltak a menstruációs szabadság gondolatára: több, mint 1/3-uk gondolkodott már a vállalati szintű bevezetésen, orvosi igazolás mellett havi 1-3 szabadnap kapcsán. Itt megjegyzem, hogy a szerzők arra nem tértek ki, hogy az fizetett szabadnapként vagy extra betegszabadságként lenne kezelve az adott munkáltatónál. A megkérdezett vezetők 1/5-e ugyanakkor teljesen elzárkózott a menstruációs szabadságtól. Gyulai és Karácsony ezen általánosabb kérdések alapján arra a következtetésre jutnak, hogy a menstruációs témával a magyar gazdasági szereplőknek foglalkozniuk kell, valamint a jogalkotói fellépés segíthet a fentebb is többször említett stigma feloldásában.³⁴⁵ A szerzők konkrét jogszabályi keretet nem fogalmaznak meg.

Ezek az adatok tovább árnyalhatóak a következőkkel. A téma elmélyült kutatása során több kérdés is megfogalmazódott, amelyek részleteiben értékelik a menstruációs szabadság munkajogi intézményét. Ezeket egy kérdőívben összegeztem, majd két hónapig osztottam meg a közösségi média platformjain.

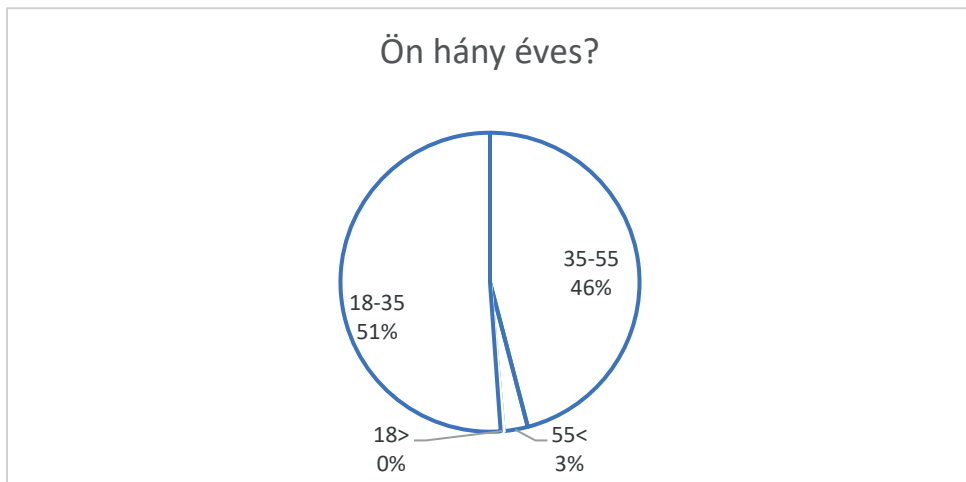
2025. február eleje és április vége között 307 személy fejtette ki a véleményét magyar nyelven a kérdőív kitöltésével, anonim módon a menstruációs szabadságra vonatkozó saját kérdéseimre.

A kutatásban a válaszadók 97%-a nő volt (297 fő), a válaszadók életkorát tekintve pedig 46%-uk 35-55 év közötti, 51%-uk pedig 18-35 év közötti.

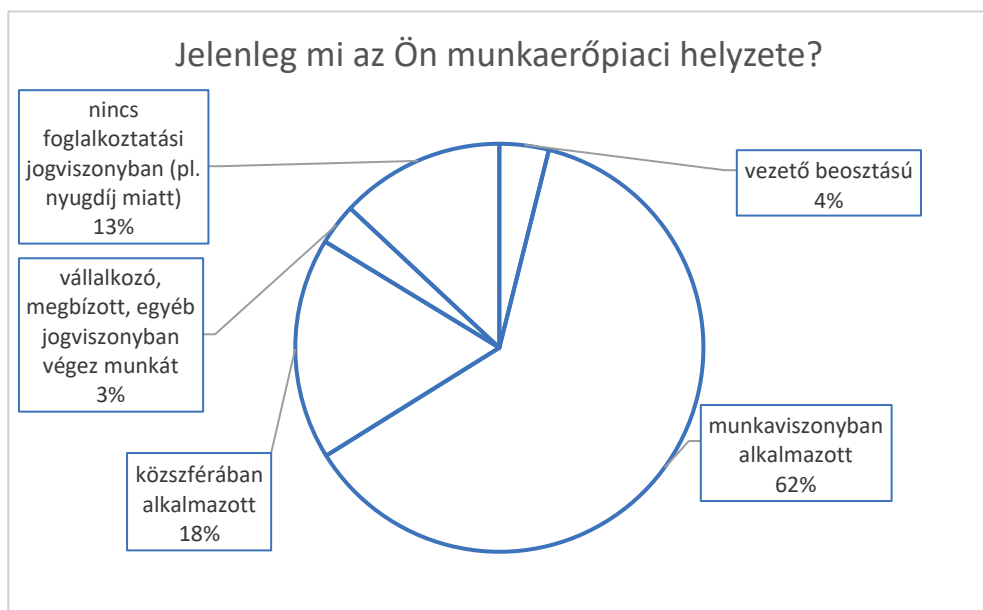


³⁴⁴ Gyulai and Karácsony, 2023, p. 38.

³⁴⁵ Gyulai and Karácsony, 2023, p. 38.

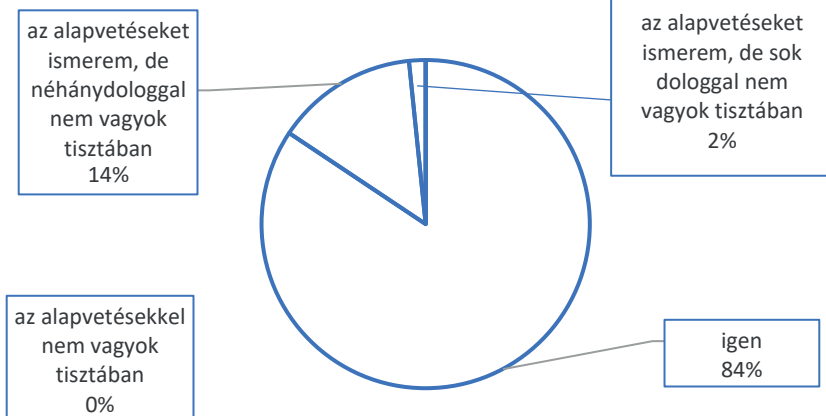


Ebből arra a következtetésre juthatunk, hogy a fogamzóképes korú nők kifejezetten érdeklődnek a menstruáció munkajogi szabályozása iránt. A válaszadók 62%-a munkaviszonyban foglalkoztatott, 17%-uk pedig a közszférában dolgozik.

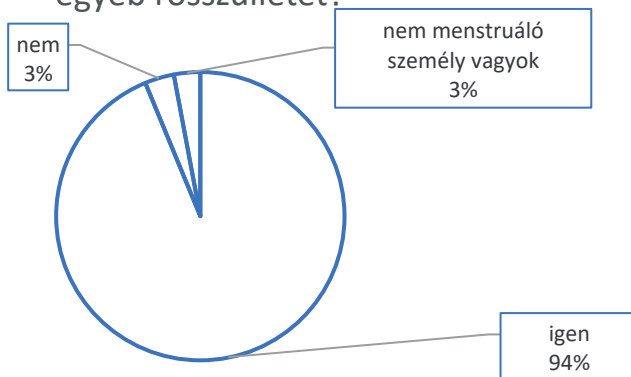


A válaszadók 84%-ban arról számoltak be, hogy ismerik a menstruációs ciklus folyamatát, ami megnyugtató helyzetképet közöl az edukációval kapcsolatban. Ami viszont figyelemre méltó, az az, hogy a válaszadók 93%-a a menstruációja során tapasztalt nehézséget, görcsöt, erős vérzést, erős rosszullétet.

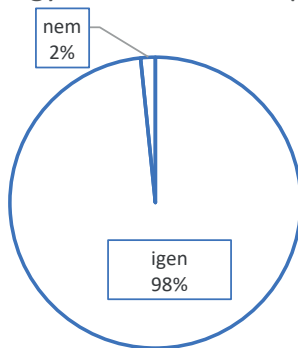
Úgy érzi, hogy alapvetően ismeri a menstruációs ciklus folyamatát, a menstruáció és a kapcsolódó nemi szervek működését?



Amennyiben Önnek volt már menstruációja, annak során tapasztalt akár egy kis ideig is bármilyen nehézséget, fájdalmat, görcsöt, erős vérzést, egyéb rosszullétet?

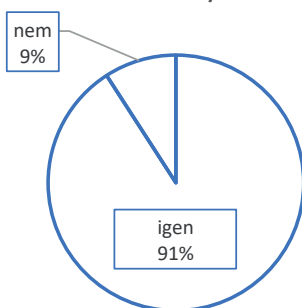


Ismer olyan személyt, aki a menstruációja során bármilyen nehézséget, fájdalmat, görcsöt, erős vérzést, egyéb rosszullétet tapasztalt?

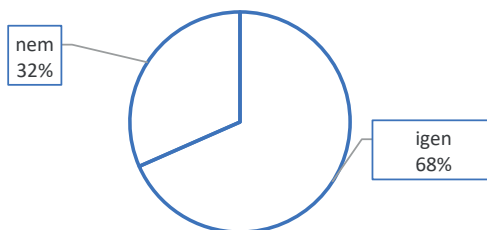


A válaszadó személyek közül majdhogynem mindenkinek meg kell küzdenie a menstruációs tünetekkel. Ezt a riasztó eredményt erősíti, hogy a válaszadók 91%-a tapasztalt már saját vagy kollégája életében olyat, hogy a munkavégzést ténylegesen megnehezítette a menstruáció vagy annak bármely tünete. A válaszadók majd 70%-a pedig úgy tapasztalta, hogy volt olyan kollégája, aki kényszerült már betegszabadságra, szabadságra vagy táppénzre menni a menstruáció és az abból fakadó nehézségek, rosszullét miatt.

Jelenlegi vagy korábbi munkahelyén tapasztalt már az Ön vagy más kollégája életében olyat, hogy a munkavégzést megnehezítette a menstruáció vagy annak bármely tünete?

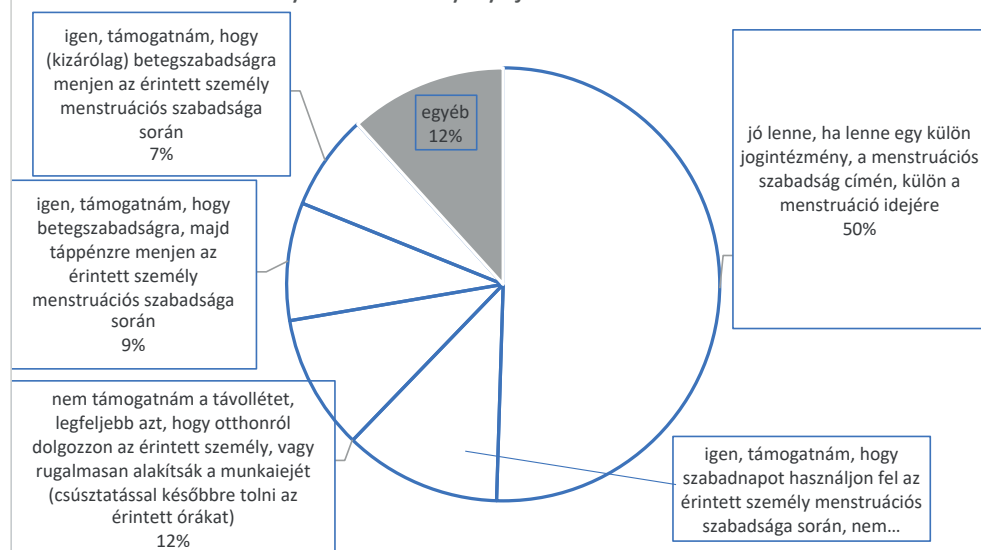


Jelenlegi vagy korábbi munkahelyén Ön, vagy tudomása szerint bármely kollégája kényszerült már betegszabadságra/szabadságra/táppénzre menni a menstruáció és az abból fakadó nehézségek, rosszullét miatt?

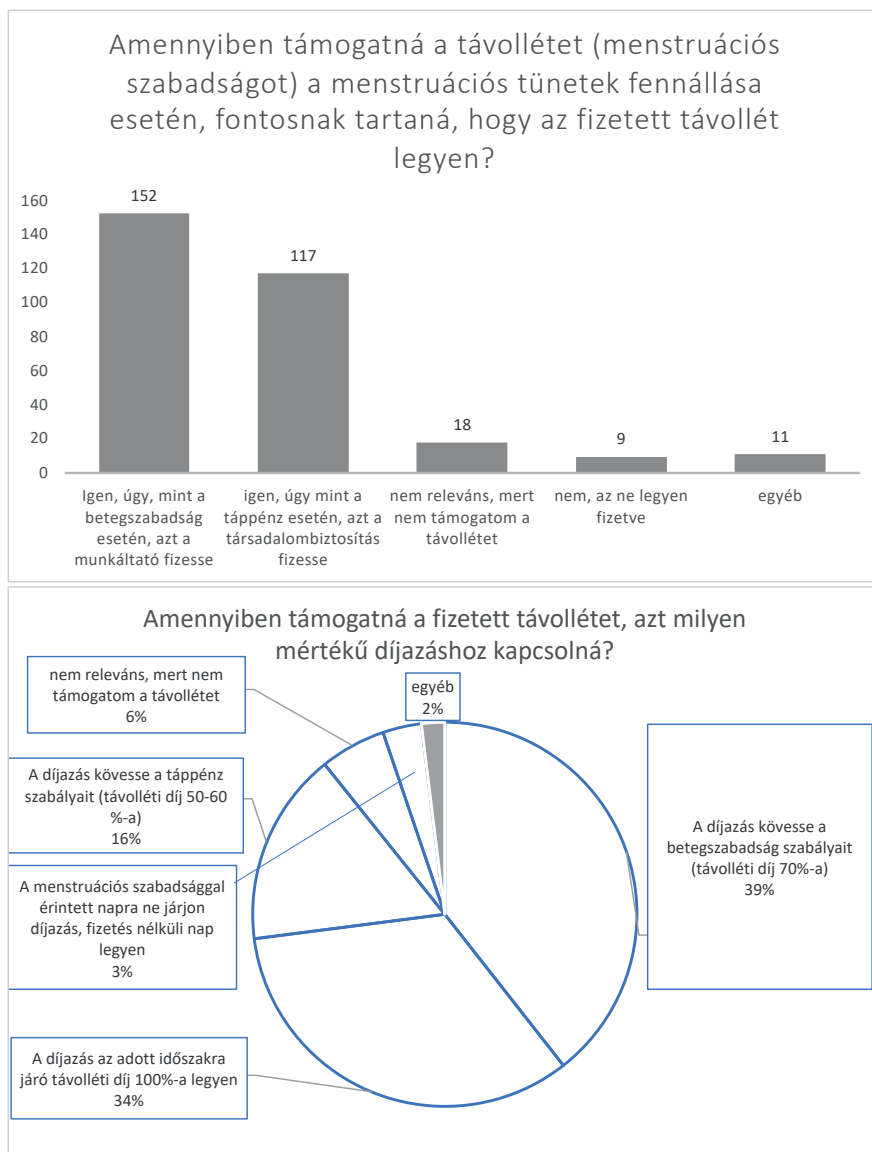


A kérdőívben rákérdeztem arra, hogy menstruáció és az amiatti rosszullét esetén támogatná-e a válaszadó valamely kedvezmény nyújtását. A résztvevők 50%-a akként nyilatkozott, hogy jó lenne, ha lenne egy külön jogintézmény, a menstruációs szabadság, a menstruáció idejére. 11%-uk nem támogatná a távollétet, mindössze a home office illetve a rugalmas munkaidő biztosítását az érintettek számára. 10%-uk azt látta megfelelőnek, hogy a szabadnapok terhére lehessen távol lenni menstruáció alatt, 9%-uk pedig betegszabadság majd táppénz felhasználását látná indokoltnak.

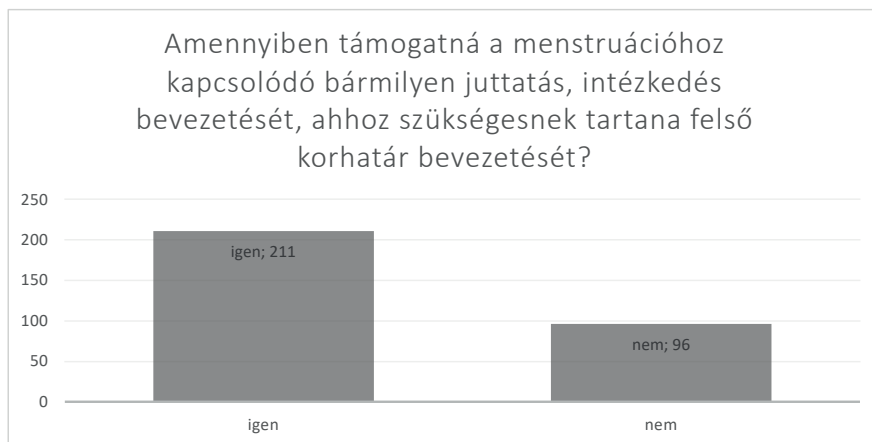
Menstruáció és az amiatti rosszullét esetén Ön támogatná valamely kedvezmény nyújtását az alábbiak közül?



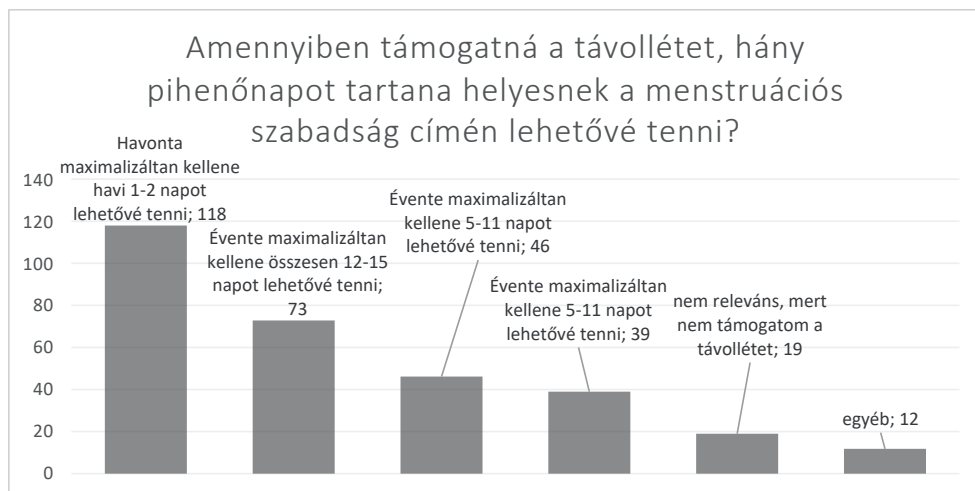
A pihenőnap formáját tekintve tehát megosztottságot tapasztalhatunk. A különálló menstruációs szabadság hipotetikus, ideális formáját tekintve több kérdést is megfogalmaztam. Arra vonatkozóan, hogy a távollét fizetett legyen-e, a válaszadók 50%-a annak munkáltató általi biztosítását várja el, a betegszabadsághoz hasonlóan. A válaszadók 37%-a viszont a táppénzhez hasonló fedezetet tartana megfelelőnek, a társadalombiztosításból fedezett módon. A konkrét díjazásra vonatkozóan a válaszadók 40%-a a távolléti díj 70%-át látna megfelelőnek meghatározni, mint a betegszabadságnál a magyar szabályozásban, 33%-a a távolléti díj 100%-át kívánná meg, a válaszadók 16%-a pedig az átlagjövedelem 50-60%-át javasolja. A válaszadók mindössze 3%-a reagált akként, hogy támogatja a menstruációs szabadság létrehozását, de az ne legyen fizetett.



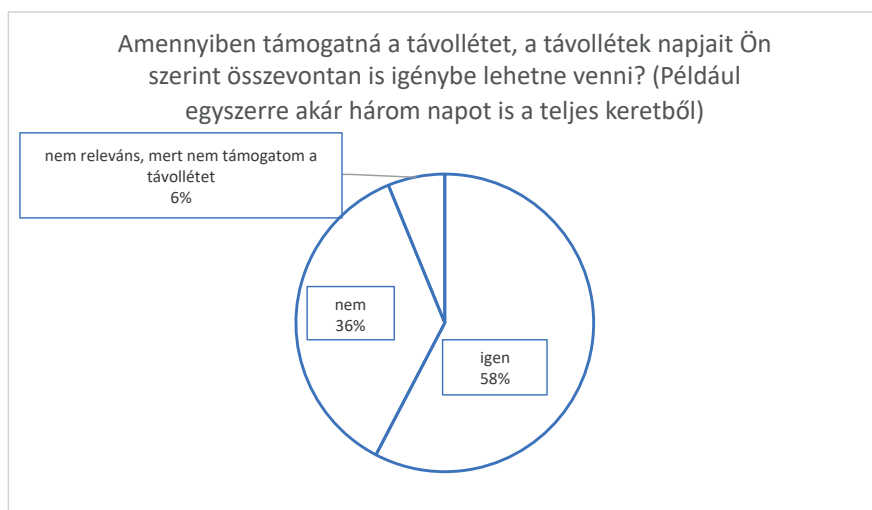
A válaszadók 69%-a nem tartja szükségesnek a felső korhatár bevezetését a menstruációs szabadság kapcsán.



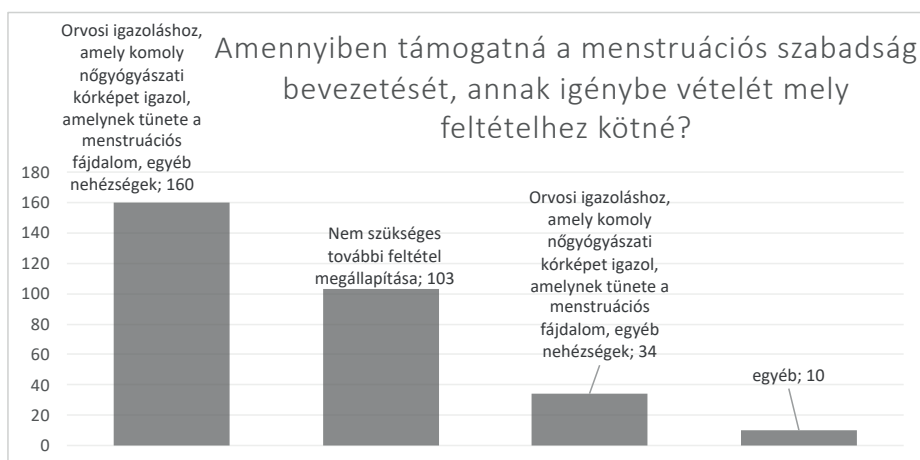
A pihenőnapok mértékét tekintve szintén megosztottság tapasztalható. A válaszadók 38%-a havonta maximum 1-2 napot tartana indokoltnak engedélyezni, a 24%-a évente maximalizálná 12-15 napban a menstruációs szabadságot, 14%-a bőkezűbben, havi 3-5 nap maximumot határozna meg, 12%-uk pedig évi maximum 5-11 napot tartana megfelelőnek.



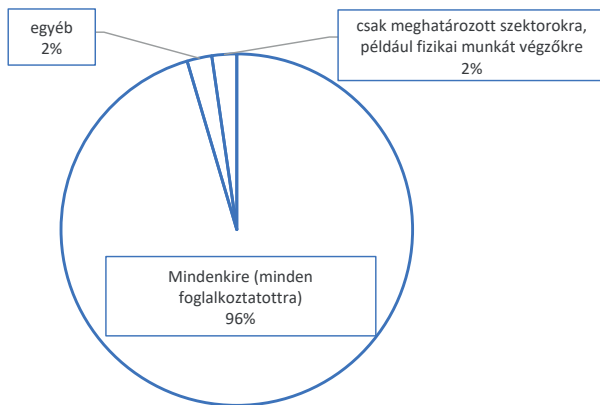
A távollétek napjának összevont igénybevétele egy fontos kérdés a szabályozás szempontjából, hiszen hatással lehet a jogintézmény hasznosságába vetett bizalomra. Emiatt a válaszadók 57%-a véli úgy, hogy egyszerre több napot is igénybe lehessen venni, 36%-a azonban nem engedélyezné az összevont igénybevételt (például egyszerre 3 napot a teljes keretből).



A jogintézmény rendeltetésszerű használatához kötődik a további feltételek esetleges bevezetése. A válaszadók 51%-a azt tartja szükségesnek, hogy bemutatásra kerüljön orvosi igazolás, de abban ne legyen szükséges a komoly nőgyógyászati betegség diagnosztizálása, mindössze annak megállapítása, hogy az érintett személy menstruációs nehézségekkel küzd. Ez alapján a dysmenorrhoea mindkét típusa a menstruációs szabadság esetébe kerülhetne, sőt azon túl, egyéb menstruációs tünetek is védelemre kerülnének (erős vérzés stb.). A válaszadók 34%-a szerint nem szükséges további feltétel, így orvosi igazolás bemutatása sem, míg a válaszadók 11%-a az elsődleges dysmenorrhoea esetén nem támogatná a menstruációs szabadság igénybevételét, azaz olyan esetben tartaná indokoltnak, amikor egy másik nőgyógyászati kórkép, pl. endometriózis miatt küzd az érintett személy súlyos fájdalommal, egyéb nehézségekkel. A válaszadók 96%-a továbbá nem kívánja a menstruációs szabadság szektoriális bevezetését, hanem azt minden foglalkoztatottra ki kívánja terjeszteni.

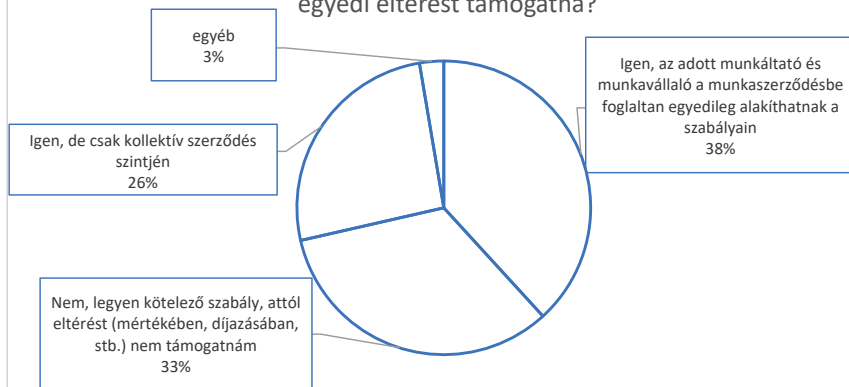


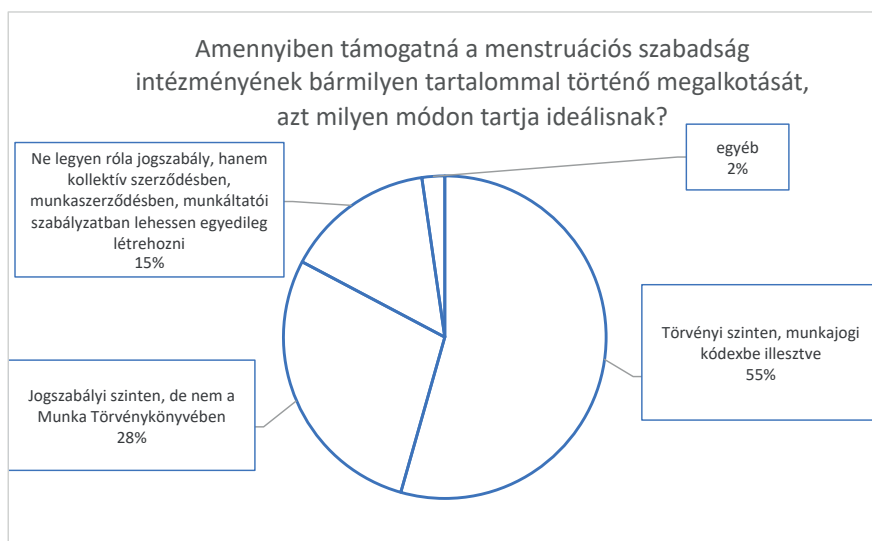
Amennyiben a menstruációs szabadság jogszabályi szinten történő bevezetését támogatja, azt kire kívánná kiterjeszteni?



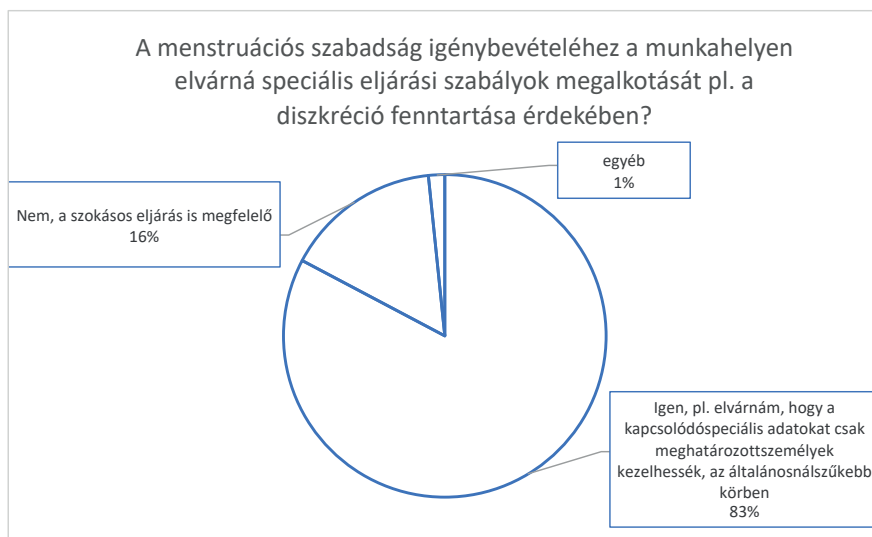
A válaszadók több mint 80%-a továbbá jogalkotói szabályozást várna el, mindössze 14%-a bízna rá azt a munkaviszony alanyaira (kollektív szerződésre, munkáltatói szabályzatra stb.).

Amennyiben támogatná a menstruációs szabadság intézményének bármilyen tartalommal, de jogszabályban történő megalkotását, annak jogszabályi szabályaitól való egyedi eltérést támogatná?

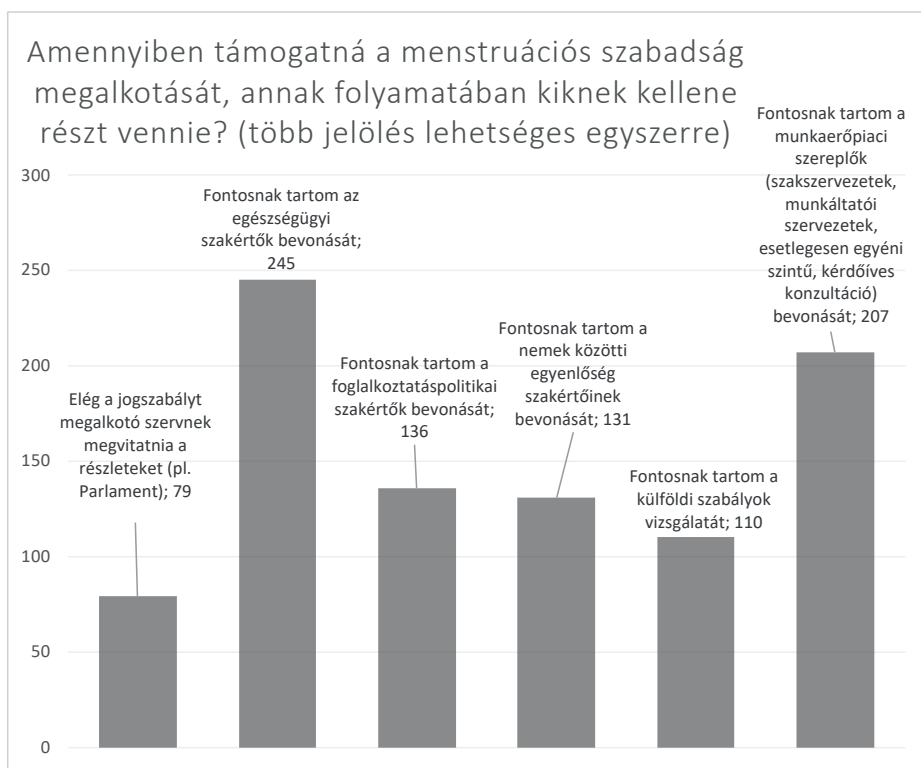




Az eljárási szabályokra is kiemelt diszkréciót vár el a válaszadók 84%-a.

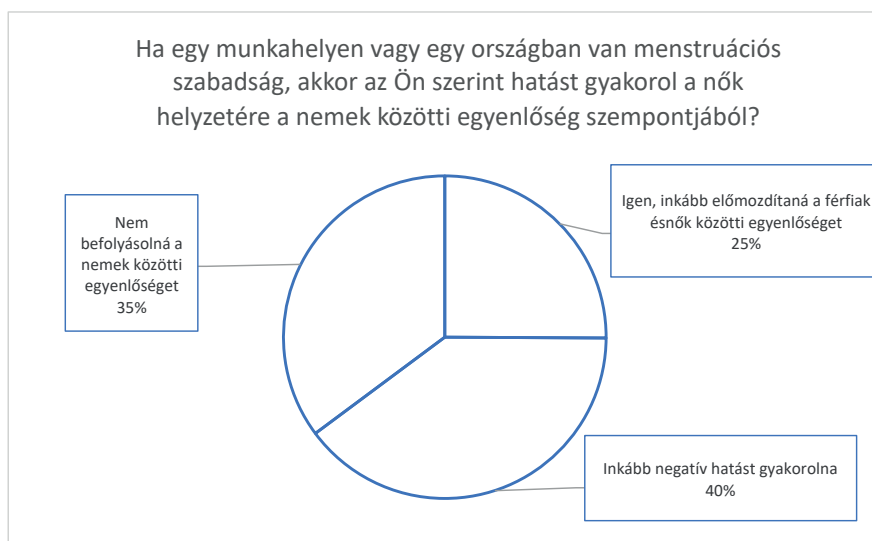


Arra a kérdésre, hogy a jogalkotó kivel konzultáljon a szabály megalkotása előtt, a legtöbben az egészségügyi szakértők bevonását tartották indokoltnak, másodsorban a munkaerőpiaci szereplők (szakszervezetek, kamarák) bevonását, harmadsorban szerepel a foglalkoztatáspolitikai szakértők bevonása, negyedsorban pedig a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozók bevonása.

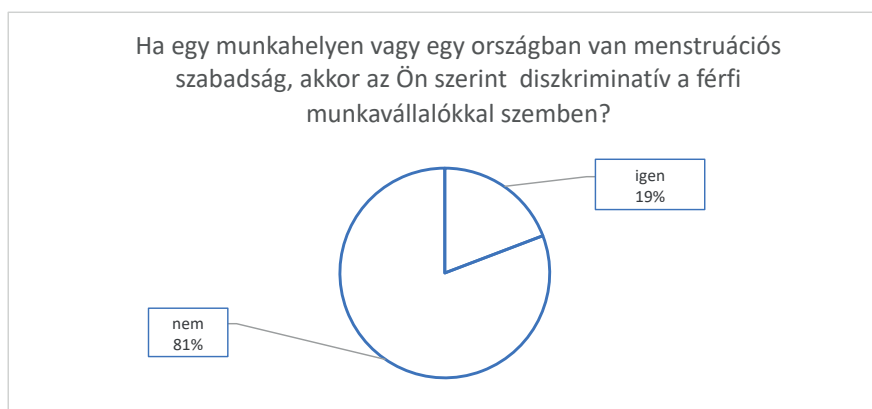


A szabályozás kapcsán tehát elmondhatjuk, hogy a kérdőív arra az eredményre jutott, hogy jogalkotói általános, minden foglalkoztatottat érintő szabályozás szükséges, megfelelő társadalmi és szakértői diskurzus után. Maga a szabályozás a leginkább támogatott válaszok alapján különálló menstruációs szabadságot jelentene, a munkáltató által fizetett módon, a távolléti díj 70%-át elérő mértékben, havonta maximalizált 1-2 nap mértékben. Felső korhatár bevezetése nem lenne szükséges, így akár a menopauzához is kapcsolódhatna a menstruációs szabadság, ám orvosi igazolás szükséges lenne, abban azonban nem feltétel, hogy egy alapbetegség is szerepeljen. Az uniós példákra vonatkoztatva a Spanyol példától ez az elképzelés több ponton is eltér, például a munkajogi háttér kapcsán, illetve annak kapcsán is, hogy nem csak a másodlagos dysmenorrhoeát támogatja a szabályozási koncepció.

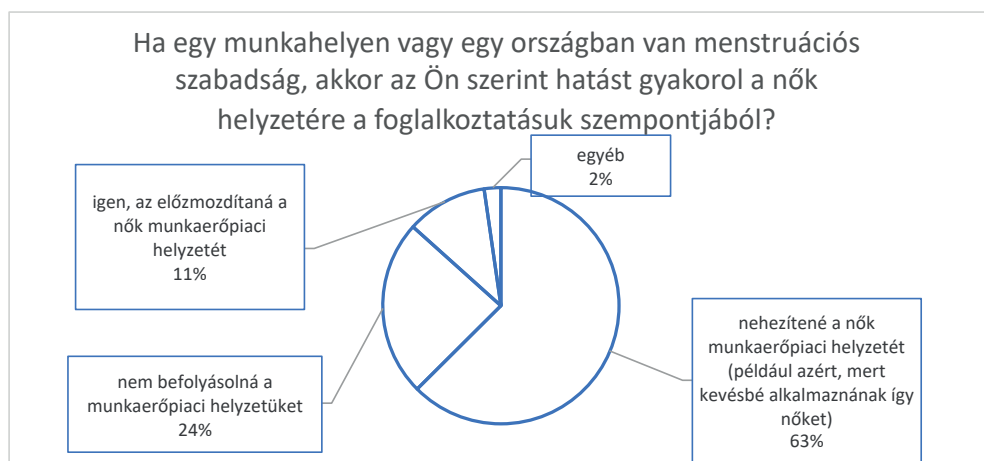
Végezetül a menstruációs szabadság hatásaival is foglalkoztam a kérdésekben, amelynek eredményeiben szintén megosztottság tapasztalható. Felmerült a kérdés, hogy ha egy munkahelyen vagy egy országban van menstruációs szabadság, akkor az hatást gyakorol a nők helyzetére a nemek közötti egyenlőség szempontjából? A válaszadók 40%-a szerint inkább negatív hatást gyakorolna, 35%-a szerint nem befolyásolná azt, és 25%-a szerint mozdítaná elő a nemek közötti egyenlőséget.



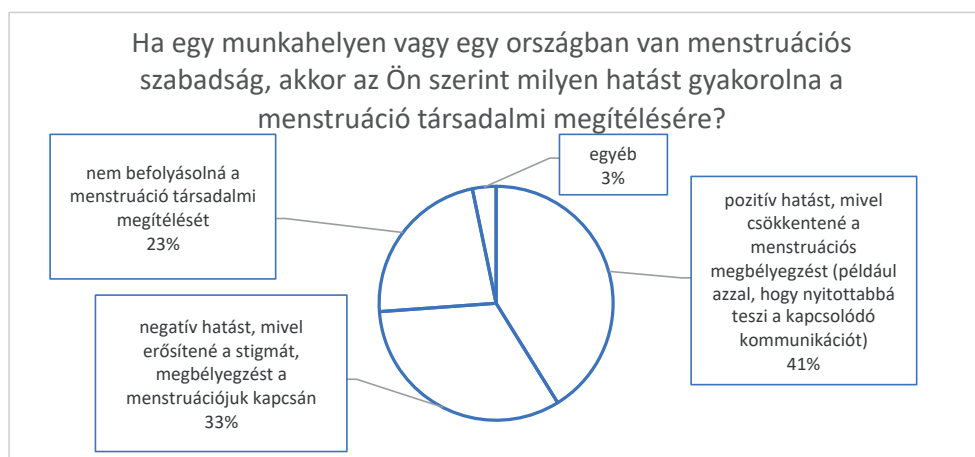
A válaszadók 81%-a nem találja a menstruációs szabadságot diszkriminatívnak a férfi munkavállalókkal szemben.



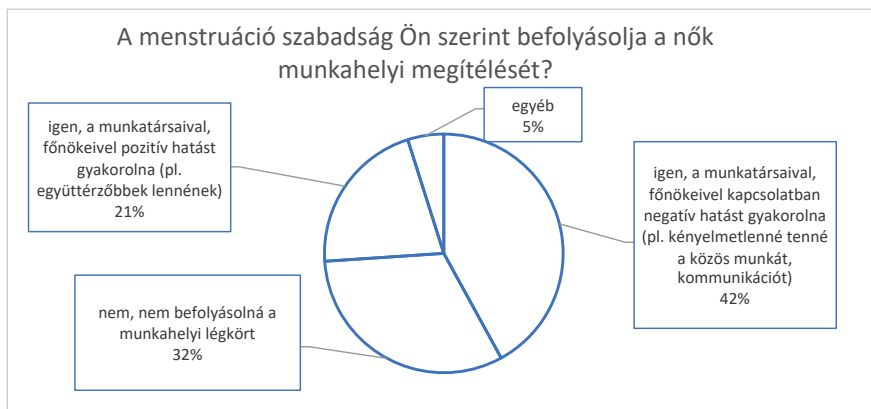
További kérdés volt, hogy a menstruációs szabadság hatást gyakorol a nők helyzetére a foglalkoztatásuk szempontjából? A válaszadók 62%-a szerint nehezítené a foglalkoztatáspolitikai helyzetüket, mivel emiatt kevésbé alkalmaznák a nőket. 24%-uk szerint nem befolyásolná a helyzetüket, 10%-uk pedig úgy véli, hogy az előmozdítaná a munkaerőpiaci helyzetüket.



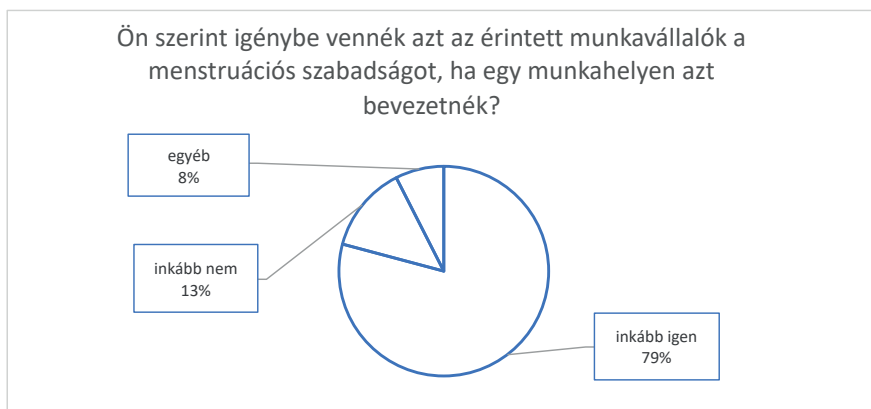
Mindazonáltal egy ilyen szabályozás bevezetése a válaszadók 41%-a szerint pozitívan befolyásolná a menstruáció megítélését, 33%-a viszont úgy véli, hogy erősítené a menstruáció stigmáját. 23% látja úgy, hogy nem befolyásolná azt.



A válaszadók 42%-a továbbá attól tart, hogy negatívan befolyásolná az a nők munkahelyi (kollégák és munkáltató általi) megítélését, 32% szerint viszont nem befolyásolná, ráadásul 21% látja úgy, hogy pozitív hatást gyakorolna egy ilyen szabályozás.

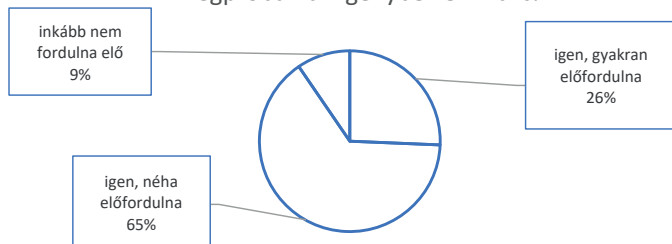


Mégis, a megkérdezettek 79%-a szerint a menstruációs szabadságot igénybe vennék az érintettek, mindössze 13% véli úgy, hogy nem kerülne felhasználásra.

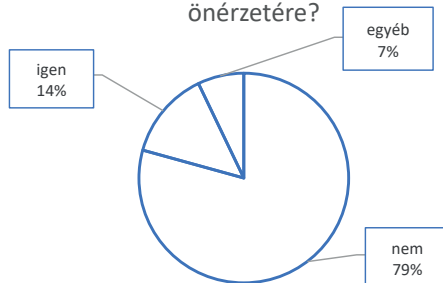


A válaszadók 65%-a attól tart, hogy néha előfordulna visszaélés egy ilyen szabadság bevezetése esetén, mégis a menstruációs szabadság nem befolyásolná az igénybe vevő önértékét negatív módon (80%), és nem is éreznék azt az igénybe vevők, hogy ők a munkahelyükön nem kívánatos személyek a menstruáció alatt (85%).

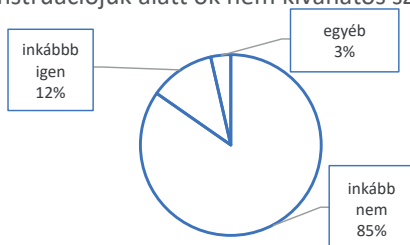
Amennyiben a menstruációs szabadság intézménye bevezetésre kerül egy munkahelyen, Ön szerint visszaélnének azzal a munkavállalók, és akár alapos indok nélkül is megpróbálnák igénybe venni azt?



Ön szerint ha valaki igénybe venné a menstruációs szabadságot, akkor az negatív hatással volna az adott személy önérzetére?



Amennyiben a menstruációs szabadság intézménye bevezetésre kerül egy munkahelyen, az azt az érzetet kelti Ön szerint az érintett személyekben, hogy a munkahelyükön a menstruációjuk alatt ők nem kívánatos személyek?



Ezen válaszok alapján leszűrhető, hogy a társadalomban jelen van a félelem attól, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontjából ez egy nem célravezető intézkedés, de nagyjából egyenlő arányban vannak jelen olyanok is, akik inkább a pozitív hatásaiban bíznak. A kérdésekre adott válaszokból egyértelműen kiolvasható az igény

a menstruációs szabadságra, viszont a kapcsolódó vélemények egyfajta félelmet, távolságtartást érzékeltetnek a jogintézmény alkalmazásától – bár nem kizárólag csak ilyen irányú válaszokat kaptam. A válaszadók között jelen vannak a menstruációs szabadság pozitív hatásaiban bízók is. Azonban látni kell, hogy ezek a vélemények szinte kizárólag csak a nemek közötti egyenlőség szempontjából mérlegelik a menstruációs szabadság bevezetését, hatását, abban van megosztottság. A kellemetlen egészségügyi tünetek megtapasztalása viszont általános jelenség, azt szinte kivétel nélkül mind átérték a válaszadók, azonban ezek után az érintett személyek nem minden esetben maradtak távol a munkahelyüktől, amely beigazolja a „jelenlét kényszerét”, ahogy azt fentebb említettük (*presenteeism*).

IV.1.2 Magyar munkáltatók gyakorlata

Szerencsére több magyar munkáltató is megfogalmazta szándékát a munkavállalók menstruációs egészsége mellett, sőt, adott esetben oktatási intézmények is eljártak így. Ezen utóbbi kapcsán meg kell említenünk a budapesti International Business School-t. Az iskolában a hallgatók menstruációs szabadságának biztosítása először a diákönkormányzatnál merült fel. Ezzel ezen iskola világszinten is úttörőnek minősül a diákok számára biztosított külön menstruációs hiányzással. Az iskola akként látja, hogy a menstruációs görcsök és az ezzel járó nehézségek olyan elháríthatatlan körülmények, amelyek a megengedett hiányzási kvóta feletti igazolt hiányzást indokolhatják. A korábbi gyakorlatban ez a hiányzási keretbe számító kisebb betegségnek számított. Az előny így mind az elsődleges, mind a másodlagos dysmenorrhoea, sőt, az azon túli MRS-ek esetén is garantált. Az új rendszerben továbbá orvosi igazolást sem várnak el a diákoktól. Az iskola ezt az *egyenlőség fogalmán túlmutató, méltányos elbánás biztosítására irányuló törekvésnek* látja.³⁴⁶

A spanyol szabályozás több magyar munkáltatót sarkallta a témában való elmélyülésre, különösen Budapesten az önkormányzatokat.

Budapesten először a VI. kerület, Terézváros vezetett be menstruációs szabadságot. Az önkormányzat képviselő-testülete akként döntött 2022. augusztus 30-án, hogy havonta egy extra, fizetett szabadnapot biztosít az önkormányzati cégek fájdalmas menstruációtól szenvedő munkavállalóinak. Az előterjesztés során annak indokai között tudományos kutatásokra vonatkozó hivatkozásokat hoztak fel, amely szerint a fájdalmas menstruáció rengeteg nőt érint. Az előterjesztésben hangsúlyozzák, hogy problematikus a közsférában dolgozók ilyen irányú támogatása, hiszen a szabadságkiadás lehetőségeinek listája taxatív. A döntést megfogalmazó 178/2022. (VIII.30.) számú határozat alapján „Budapest Főváros VI. kerület Terézváros Önkormányza-

³⁴⁶ International Business School, 2023.

tának Képviselő-testülete, mint legfőbb szerv felkéri a kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságainak ügyvezetését, hogy a társaságaik vonatkozásában dolgozzák ki és vezessék be a menstruációs szabadság alkalmazásának feltételrendszerét (különös tekintettel a személyes adatok védelmére) az alábbiak szerint:

- havonta 1 munkanap szabadság, amelyet kizárólag a menstruációs időszaka alatt vehet igénybe a munkavállaló (ezek nem vonhatók össze egymással),
- a szabadság nem alanyi jogon jár, megállapításának és kiadásának feltétele orvosi igazolás arról, hogy a menstruációs időszak alatt a normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat kell átélnie a munkavállalónak,
- a menstruációs szabadságra való jogosultságot kétfévente felül kell vizsgálni és orvosi igazolással kell alátámasztani.

Budapest Főváros VI. kerület Terézváros Önkormányzatának Képviselő-testülete megkeresi a Technológiai és Ipari Minisztériumot és kezdeményezi, hogy törvényalkotási szinten dolgozzák ki és terjesszék az Országgyűlés elé elfogadásra külön nevesített szabadságformaként a menstruációs szabadságot, annak feltételrendszerét és garanciáit.”

Megvizsgálva a határozatot megállapítható, hogy a részletek alapvetően szintén az egyes érintett szervezetek vezetésére vannak bízva. Emellett hangsúlyozásra került a személyes adatok védelmének követelménye, bár különösebb részletszabályt nem találhatunk erre vonatkozóan. A menstruációs szabadság ebben a keretrendszerben havonta egy munkanapot jelent, amelyet szabadság formájában tölthet pihenéssel a munkavállaló. Külön díjazást nem említ a szabályozási javaslat, így abban esetleges eltérés lehetséges az egyes ügyvezetéseknél, de számítani lehet a szabadság díjazási szabályainak alkalmazására. A javaslat abból a szempontból nem rugalmas, hogy „havonta”, azaz vélhetőleg minden naptári hónapban válhat jogosulttá a kedvezményre a munkavállaló, ugyanakkor a menstruációs ciklus nem feltétlenül egyenletesen zajlik, illetve egy hónapnál lehet rövidebb, amelynél fogva nem minden esetben lesz elérhető a kedvezmény az arra egyébként ténylegesen rászoruló nő számára. Kötelező feltételként megfogalmazott az orvosi igazolás bemutatása, amelyben az erős fájdalom lehet feljogosító körülmény e szabadságformára, így ebben nem különösebben progresszív e javaslat. Két évente szükséges orvosi igazolással alátámasztani a menstruációs szabadságra jogosító körülményeket. Különleges a határozatban az a további kikötés, hogy a technológiáért és iparért felelős minisztériumot kívánják megkeresni, hogy az törvényi szinten megfogalmazott szabályozásra készítsen javaslatot, amelyben speciális szabadságként kerül megfogalmazásra a menstruációs szabadság.³⁴⁷ Az Önkormányzattól 2024. szeptember 9-én érkezett tájékoztatás szerint azonban Technológiai

³⁴⁷ Az ülés nyilvánosan közzétett anyagai és határozatai elérhetőek: <https://terezvaros.hu/bizottsagi/a-2022-augusztus-30-kedd-napjara-osszehivott-penzu> (Accessed 14 May 2025).

és Ipari Minisztériumhoz intézett megkeresésükre azt a választ kapták a felelős személyektől, hogy azok „nem látnak indokot ennek szabályozására.”³⁴⁸

A konkrét szabályozások létrehozatala kapcsán a Terézvárosi Vagyonkezelő Nonprofit Zrt., a Terézvárosi Foglalkoztatást Elősegítő Nonprofit Kft., a Terézvárosi Kulturális Közhasznú Nonprofit Zrt. vezetői – a személyes adatok védelmére különös tekintettel – kidolgozták a menstruációs szabadság feltételrendszerét, amely alapján *2022 októberétől havi 1 extra fizetett szabadnap jár azoknak a nőknek, akik erős fájdalmat éreznek a menstruációjukkor.* Az úttörő intézkedés után azonban az Önkormányzat megkeresésekre adott írásbeli tájékoztatása alapján vegyes eredmény figyelhető meg: „bár a visszajelzések egyértelműen pozitívak voltak, a háromból egyik cégünknel sem éltek ezzel a lehetőséggel a munkavállalók. 2023 augusztusában ezért a polgármester arra kérte a cégvezetőket, hogy lazítsanak a feltételeken: az eddigi szabályokat akként módosítsák, hogy szakorvosi/ orvosi igazolástól függetlenül lehessen élni a kedvezménnyel. Ez már vállalhatóbb volt az érintettek számára, így jelenleg a menstruációs szabadságot a Terézvárosi Vagyonkezelő Nonprofit Zrt.-nél 8 munkavállaló rendszeresen, 2 alkalmanként, a Terézvárosi Foglalkoztatást Elősegítő Nonprofit Kft.-nél 6 rendszeresen, 1 munkavállaló alkalmi jelleggel veszi igénybe.”

Kronológiai sorrendet követve, a spanyol szabályozás által gerjesztett hullám másodikként Budapest XIV. kerületét érintette. A kerületben Zugló Önkormányzat Képviselő-testülete 2022. szeptember 29-i ülésén a 307/2022. (IX. 29.) önkormányzati határozat alapján 2022. október 1-jei hatállyal ügyvezetői igazgatói utasítással bevezette a menstruációs rendkívüli szabadság intézményét a Zugló Információs és Médiaecsoport Kft-ben (továbbiakban: ZIM).³⁴⁹ A rendkívüli szabadságnak minősített kedvezményre akkor jogosult a munkavállaló, ha a ZIM-mel munkaviszonyban áll és rendelkezik 2 évnél nem régebbi orvosi igazolással arra vonatkozóan, hogy a menstruációs időszaka alatt a „normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat kell átélnie.”³⁵⁰ Ezen esetben a munkavállaló „havi 1 nap rendkívüli szabadságra jogosult kizárólag a menstruációs időszak alatt, amely szabadság napok egymással nem összevonhatók.” Az utasítás tehát rendkívüli szabadságként nevezi e kedvezményt. E fogalmat az Mt. nem ismeri, ugyanakkor jogtörté-

³⁴⁸ Budapest Főváros VI. kerület - Terézvárosi Polgármesteri Hivatal Sajtó Osztály Tájékoztatása, p. 1.

³⁴⁹ Az ügyvezető igazgatói utasítás szövege online elérhető: <https://www.zuglo.hu/wp-content/uploads/2020/11/1-2022-Ugyvezetoi-utasitas-a-menstruacios-szabadsag-bevezeteserol.pdf> (Accessed 14 May 2025).

³⁵⁰ Utasítás 2. oldala. Az ügyvezető igazgatói utasítás szövege online elérhető: <https://www.zuglo.hu/wp-content/uploads/2020/11/1-2022-Ugyvezetoi-utasitas-a-menstruacios-szabadsag-bevezeteserol.pdf> (Accessed 14 May 2025).

neti szempontból már ismert fogalmat jelent,³⁵¹ és jelenleg általában akkor beszélnek erről, amikor a munkavállaló valamilyen váratlan okból mentesül a munkavégzés alól,³⁵² míg más források a hozzátartozó halála esetére járó munkavégzés alóli mentesülés esetét nevezi „rendkívüli szabadságnak.”³⁵³ Az utasítás továbbá kiter az adatvédelmi előírásokra, így az orvosi igazolás kapcsán előírja, hogy azt zárt borítékban kell továbbítani a felelős munkatártnak, aki az orvosi igazolás érvényességét vizsgálja. E vizsgálat után a rendkívüli szabadságra jogosultságról és az igazolás érvényességéről a felelős munkavállaló ad tájékoztatást az ügyvezetőnek és asszisztensének. Ennélfogva az adott szervezetben három személy kerülhet a menstruációs szabadságra való jogosultságról szóló információ birtokába. Ez a folyamat vélhetően két évente, azaz minden új orvosi igazolás kibocsátásakor megismétlődő. A szabadság igénylésére emellett külön formanyomtatványt vezet be a munkáltató, amin egyedi, „R” jelölés szerepel. A munkavállalóknak az érintett napokon a jelenléti íven ezt követve az R szabadság megjelölést kell alkalmazniuk, amelyből kifolyólag felmerülhet a munkahelyi stigmatizáció kérdése, feltéve, hogy a jelenléti ívet a többi munkavállaló is szabadon láthatja. A díjazás a „rendes” szabadság elszámolásához igazodik,³⁵⁴ ennélfogva a menstruációs szabadságot e szervezet gyakorlatilag pótszabadságként kezeli. Ennél a szervezetnél tehát szintén nincs megkülönböztetve az elsődleges és másodlagos dysmenorrhoea, ugyanakkor csak menstruációs fájdalom esetén teszi lehetővé a szabadság igénybevételét. A havi egy nap szintén kritikus, mivel a menstruációs ciklus lehet rövidebb 30-31 napnál. Kiemelendő, hogy a munkáltató által fizetett, a rendes szabadsághoz hasonló jogintézményként kezeli e szervezet a menstruációs szabadságot, csak úgy, mint Terézváros.

A Budavári Önkormányzat (Budapest I. kerülete) képviselőtestületének 2022. november 24-i rendes ülésén merült fel a menstruációs szabadság, a női foglalkoztatot-

³⁵¹ Lásd például a 3170/1949. (IV. 9.) Korm. rendeletet a közszolgálati és egyéb közületi alkalmazottak fizetett rendkívüli szabadságának szabályozása tárgyában. Ez alapján az alkalmazottnak fizetett rendkívüli szabadság - amennyiben az a termelő, illetőleg a hivatali munka folyamatosságát és eredményességét nem veszélyezteti - kizárólag a következő esetekben engedélyezhető:

a) az alkalmazott kötelező vagy egyébként közérdekű szakmai képzése érdekében (képesítés megszerzéséhez előírt tanfolyam, vizsga vagy a foglalkozással kapcsolatos és az engedélyező szerv által is szükségesnek tartott egyéb tanfolyam, iskola, vizsga további ösztöndíj, átképzés, továbbképzés, betanítás stb.),
b) közérdekű társadalmi vagy mozgalmi munka (szakszervezeti, párt- egyesületi munka stb.) végzése érdekében.

(2. § (2) bek.)

³⁵² HRPortal (2019) *Rendkívüli szabadság* [Online]. Available at: <https://www.hrportal.hu/hr/rendkivuli-szabadsag-20190510.html> (Accessed 14 May 2024).

³⁵³ Pénzcentrum (2022) Mikor jár rendkívüli szabadság halál esetén, milyen hozzátartozó után kérhetjük ki? [Online]. Available at: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220717/mikor-jar-rendkivuli-szabadsag-halal-eseten-milyen-hozzatartozo-utan-kerhetjuk-ki-1126992> (Accessed 25 May 2025).

³⁵⁴ Utasítás, 4. pont. Az ügyvezető igazgatói utasítás szövege online elérhető: <https://www.zuglo.hu/wp-content/uploads/2020/11/1-2022-Ugyvezetoi-utasitas-a-menstruacios-szabadsag-bevezeteserol.pdf> (Accessed 14 May 2025).

tak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról szóló előterjesztésben. Az előterjesztést készítő aljegyző önálló pótszabadságként, azaz munkajogi kategóriaként javasolta kezelni a menstruációs szabadságot. Az aljegyző hangsúlyozza a nők egészségügyi helyzetének fontosságát, a munkavállalói produktivitást, a munkavállaló fizikai és pszichés egészségét, a bizalmi légkör erősítését a munkaviszony szereplői között, valamint a menstruáció stigmatizált társadalmi légkörét. Az előterjesztés időpontjában az Önkormányzat korlátozottan, de saját munkáltatói jogkörével élve felvetette egyedileg a menstruációs szabadság, bizonyos közszolgák esetében pedig, ahol pótszabadság létrehozatala nem lehetséges, ott menstruációs kedvezmény (pl. home office) biztosítását,³⁵⁵ ám az aljegyző fontosnak tartja a jogszabályi rendelkezést ezzel kapcsolatosan. Az előterjesztéssel a jogalkotási folyamat elősegítendő a felelős minisztert kívánták támogatni ez irányú tevékenységében. Az előterjesztés a menstruációs kedvezményként havonta egy munkanap otthoni munkavégzés bevezetését, menstruációs szabadságként pedig havi egy munkanap pótszabadságot kívánt bevezetni.³⁵⁶ A javasolt részletszabályok alapján sem a kedvezmény, sem a szabadság nem alanyi jogon járna, hanem annak megállapítása és a kiadás feltétele az orvosi igazolás. Az előnyök így mind az elsődleges, mind a másodlagos dysmenorrhoea esetén garantáltak, mivel az igazolás arra vonatkozik, hogy „a menstruáció időszak alatt a normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat kell átélnie a foglalkoztatottnak,” vagy nem fájdalommal kell megküzdnie az érintett munkavállalónak, hanem „egyéb orvosilag igazolható kellemetlen tüneteket (pl. hányás) kell átélnie.”³⁵⁷ Ez a megközelítés tehát az MRS szinte teljes spektrumát átfoghatná. Arról, hogy az időszakra csökkentett díjazás járna-e, nem tesznek említést, így technikailag az önkormányzati javaslat a munkáltató által fedezett, a szabadsághoz hasonlóan díjazásra kerülő, havi 1 nap, összesen évi 12 nap menstruációs szabadság

³⁵⁵ A vizsgált munkáltató alkalmazásában különböző jogszabályok alapján állnak a munkavégzők. Míg a Kttv. által foglalkoztatott személyek esetében a pótszabadság szabályaitól egyéni eltérés nem lehetséges, a lentebb bemutatásra kerülő Mt. szabályaitól igen. Hasonló a helyzet a Kjt.-vel és az Eszjtv.-vel is, amely miatt a Polgármesteri Hivatalban, illetve az Önkormányzat többi Intézményében (a továbbiakban a Polgármesteri Hivatal és az Intézmények együtt: Önkormányzati Intézmények) a különböző alkalmazási szabályrendszerek miatt nem vezethető be munkáltatói döntéssel a menstruációs szabadság, mivel az megkülönböztető, diszkriminatív lenne a Kttv., Kjt. és az Eszjtv. alapján foglalkoztatottak hátrányára az Mt. alapján foglalkoztatottakhoz viszonyítva a javaslatot megfogalmazó aljegyző szerint. Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613> (Accessed 16 June 2025), p. 4.

³⁵⁶ Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613> (Accessed 16 June 2025), p. 4.

³⁵⁷ Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613> (Accessed 16 June 2025), p. 5.

létesítéséről szól, amely nem tesz különbséget elsődleges és másodlagos dysmenorrhoea, illetve a további orvosilag igazolható MRS-ek között, mindössze két évente orvosi igazolás bemutatását követeli meg a női munkavállalótól. A kedvezmények kapcsán további megszorítás, hogy az össze nem vonható, azaz „havonta 1 munkanap”³⁵⁸ jár.

Progresszív e javaslat, hiszen nem csak a fájdalom esetén teszi lehetővé a szabadság, kedvezmény alkalmazását. A kedvezmény havi jellege szintén szűkítő jelleggel ragadja meg a menstruációs ciklust. A javaslat az Önkormányzathoz kapcsolt szervezetekre bízta a részletek kidolgozásának feladatát, így annak kapcsán nem rendelkezik, hogy a kedvezmény, kiemelten a pótszabadság igénybevételét hány nappal előre kell jeleznie az arra jogosult munkavállalónak.³⁵⁹

³⁵⁸ Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613> (Accessed 16 June 2025), p. 7.

³⁵⁹ Az előterjesztés szövege a következő:

„Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testülete, mint legfőbb szerv felkéri a kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságainak ügyvezetőit, hogy a társaságaik vonatkozásában dolgozzák ki és vezessék be a menstruációs szabadság alkalmazásának feltételrendszerét (különös tekintettel a személyes adatok védelmére) az alábbiak figyelembevételével:

a. Havonta 1 munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a menstruációs szabadságra való jogosultságát (szak)orvosi igazolással igazolja. A pótszabadság kizárólag a menstruációs időszak alatt vehető igénybe, az nem vonható össze.

b. A szabadság nem alanyi jogon jár, megállapításának és kiadásának feltétele orvosi igazolás arról, hogy a menstruációs időszak alatt a normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat vagy egyéb orvosilag igazolható kellemetlen tüneteket (pl. hányás) kell átélnie a munkavállalónak.

c. A menstruációs szabadságra való jogosultságot két évente felül kell vizsgálni, és orvosi igazolással kell alátámasztani.

2. Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testülete felkéri az Intézményvezetőket, hogy dolgozzák ki a foglalkoztatottak számára a menstruációs időszak alatt engedélyezhető otthoni munkavégzés (a továbbiakban: home office) alkalmazásának feltételrendszerét (különös tekintettel a személyes adatok védelmére) az alábbiak figyelembevételével:

a. Havonta 1 munkanap home office jár annak a foglalkoztatottnak, aki a menstruációs home office-ra való jogosultságát (szak)orvosi igazolással igazolja. A hivatkozott 1 munkanap home office kizárólag a menstruációs időszak alatt vehető igénybe, az nem vonható össze.

b. A home office nem alanyi jogon jár, megállapításának és kiadásának feltétele orvosi igazolás arról, hogy a menstruációs időszak alatt a normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat vagy egyéb orvosilag igazolható kellemetlen tüneteket (pl. hányás etc.) kell átélnie a foglalkoztatottnak.

c. A jogosultságot két évente felül kell vizsgálni, és orvosi igazolással kell alátámasztani.

3. Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testülete felhatalmazza a polgármestert, hogy keresse meg a Technológiai és Ipari Minisztériumot - vagy megszűnése esetén annak jogutódját - , és kezdeményezze, hogy törvényalkotási szinten dolgozzák ki és terjesszék az Országgyűlés elé elfogadásra külön nevesített szabadságformaként a menstruációs szabadságot, annak feltételrendszerét és garanciáit mind az Mt. szerint, mind az egyéb jogszabályok alapján foglalkoztatottakra kiterjedően.” Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613> (Accessed 16 June 2025), p. 7.

A javaslatra azonban módosító indítvány érkezett, amely jelentősen eltért ettől a progresszív felfogástól: ugyan javasolta a rendkívül erős fájdalom (dysmenorrhoea) fennállása mellett bármely „egyéb, orvosi igazolással alátámasztott (nem alanyi jogon) egészségügyi kondíció”³⁶⁰ fennállása esetén is a lehetővé tételét a nők ilyen jellegű támogatásának, de sokkal szűkebb körben megfogalmazva azt. A módosító indítvány ezen feltételek esetén legfeljebb a munkaidő átszervezését javasolja akként, hogy a kimaradt munkaidő pótlásra kerüljön. Gyakorlatilag tehát a csúsztatás mellett teszi le a voksát a módosító indítvány, azzal a homályos kéréssel a végén, amely szerint a szakpolitikát kidolgozó vezetők „fordítsanak különös figyelmet a munkafolyamatok tervezhetőségének fenntartására, tehát a rugalmasság mellett a rendszer átláthatóságára is.”³⁶¹ Ez a koncepció, amelyet a módosító indítvány taglal, szinte elenyészően alacsony szinten valószínűsítené meg az érintett dolgozók jólétének támogatását. A módosító indítvány is hangsúlyozza a személyes adatok védelmére a különös odafigyelést. Az Önkormányzat Képviselő-testülete végül a módosító indítványt 6 igen, 5 nem és 2 tartózkodó szavazattal utasította el, az eredeti, progresszív javaslatot pedig 4 igen, 1 nem és 8 tartózkodás mellett utasította el.

A spanyol szabályozási hullámban negyedikként, 2022. október 20-án Budapest Józsefvárosi Önkormányzat (VI. kerület) Képviselő-testülete határozott a menstruációs szabadság bevezetéséről egyhangúlag, 10 igen szavazattal (274/2022. számú határozat). A határozat alapján³⁶² a Képviselő-testület javasolja a kizárólagos vagy többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságoknak a menstruációs szabadság bevezetését és azt, hogy társaságaik vonatkozásában dolgozzák ki és vezessék be a menstruációs szabadság alkalmazásának feltételrendszerét (figyelemmel a személyes adatok védelmére), valamint módosítsák a munkavállalók munkaszerződését az alábbiak szerint:

a) havonta 1 munkanap pótszabadságra legyen jogosult az érintett női munkavállaló, amelyet kizárólag a menstruációs időszaka alatt vehet igénybe (ezek nem vonhatók össze egymással),

b) a szabadság nem alanyi jogon jár, megállapításának és kiadásának feltétele orvosi igazolás arról, hogy a menstruációs időszak alatt a normál, enyhe lefolyású fájdalomnál nagyobb mértékű, erősebb fájdalmakat kell átélnie a munkavállalónak,

³⁶⁰ A módosító indítvány elérhető online: <https://budavar.hu/view.php?id=162905> (Accessed 16 June 2025).

³⁶¹ A módosító indítvány elérhető online: <https://budavar.hu/view.php?id=162905> (Accessed 16 June 2025).

³⁶² Józsefvárosi Önkormányzat (2022) *Menstruációs szabadság Józsefvárosban is* [Online]. Available at: <https://jozsefvaros.hu/otthon/hirdetotabla/hirek/2022/10/menstruacios-szabadsag-jozsefvarosban-is/> (Accessed 21 May 2025). A képviselőtestület határozata elérhető online: https://jozsefvaros.hu/pdfjs/web/viewer.html?file=https://jozsefvaros.hu/downloads/2022/10/274_19np_menstruacios-szabadsag-pdf.pdf?ver=20221026151958 (Accessed 21 May 2025). A képviselőtestület határozata elérhető online:

c) a menstruációs szabadságra való jogosultságot kétévente felül kell vizsgálni és orvosi igazolással alá kell támasztani.

Továbbá az Alaptörvény 32. cikk (1) bekezdés j) pontjában biztosított felhatalmazás alapján kezdeményezi a technológiai és ipari miniszternél, hogy kezdeményezze a foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok módosítását annak érdekében, hogy valamennyi foglalkoztatott esetében meghatározásra kerüljön külön nevesített szabadságformaként a menstruációs szabadság.

Ezen határozat szerint a menstruációs szabadság pótszabadságként került megalkotásra, amely havonta egy napot jelent. Ezt a jogosult munkavállaló a határozat szerint csak a menstruációs időszaka alatt veheti igénybe, bár e feltétel végrehajtása kissé problematikus, hiszen az nem ellenőrizhető. A pótszabadság további feltétele, hogy a menstruáló munkavállaló dysmenorrhoeában szenvedjen, így csak orvosilag igazolt erős fájdalmak fennállásához kapcsolódhat. Az orvosi igazolást két évig teszi lehetővé a pótszabadság igénybevételét. A döntés kiemeli a személyes adatok védelmét, annak részleteibe ugyanakkor nem bocsátkozik. Nem esik szó a díjazásról, így vélhetően a szabadság szabályai szerint alakul.

A Képviselő-testület határozata alapján a Józsefvárosi Községeiért Nonprofit Zrt. vezérigazgatója utasításban rendelkezett a pótszabadság bevezetéséről. A határozathoz képest a bevezetett konkrét menstruációs szabadság szintén havonta egy munkanap pótszabadságot tesz lehetővé, össze nem vonható módon, követve a további feltételeket. Új részletszabályt az eljárási kérdésekre vonatkozóan tartalmaz, így az utasítás negyedik pontja alapján „Az érintett női munkavállalók menstruációs szabadságra való jogosultságát és az alapjául szolgáló orvosi igazolásokat a személyügyi nyilvántartásokban elkülönítetten kell kezelni, azokba betekinteni kizárólag az érintett munkavállaló jogosult.”³⁶³ Az elkülönített kezelés előírása mellett ugyanakkor nem olvashatunk arról szabályt, hogy van-e esetleg szűkebb személyi kör arra vonatkozóan, akinek a kapcsolódó orvosi dokumentumokat át kell adni, vagy a pótszabadság igénybevételére létezik-e speciális belső eljárás. A szabály hiányából ugyanakkor arra következtethetünk, hogy ilyen nincs. A szervezettől kapott tájékoztatás alapján sajnos ilyen pótszabadság nem került igénybevételre.

A budapesti önkormányzatok közül a II. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete követte a fenti sort, mivel 2022. 12. 15-én kelt határozatával szabályozta a menstruációs szabadságot. A szerv azzal indokolta a döntését, hogy a fájdalmas menstruáció akadály lehet a női munkavállalók hatékony, napi munkavégzésének. A határozatban a Képviselő-testület „felkéri a kizárólagos tulajdonában álló gazdasági társaságainak vezetőit, hogy a társaságaik vonatkozásában az esélyegyenlőségi tervet oly módon dolgozzák ki, illetve vizsgálják felül, hogy évi 48 órát meg nem haladó munkaidő-kedvezmény, vagy az otthonról dolgozás

³⁶³ 9/2022. (XI.11.) sz. vezérigazgatói utasítás a menstruációs szabadság igénybevételének szabályairól. Józsefvárosi Községeiért Nonprofit Zrt. 2022. november 11.

lehetősége legyen biztosítva a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres kezelésre járó munkavállalóknak. Illetve ugyanezen kedvezmény, vagy az otthonról dolgozás lehetősége legyen biztosítva a menstruációs fájdalmaktól szenvedőknek is. A Képviselő-testület továbbá úgy dönt, hogy felkéri Budapest II. kerületi Polgármesteri Hivatal Jegyzőjét, hogy a Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét vizsgálja felül és tegye lehetővé az évi 48 órát meg nem haladó munkaidő-kedvezményt, vagy az otthonról dolgozás lehetőségét a menstruációs fájdalmaktól szenvedőknek is.”³⁶⁴ A szabályozás tehát legfeljebb évi 48 órában maximalizálja az egyedileg kialakítható munkaidőkedvezményt, amelyet alternatívaként fogalmaz meg a home office mellett. Évi 48 óra az általános teljes munkaidőbeosztást nézve 6 munkanapnak felel meg, amelyet egy évre tekintettel kell összesítetten számolni. A home office mellett tehát munkaidőkedvezményként nevesítik a jogintézményt a menstruációs szabadság alatt. Hogy ez pótszabadságként vagy egyéb módon kell értékelni, az nem derül ki a határozatból, egyedül az indoklás tesz említést arról, hogy e munkaidőkedvezmény nem pótszabadságolási forma. Ezt a lehetőséget az a munkavállaló jogosult igénybe venni, aki krónikus betegségben szenved, rendszeres kezelésre jár – e kettő esetében szintén nem egyértelmű, hogy ezeknek egyszerre kell-e fennállnia -, vagy aki menstruációs fájdalmaktól szenved. Látni kell, hogy korábban e munkaidőkedvezményre havi 4 óra mértékben már megfogalmazásra került a Hivatalban a krónikus betegek és rendszeres kezelésre járók esetében. Ezen kedvezménycsomagot a kizárólagos tulajdonban álló társaságoknál vezették be, a Képviselő-testület saját Hivatalában csak az utóbbit ültették át (munkaidőkedvezmény vagy home office a dysmenorrhoea esetén), mivel az előbbi létezett már a Hivatal Esélyegyenlőségi Tervében.³⁶⁵ A díjazásról a munkaidő-kedvezmény esetén nincs szó, valamint orvosi igazolás sem kerül megnevezésre a menstruációs támogatás igénybevételének feltételeként. A határozatban nincs utalás bármilyen speciális követelményre az eljárás adatvédelmi kérdéseit illetően, bár a határozatot megelőző előterjesztés indoklásában említésre került, hogy a munkáltatóra hárul az a feladat, hogy az eljárásrendben megfelelően érvényesüljön a személyes adatok védelme.

Az említett önkormányzatok tevékenységét tehát az alábbiak szerint összegezzük

³⁶⁴ A döntést tartalmazó jegyzőkönyv elérhető online: https://archiv.masodikkerulet.hu/data/cms192021/nyilt_jegyzokonyv_2022_1215.pdf, 191. o.

³⁶⁵ Az előterjesztés elérhető online: https://archiv.masodikkerulet.hu/lgsessprop/hirdetotabla/napirendi_pontok/2022/12_15/24.html.

szervezet	forma	feltétel	mérték	díjazás	működés
Budavári Önkor- mányzat (I. kerület) – nem került bevezetésre	pótszabadság, home office	2 évente or- vosi igazolás: menstruáció alatt erősebb fájdalom vagy egyéb, kelle- metlen tünet	havonta 1 nap	n/A	
	módosító javaslat: munkaidő átszer- vezése	2 évente or- vosi igazolás: menstruáció alatt erősebb fájdalom vagy egyéb, kelle- metlen tünet	nincs meghatá- rozva	nem releváns, mivel rendes munkaidő	
Budapest II. kerület – 2022 de- cember	munkaidő- kedvezmény (nem pótsza- badság), home office	menstruáció alatt erősebb fájdalom	évente max. 48 óra	n/A	n/A
Terézváros Önkor- mányzat (VI. kerü- let) – 2022 augusztus	külön nevesí- tett szabadság	2 évente or- vosi igazolás (már nem feltétel): menstruáció alatt erősebb fájdalom	havonta 1 nap	n/A	17 fő veszi igénybe rend- szeresen / alkalmanként (igazolás mel- lett nem vették igénybe)
Józsefváros Önkor- mányzat (VIII. kerü- let) – 2022 október	pótszabadság	2 évente or- vosi igazolás: menstruáció alatt erősebb fájdalom	havonta 1 nap	n/A	két év alatt nem vette igénybe senki
Zugló Ön- kormányzat (XIV. kerü- let) – 2022 szeptember	pótszabadság („rendkívüli”)	2 évente or- vosi igazolás: menstruáció alatt erősebb fájdalom	havonta 1 nap	mint a szabad- ság	n/A (eljárási szabályok)

3. Táblázat: Saját szerkesztés

Ami kitűnik ezen politikákból, hogy hasonló rendszert hoznak létre, azonban nem egységesek, lévén, hogy nincs egyelőre egy átgondolt elméleti háttér hazánkban a menstruációs szabadság számára. A legtöbb esetben pótszabadság, adott esetben

kifejezetten nem pótszabadságként garantált e pihenőidő. Előfordul az esélyegyenlőségi tervhez kapcsolódás, így ezen magyar példák inkább a nemek közötti egyenlőségre fókuszálnak, bár továbbra is általános követelmény az orvosi igazolás, kis kivétellel. Sajnos egyik példa sem progresszív, azaz mind az MRS egyetlen fajtájára, a dysmenorrhoeára fókuszál. King például amiatt is kritizálja a menstruációs szabadság szakpolitikáit, hogy azok után a munkáltatók általában nem változtatnak tovább a munkahelyi gyakorlataikon. Sajnos, ha megnézzük ezen kezdeményezéseket, illetve szabályzatokat, nem tartalmaznak arra utalást, hogy a menstruáló személyek munkahelyi élményét hogyan lehetne kellemesebbé tenni (például menstruációs termékek rendelkezésre bocsátásával), tehát gyakorlatilag nem könnyítik meg a menstruáció kezelését a munkahelyen. Ehelyett mindössze arra adnak lehetőséget a menstruáló nőknek, hogy maradjon távol a munkahelyüktől.³⁶⁶ *Márpedig a leghatékonyabb a távolmaradás lehetőségének tényleges megnyitása, valamint a jelenléti körülményeinek könnyítése volna, a kettő együtt lenne szükséges.* Természetesen ezen kritika mellett hangsúlyozni kell azt, hogy fontos, hogy tegyenek a munkáltatók legalább kis lépéseket a munkavállaló menstruációs (reprodukciós) egészségének támogatása érdekében, amely során a menstruációs szabadság beiktatása rendkívüli teljesítmény, különösen, ha üttörőként valósítja meg azt a munkáltató.

Az önkormányzatok mellett igyekeztem más munkáltatókkal is felvenni a kapcsolatot. Egyik ilyen a Vertis nevű vállalat volt, amely a pénzügyi szektorban működik. A cég HR munkatársa arról tájékoztatott, hogy „nincs külön bevezetett menopauza pihenőidő vagy menstruációs szabadság. Azonban a munkáltató több intézkedéssel is támogatja a reprodukciós egészséget és a munkavállalók jóllétét. A mosdókban biztosítottak ingyenesen elérhető menstruációs eszközök, emellett a munkavállalók számára lehetőség van home office-ban dolgozni, amely rugalmasabb munkavégzést tesz lehetővé, különösen azok számára, akiknek az egészségi állapotuk vagy személyes körülményeik ezt indokolják. ... Emellett a privát egészségbiztosítás révén a munkavállalók különféle egészségügyi szolgáltatásokhoz férhetnek hozzá, amelyek segíthetik a testi és mentális jóllét megőrzését.” Ezen munkáltató tehát olyan jellegű jó gyakorlatot mutat fel, amely a menstruáció munkahelyi megélését segíti, illetve a kapcsolódó egészségügyi kezeléseken működik közre, amely különösen fontos lehet a menstruáló nő számára. Sally King egyik nagyon fontos érve az volt a menstruációs szabadsággal szemben, hogy azzal csak azt sugallja a munkáltató a munkavállaló felé, hogy maradjon otthon, ha menstruál, „oldja meg maga”. Megjegyzi továbbá, hogy erre a jelenléti kényszerrel válaszol a munkavállaló, amely pont nehezíti az MRS orvosi kezelését.³⁶⁷ Az egészségügyi támogatás ilyen módon azonban megszüntetheti ezt a kötöttséget a munkavállaló oldalán, és hozzájárulhat az MRS szakszerű kezeléséhez is.

³⁶⁶ Ez egybehangzó Sally King kritikájával a legtöbb nemzetközi példa kapcsán. King, S. (2023) *Why menstrual leave could be bad for women* [Online]. Available at: <https://theconversation.com/why-menstrual-leave-could-be-bad-for-women-199568> (Accessed 21 May 2025).

³⁶⁷ King, 2020, p. 159.

Rendkívüli gyakorlatot mutathat fel a Budapesti Közlekedési Központ Zrt. (továbbiakban: BKK) Jáger István szakszervezeti elnökkel készített interjúbán arról tájékoztató, hogy már a 1960-70-es években jelzés érkezett rosszullét miatt, ami alapján később kollektív szerződést módosítottak. A jelenleg hatályos kollektív szerződésben a 28.15. pont a következőként rendelkezik: „Mindazon munkakörökben dolgozó női munkavállalók részére – kérésükre – havonta egy alkalommal, legfeljebb két egymást követő naptári napra (amely egyben beosztás szerinti munkanap is) egészségügyi szabadnapot kell kiadni, amely munkakörökben nem biztosított a munkavégzés ideje alatt folyamatosan szociális helyiség igénybevétele. Az egészségügyi szabadnapot igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.” E szabályozást egészíti ki a BKK bérmegállapodása, amelynek 27. pontja szerint a kollektív szerződésben idézett módon szabályozott egészségügyi szabadnapra távolléti díj 10%-ának megfelelő díjazás jár. Hozzá tartozik még a BKKV kollektív szerződése is, amely konkretizálja a BKK kollektív szerződésének fenti pontját annak szolgáltatójaként, és az egészségügyi szabadnapot a dokumentum 446. pontjában a következő módon szabályozza: „A női járművezetők és női váltóőrök részére kérésükre havonta maximum 2 egymást követő munkanapon (függetlenül a köztük lévő pihenőnaptól) EÜ szabadnapot kell kiadni, melyet igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.” A szabályozás tehát munkakör szerint választja szét az egészségügyi szabadnapra jogosultak körét, ebben a körben tehát szűkítőbb alanyi hatállyal bír. Mégis ezen igényhez nem feltétel orvosi igazolás, ahogy a szabályozás meg sem nevezi a menstruációs fájdalom erősségének feltételét, tehát rendkívül széleskörű a jogosultsági feltételeket tekintve. Az interjú során tájékoztattak, hogy speciális eljárási szabályok is állnak fenn, amelyek az idézett munkaviszonyra vonatkozó szabályokban nem olvashatóak. Ilyen eljárási szabály, hogy a munkakezdés előtt három órával kell a diszpécsernél bejelenteni ezt az igényt. Ez viszont egy zárt rendszer, a diszpécser csak a munkáltatói jogkör gyakorlójával kommunikál erről.

A szabályozások alapján a BKK-nál 2024 januárja és szeptembere között 147 fő hölgy vett ki összesen 1155 nap egészségügyi szabadnapot az interjúban adott adatok alapján. Meglepően magas adat ez arra tekintettel, hogy alacsony a díjazás, viszont ez azt is mutatja, hogy a pihenés lehetősége azon munkakörökben, ahol szinte lehetetlen a megfelelő menstruációs higiénia fenntartása, akár a nagyon alacsony díjazás sem rettentené el az érintett személyeket a szabadnap igénybevételeitől. Aláhúzza ez az adat azt a követelményt, hogy erre a kedvezményre igenis nagy szükség van. A díjazás viszont előfeltétel, amelyet ez a szabályozás is igazol. Eredetileg, a szabályozás bevezetésekor, a 70' években még nem járt hozzá semmilyen díjazás, így a TB szempontjából arra a napra nem is volt biztosított. Ez számos munkavállalónak gondot okozott az akkor hatályos szabályok szerinti nyugdíj korekedvezményre jogosító szolgálati idő megszerzése kapcsán, mivel az évek alatt akár hetek, hónapok is kimaradhattak így belőle. Végezetül meg kell jegyezni, hogy a szabályozás mögötti cél az interjú alapján a *biztonságos közlekedés* megteremtése volt, amely összecseng a szűk személyi körrel a megjelölt munkakörök alapján. A több évtizedes gyakorlat továbbá

jelezheti azt, hogy igenis folytatható jó gyakorlat, ha a munkáltató erre tekintettel is szervezi meg a munkát, az ilyen jellegű szabadnap kivétele nem feltétlenül kell, hogy megakassza a munkáltató termelését.

IV.2 Munkajogi lehetőségek elemzése

IV.2.1 Bevezető gondolatok

Az alábbi vizsgálat előtt le kell szögeznünk, hogy jelen kutatás alapvetően a versenyszféra³⁶⁸ területén értékeli a menstruációs szabadság lehetséges kereteit, ennél fogva az Mt. szabályozása a mérvadó. Emellett a következő elemzés elsődlegesen a dysmenorrhoeára fókuszál, hiszen a legtöbb nemzeti példa is ekként jár el, azonban elemzésre kerül majd az MRS szélesebb köre is. A következő gondolatmenet elsődleges fókusza a menstruáció munkajogi leképezésében leghatékonyabbnak tartott *menstruációs szabadság*, mivel annak jogi kérdései a legösszetettebbek, illetve az a legproblematisabb a nemzetközi irodalmat tekintve. A következő, dogmatikaibb jellegű vizsgálat viszont elengedhetetlen a munkáltatók és a jogalkotók szempontjából is. Előbbieknek már a jelenlegi gyakorlatukra is iránymutatást adhatnak a következő sorok, hiszen ahogy bemutatásra került, több munkáltató alkalmazza jelenleg is a menstruációs szabadságot. Emellett e gondolatmenet hozzájárulhat egy esetleges jogalkotói szakpolitika bevezetése esetén annak átgondolt kialakításához.

Azt látni kell, hogy bármilyen formát is öltjön a menstruációs szabadság, azt a célt kell követnie, hogy megvalósuljon egy ismétlődő, egyenként rövidtávú, fizetett időszak a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól mentesülve, hiszen a menstruációhoz kapcsolódó problémák is periodikusan, rövid időre lépnek fel, és a munkától való távollétet teszik szükségessé.³⁶⁹ Fontos továbbá, hogy a kedvezmény ne legyen függővé téve a munkaviszony sajátosságaitól, mint például a részmunkaidős jellegétől, vagy meghatározott munkaviszonyban töltött időtől, vagy akár a kedvezményt adó munkáltató méretétől. A kérdőíves kutatásom eredménye továbbá azt erősíti, hogy a kedvezmény szektorális bontása sem elvárt, hanem az minden érintett munkavállalót meg kell, hogy illessen.

A lehetőségek kidolgozása, a menstruációs egészséget védő szakpolitika kezdődhet a jogalkotó és a munkáltató oldalán is. Az egyik forrás a munkáltató intézkedéseit emeli ki a reprodukciós egészség megvalósítása kapcsán, hangsúlyozva azt, hogy

³⁶⁸ Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613> (Accessed 16 June 2025), pp. 3–4.

³⁶⁹ Price, 2022, p. 203.

a munkáltató a kapcsolódó intézkedésekkel támogathatja a munkavállalói elkötelezettséget, a munkavállalók teljesítményét, nem mellesleg elkerülhető a diszkriminációs összefüggésű perek kockázata. Ilyen jogvita alapulhat olyan körülményen, amikor egy menopauzával küzdő női munkavállaló azzal érvelhet, hogy hátrányt szenved közvetett módon a női mivolta miatt arra tekintettel, hogy kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint férfi kollégája, mivel a menopauza hatása miatt nem tudja teljesíteni a kitűzött teljesítménycélokat.³⁷⁰ Ennek kapcsán az irodalom felhívja a figyelmet, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelményét is érintheti a probléma,³⁷¹ ugyanakkor a dysmenorrhoea általában véve nem a *fogyatékos*³⁷² kategóriájába esik, hiszen akkor a női lét önmagában összekapcsolódna a fogyatékossgal. Mindazonáltal a Price szerint a dysmenorrhoea jelensége, még ha rövid távon is, korlátozott munkavégzési képességet jelent.³⁷³ Itt meg kell jegyezni, hogy az angolszász rendszerben a fogyatékossgal kapcsán több vita folyik, mivel eddig azt, hogy a menstruációs fájdalom és a kapcsolódó tünetek fogyatékossgnak minősülnek-e, még nem vizsgálták a brit munkaügyi bíróságokon. A közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatban azonban a menopauzát fogyatékossgnak tekintették, amikor a felperes emiatt többek között fáradtságot, szédülést, zavartságot, stresszt és szorongást tapasztalt. Egy másik esetben az ennek kapcsán ellátást igénylő felperes személy erős vérzést, koncentrációhiányt tapasztalt, és ezzel fordult bírósághoz. Mindezek a tünetek a menstruációval együtt is gyakoriak, így várhatóan hamarosan ezzel kapcsolatban is érvényesítenek majd Angliában hasonló jellegű követeléseket.³⁷⁴ Emellett találhatunk olyan példát az angol munkáltatók körében, ahol a közzétett szabályzatukban a következő olvasható: „Amennyiben a tünetek jelentősen befolyásolják az egyén képességét a szokásos napi tevékenységek végzésére, a menopauza vagy a menstruációs zavar megfelelhet a fogyatékossg fogalmának.”³⁷⁵

A munkáltató (hasonlóan a jogalkotóhoz) a menstruációs szabadság mellett számos további eszközzel élhet tágabban a reprodukciós egészség védelmében, így a reprodukciós egészséghez kapcsolódó távollétet megengedő eszközök mellett például képzéseket szervezhet a munkahelyi vezetők számára, hogy például támo-

³⁷⁰ SquareOneLaw (2023) *Reproductive Health – Guide for Employers*, March 2023 [Online]. Available at: <https://squareonelaw.com/wp-content/uploads/2023/03/Square-One-Law-Reproductive-Health-Guide-for-Employers-March-2023.pdf> (Accessed 25 May 2025), p. 1.

³⁷¹ SquareOneLaw, 2023, p. 2.

³⁷² A fogyatékos személyek különleges szociálpolitikai helyzetéről lásd: Jakab, N. (2017) 'A fogyatékossg szociálpolitikai összefüggései' In: Jakab, N., Mélypataki, G., Szekeres, B. (eds.) *A szociálpolitika jogi alapjai a XXI. század társadalmi kihívásainak tükrében*. Miskolc: Bíbor Kiadó, pp. 203–221; Jakab, N. (2024) 'Disability policy reforms in the light of sustainability of the social security system in the Czech Republic, Poland and Hungary', *Journal of Agricultural and Environmental Law*, 19(37), pp. 207–225.

³⁷³ Price, 2022, p. 203.

³⁷⁴ Pearson and Morgan, 2023.

³⁷⁵ UCL HR Employment Policy Team (2024) *Sickness Absence Policy - Appendix A: Absence for Specific Reasons* [Online]. Available at: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sickness-absence-policy-appendix-absence-specific-reasons> (Accessed 25 May 2025).

gassák ezeket a munkavállalói helyzeteket, így odafigyelve az ebből fakadó teljesítmény-csökkenésekre is. Végezetül fontos a nyitott, támogató és inkluzív munkahelyi légkör megteremtése a munkáltatók részéről,³⁷⁶ amelyet számos szoft eszközzel elérhet a felelős munkáltató (például menstruációs eszközök elhelyezése a mosdókban stb.). Ezzel megakadályozható az a tendencia, amely a szakpolitika kudarcához vezet, miszerint a menstruáló nő kellemetlenül érzi magát e szabadság igénylésében a menstruációt tabuként kezelő munkáltatóval szemben. Ez egy létező kockázat, hiszen például egy 2021-es tokiói felmérés igazolta, hogy a vizsgált 1956 munkavállaló közül, akik jogosultak lettek volna menstruációs szabadságra, mindössze 10%-uk élt a lehetőséggel többek között a fenti ellenérzés miatt.³⁷⁷

A munkáltató intézkedései körében kell megemlíteni a home office kérdéskörét. A home office lehetősége, ami virágkorát éli napjainkban, felmerülhet a menstruációs szabadság alternatívájaként, illetve a menstruációs szabadság mellett is, azt kiégyesítendő. Álláspontom szerint az előbbi, tehát a menstruációs szabadság helyett a home office garantálása nem megfelelő intézkedés, bár Price kifejezetten előnyösnek látja e megoldást, mivel így a speciális szabadság létesítéséhez fűzött, lejjebb bemutatásra kerülő összes kritika elhárítható lenne, így a munkavállaló menstruációjáról sem szereznének tudomást a kollégái, a munkatársakból sem esne ki ezáltal a munkavállaló, illetve a nemek közötti diszkriminációs kérdéseket sem feszegeti ez. Azt a veszélyt is el lehetne hárítani a home office-lehetőséggel, hogy kevesebb nőt alkalmazzanak a velük járó extra szabadnapok miatt, és az így megnövekedett költségek miatt. A szerző végül önmaga világít rá a home office egyik gyengepontjára: arra, hogy ez csak azokban a munkakörökben lenne lehetséges, ahol távolról is végezhető, jellemzően irodai tevékenységeknél.³⁷⁸ Emellett az érv mellett további, a munkáltatók szempontjából kiemelendő körülményt is meg kell jelölnünk, amely rávilágít a home office koncepciójának vitathatóságára. Schoep és munkatársai az MRS szemponjtából analizálta a dán munkavégző nők teljesítőképességét, termelékenységét 2017-ben. Kutatásukkal arra jutottak, hogy a menstruációs tünetek fennállása mellett tanúsított munkahelyi, iskolai jelenlét során kialakult munkavégzési képesség-csökkenés, azaz termelékenység-csökkenés mértéke hétszerese volt annak a termelékenységszintnek és az abból fakadó költségeknek, amelyet a munkavállaló nő menstruáció miatti távolléte okozott.³⁷⁹ Ebből is látható, hogy

³⁷⁶ SquareOneLaw, 2023, p. 2.

³⁷⁷ Kashero-Ondegó and Wagacha, 2023.

³⁷⁸ Price, 2022, p. 221.

³⁷⁹ Schoep et al., 2021, p. 6. Itt meg kell említeni, hogy az idézett kutatást csak egyetlen addigi olyan kutatás előzte meg, amely az MRS-sel foglalkozott a női populációban. E kutatás a fent ismertetett japán társadalomban zajlott. Tanaka 19 254 nőt vizsgált Japánban, akiknek 17,2%-a számolt be a megelőző 3 hónapban csökkent hatékonyságról, csökkent mértékű munkavégzési dinamikáról. Ezen személyek között a csökkent hatékonyság miatt kiesett munkanapok száma átlagosan 5,7 nap volt a 3 hónap alatt. Ez a teljes populációra vetítve évi 2,4 napot jelentett, ami kevesebb, mint a dán kutatási eredményben kitűnő évi 8,9 nap, ugyanakkor ennek hátterében több ok is áll, mint a betegszabadsághoz való eltérő hozzáállás is.

a menstruáció hatásainak elviselése ugyan lehetséges home office alatt is akár (fenntartva a jelenlét-kényszert), de nem nyújt igazi segítséget a munkavállalónak, illetve végezetül költségesebb is a munkáltató számára. Persze a fenti empirikus kutatások ellenére olvashatunk eltérő javaslatokat is, így például King felveti, hogy mind a tajvani menstruációs szabadság értékelésekor, mind az Egyesült Királyságban végzett vállalati politika felülvizsgálatakor megállapítást nyert, hogy a legtöbb munkavállalónak nem volt szüksége egy-két óránál több időre a munkától való távolmaradásra a közepes vagy súlyos menstruációs tünetek kezelésére.³⁸⁰ A szabályozás rugalmassága tehát abból a szempontból fontos, hogy minél inkább alkalmazkodjon az adott személy nehézségeihez.

Ahogy ezen és fenti fejezetekben is többször kiemelésre került, a menstruációs tünetek esetében egyértelműen a menstruációs szabadság lehet a megfelelő munkajogi koncepció. Ennek kereteit érdemes országos szinten jogszabályi keretek között megvalósítani, mivel a jogalkotás részéről induló, általános érvényű munkajogi szabályozás akár a társadalmi kulturális attitűd formálását is megvalósíthatja, gyengítve ezzel a menstruációs stigmát.

Ezen túl meg kell jegyezni további technikaibb jellegű szempontokat is, például a szabályozás gazdasági hatásait is érdemes vizsgálni. Ebben segíthet a külföldi példák ilyen irányú vizsgálata, ugyanakkor ennek kapcsán nehéz hiteles adatokhoz jutni, hiszen például a közétett kormányzati politikával rendelkező Indonézia sem végez monitoring tevékenységet a már bevezetett menstruációs szabadság finanszírozási kérdéseiről.³⁸¹ Az ugyanakkor megkerülhetetlen, hogy fizetett távollétről beszéljünk a menstruációs szabadság kapcsán, mivel egyébként, ha nem fizetett távollétként jön létre e jogintézmény, akkor gyakorlatilag a menstruációs fájdalom és a további kapcsolódó súlyos tünetek normalizálása történne meg King szerint, amely mindenképp kerülendő.³⁸² Ha nem fizetett lenne ez a távollét, gyakorlatilag visszahelyezné a nő „magánügyévé” a menstruációval való megbirkózást, nem is beszélve a menstruációs szegénység jelenlétének figyelmen kívül hagyásáról.

A szakpolitika, és ezen belül a menstruációs szabadság koncepciójának megvalósítása után szükséges lesz annak utólagos vizsgálata. Ennek keretében az indonéz kormány példaként vehető, amely a szakpolitika és az értékelések szisztematikus felülvizsgálata, és ezzel párhuzamosan az érdekelt szakértői körökben végzett felmérés, majd pedig a stakeholder-ekkel végzett interjúk és csoportos megbeszélések alapján nemzeti és regionális jelentéseket készít, amelyeket egy felülről érkező, nemzetközi szervezetek által támogatott tanácsadó csoport támogat.³⁸³

³⁸⁰ King, 2020, p. 170.

³⁸¹ Huggett et al., 2023, p. 8.

³⁸² King, 2020, p. 158.

³⁸³ Huggett et al., 2023, p. 9.

IV.2.2 Menstruációs szabadság és a keresőképtelenség

Fent bemutatásra került, hogy bizonyos országokban, így például Dél-Afrikában vagy Angliában, illetve a fent említett módon Németországban, ahol nincs meglévő önálló szabályozás a menstruációs szabadságra, az érintett nők betegszabadságot vesznek ki, amikor a menstruációs fájdalom és más tünetek miatt nem képesek dolgozni. Angliában például a betegszabadság okai között a menstruációs diszfunkciót találhatjuk meg, amely egy, a nőgyógyászati okcsoportba tartozó okot jelent.³⁸⁴ Ugyanakkor Thulapersad, Melican és Mountford is hangsúlyozza, hogy a menstruáció önmagában nem betegségnek minősül, ennél fogva problematikus a betegszabadság alkalmazása,³⁸⁵ noha mégis ez történik.³⁸⁶ A menstruációs szabadság kiemelkedő kutatója, Sally King is a menstruációs szabadságot a betegszabadság menstruáció-specifikus formájaként említi.³⁸⁷ Felmerül ennél fogva a kérdés, hogy

- 1.) *ha nincs külön jogintézménye a menstruációs szabadságnak, milyen módon pihenhet jogszerűen a nehézségeket átélő munkavállaló, illetve*
- 2.) *ha lenne külön szabályozás, az kapcsolódhat-e a keresőképtelenség koncepciójához, amelyből a betegszabadság, mint szabályozási háttér merülne fel a menstruációs szabadság számára, vagy ehelyett a szabadság rendszerében kell azt elhelyezni?*

Ezen kérdések megválaszolásáért tehát azt a témát kell körbejárni, hogy a betegszabadság jogintézménye, s ezen túl a keresőképtelenség összeegyeztethető-e a menstruációs tünetek miatti rosszulállattal. Ennek megválaszolása előtt ugyanakkor az első kérdéshez le kell szögezniünk, hogy természetesen válaszolhatunk arra a rendes szabadság igénybevételének javaslatával, tehát, hogy az érintett személy használja fel az „éves szabadságát” ilyen esetben. Ez mindenképp egy helytelen válasz lenne, hiszen a rendes, fizetett szabadság célja a rekreáció, feltöltődés, pihenés, így annak céljával összeegyeztethetetlen az az eset, amikor az egészségügyi panaszok miatt nem tud munkát végezni a munkavállaló.

Elsőként tehát azt gondoljuk végig, hogy a betegszabadság a magyar jogrendben lefedheti-e a menstruációhoz kapcsolódó tünetek miatti távollétet a munkahelyről, hiszen ahogy az Alaptörvény is megfogalmazza a XIX. cikkében, Magyarország arra törekszik, hogy betegség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatá-

³⁸⁴ University of Exeter (n.d.) *Sickness Absence Categories for Trent HR* [Online]. Available at: <https://www.exeter.ac.uk/staff/employment/leave/personal/sickness/sicknessabsencereasons/> (Accessed 25 May 2025).

³⁸⁵ Melican, C., Mountford, G. (2017) *Why we've introduced a menstrual policy and you should too* [Online]. Available at: <https://www.vwt.org.au/blog-menstrual-policy/> (Accessed 21 February 2025).

³⁸⁶ Cele, S. (2023) *Research Findings May Boost Women's Rights to Menstrual Leave* [Online]. Available at: <https://ww2.ukzn.ac.za/news/research-findings-may-boost-womens-rights-to-menstrual-leave/> (Accessed 21 February 2025).

³⁸⁷ King, 2020, p. 159.

rozott támogatásra jogosult. A XX. cikk továbbá deklarálja, hogy mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez, amelyhez a munkavédelem megszervezésével is hozzá járul Magyarország.

A betegszabadság és a menstruáció kapcsolatának tisztázása érdekében először is tisztázni kell a *keresőképtelenség* fogalmát. A keresőképtelenség „egy olyan átmeneti állapot, amely során a munkavállaló valamilyen egészségügyi probléma vagy körülmény miatt nem tudja ellátni munkáját.”³⁸⁸ A keresőképtelenség fogalmát a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény tartalmazza, amelynek 44. szakasza alapján az alábbi személyeket tekintjük keresőképtelennek:

- a) aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni;³⁸⁹
- b) aki várandóssága, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni;
- c) az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja;
- d) a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben;
- e) a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli;
- f) aki fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül;
- g) aki nem beteg, ugyanakkor közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állategészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható;
- h) a méltányosságból adható táppénz tekintetében a szülő,
 - ha) aki 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy
 - hb) a 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a szülő a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben.

A keresőképtelenség fennállásának igazolása orvosi jogosultság. E szabályozásból az első pont, azaz a betegség miatti keresőképtelenség lehet releváns a menstruációs szabadság szempontjából. Amennyiben a menstruációs szabadságra jogosító egészségügyi körülményként valamilyen *betegséget* határozná meg a jogalkotó (pl. másodlagos dysmenorrhoea, tehát valamilyen nőgyógyászati kórképből faka-

³⁸⁸ Bálint, B. (2023) *Keresőképtelenség, betegszabadság, táppénz – mi micsoda?* [Online]. Available at: <https://das.hu/jogi-esetek-es-hirek/keresokeptelenség-betegszabadsag-tappenz-mi-micsoda/> (Accessed 23 February 2025).

³⁸⁹ A betegség miatti keresőképtelenséghez fűződő ellátásokról lásd: Tóth, H. (2016) ‘Teljes keresőképtelenség, korlátozott összegű ellátások? A betegség miatti keresőképtelenség esetén járó ellátásokról’, *Advocat*, 19(1-2), pp. 28–31.

dó dysmenorrhoea), akkor két dolgot kell rögzíteni. Első következtetésünk az, hogy ilyen esetben, ha nem is lenne külön menstruációs szabadság, akkor a munkavállaló a menstruációhoz kapcsolódó betegségei (igazolt nőgyógyászati probléma) miatt jogszerűen és megfelelően élhet a betegszabadság jogintézményével – amelyet King is megfelelőnek tart, mivel így a nemek közötti különbségtétel elkerülhető –,³⁹⁰ illetve annak felhasználása után táppénzre válhat jogosulttá. Ebben az esetben nem marad jövedelem nélkül a menstruáló személy ezen időintervallumokra, hiszen vagy a munkáltató oldalán (betegszabadság), vagy a társadalombiztosítási rendszer (táppénz) keretein belül a megélhetése ezeken a napokon is biztosított.

Amennyiben nem minősül betegségnek az a körülmény, tünet, amely a menstruációhoz kapcsolódik és az érintett személynek nehézségeket okoz, akkor a menstruáció és annak tünetének tapasztalása idejére felmerülhetne elsőként (tévesen) a mentesülés a munkavégzési (és rendelkezésre állási) kötelezettség alól, méghozzá az Mt. 55. § (1) a) pontja második fordulata alapján, amely szerint ez történik akkor, ha a munkavállaló egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Ugyanakkor ez az alkalmatlansági eset nem kapcsolható a menstruációs nehézségekhez, mivel annak tényleges jelentése az, hogy a munkavállaló az általa ellátandó munkaköri feladatokat egészségügyi alkalmatlanság okán nem képes ellátni.³⁹¹ A munkavállaló egészségügyi alkalmatlanságának megállapítására a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet alapján kerülhet csak sor. Fontos különbség a keresőképtelenség és az egészségügyi alkalmatlanság között, hogy „amíg a keresőképtelenség társadalombiztosítási-szociális fogalom, az egészségügyi alkalmatlanság munkavédelmi kötelezettségből eredő fogalom. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény ... rendelkezései szerint a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult. Egészségügyi alkalmatlanság megállapítását, tehát annak megállapítását, hogy a munkavállaló az általa ellátandó munkaköri feladatokat egészségügyi alkalmatlanság okán nem képes ellátni foglalkozás-egészségügyi orvos jogosult vizsgálni, valamint megállapítani.”³⁹²

Összegezve ezen dogmatikai levezetést, ha nem minősülnek betegségnek a menstruációs nehézség tünetei, akkor nem állhat fenn a keresőképtelenség esete, ennél fogva a jogszabály alapján nem mentesülhet a munkavégzési kötelezettség alól, e napokra nem vehet igénybe betegszabadságot, majd pedig táppénzt. Kizárólag egy eszköz marad a munkavállaló számára: a szabadság igénybevétele, amely minden-

³⁹⁰ King, 2020, p. 170.

³⁹¹ Pulay, F. (2023) 'A Kúria gyakorlata egészségügyi okból való alkalmatlanságra alapított (munkáltatói) felmondás esetén', *Arsboni* [Online]. Available at: <https://arsboni.hu/a-kuria-gyakorlata-egeszseg-ugyi-okbol-valo-alkalmatlansagra-alapított-munkáltatói-felmondás-eseten/> (Accessed 25 May 2025).

³⁹² Pulay, 2023.

képp egy joghézagra hívja fel a figyelmet, tekintettel arra, hogy a szabadság célja e helyzettel össze nem egyeztethető, és hiányzik a megfelelő jogintézmény a menstruációs nehézségekkel küszködő munkavállaló számára.

Természetesen más kérdés, ha betegséggel állunk szemben (pl. diagnosztizált nőgyógyászati kórkép, másodlagos dysmenorrhoea), ahogy ez fentebb kifejtésre került. Ilyen esetben a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, valamint ahhoz, hogy ezen időszakra díjazáshoz jusson, jogosulttá kell válnia betegszabadságra. Sőt, ha a jogalkotó olyan módon rendelkezne, hogy a menstruációs szabadság oka például csak másodlagos dysmenorrhoea lehet, mint a spanyol példában, akkor a menstruációs szabadság egyfajta speciális betegszabadságként is meghatározásra kerülhetne. Ennek alapján meg kell vizsgálni, hogy a menstruációs szabadság elképzelhető-e betegszabadság alfajaként, kvázi „extra” betegszabadságként. Ehhez először röviden vázolni kell a betegszabadság hatályos szabályait.

A betegszabadságot az Mt. (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) 126. §-a rendezi. Ennek megfelelően a munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. Az évközben keletkezett munkajogviszony esetén a munkavállaló jogosultsága arányos. Ez a jogintézmény nem minősül a jogi természete szerint pihenőidőnek, függetlenül a szabályozási helyétől,³⁹³ illetve a munkavégzés alóli mentesülés jogcímének sem, hiszen az az Mt. 55. § (1) bekezdéséből fakad. „A betegszabadság a munkavállalót keresőképtelensége idejére megillető díjazás egyik jogcíme, valójában munkáltatói kötelesség a munkavállaló keresőképtelenség miatti keresetvesztésének fedezésére, valójában egyfajta tehermegosztás a munkáltató és a társadalombiztosítási ellátó rendszer között.”³⁹⁴

A betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti keresőképtelenség egyetlen tényállását, kizárólag a betegség miatti keresőképtelenséget foglalja magában. Ezt fejezi ki az Mt. 126. § (2) bekezdése, amely szerint nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.³⁹⁵ Megemlítenéd, hogy a munkavállaló a betegszabadság tartamára a távolléti díj 70%-ára jogosult, így azt gyakorlatilag csökkentett mértékben, de az első naptól kezdve a munkáltató fedezi. A betegszabadság igénybevételéhez orvosi igazolás szükséges, A betegszabadság kiadása ugyanolyan módon történik, mint a szabadság kiadása: általános munkarend alkalmazása esetén a szabadságot munkanapokon kell kiadni. A bejelentés ugyanakkor természetesen alapvetően nem lehetséges előzetesen, továbbá a betegszabadsággal érintett napok nem a munkavál-

³⁹³ Bankó, Z., Berke, G., Kiss, G. (eds.) (2019) *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*, 4th edn. Budapest: Wolters Kluwer, 126. §

³⁹⁴ Kozma, A., Lőrincz, Gy., Pál, L. (2023) *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest: ORAC Kiadó, 1880. pont.

³⁹⁵ Bankó, Berke and Kiss, 2019, 126. §.

láló vagy a munkáltató rendelkezése alá tartoznak, hiszen a betegszabadság gyakorlatilag egy díjazási szabály,³⁹⁶ hanem az orvosi igazolás határozza meg a fennállását.

A betegszabadság a betegséghez fűződik. Elsőként fontos tisztázni, hogy *a menstruáció önmagában nem minősül betegségnek*, ahogy az fentebb a kapcsolódó fejezetben részletesen elemzésre került. Ennélfogva, ha a menstruációs szabadság mindösszesen a menstruációhoz kapcsolódna egy esetleges szabályozás esetén, akkor nem lehetne betegszabadságként kezelni, illetve nem lenne alkalmazható rá a keresőképtelenség koncepciója sem. Így például egy olyan szabályszöveg, amelynél a jogalkotó akként fogalmaz, hogy a munkavállaló jogosult x időközönként y nap (rendkívüli menstruációs) betegszabadságra *menstruációja* miatt, nem lenne helytálló, mivel a menstruáció önmagában nem betegség. Emiatt tovább kell lépni az elméleti lehetőségek vizsgálatában.

A menstruációs szabadság koncepciója a létező példákból kiindulva kapcsolódhat a dysmenorrhoeához (fájdalmas menstruáció), de azon is túlnyúlhat, átfoghatja a menstruációból fakadó összes kellemetlen tünetet. Ez újfent ketté bontja a szabályozási lehetőségeket. Először a dysmenorrhoeát érdemes áttekinteni, mint a szakirodalmakban leggyakrabban megjelölt MRS-t.

A dysmenorrhoea, megismételve a fentieket, lehet elsődleges és másodlagos, amely szintén bonyolítja a szabályozási kérdéseket a betegszabadság viszonylatában. „Az elsődleges dysmenorrhoea olyan menstruációs fájdalom, amelynek kimutatható szervi oka nincs,”³⁹⁷ míg a másodlagos dysmenorrhoea olyan menstruációs fájdalom, amit valamilyen betegség okoz. Önmagában a dysmenorrhoea, legyen az elsődleges, vagy másodlagos, bizonyos szakirodalom szerint önmagában is nőgyógyászati betegségnek minősül,³⁹⁸ míg más szakirodalom diszfunkcionális állapotnak írja le,³⁹⁹ vagy éppen a menstruáció tünetének,⁴⁰⁰ „a menstruációt megelőző, vagy azt kísérő, fájdalommal járó tünetek összességének.”⁴⁰¹ Bizonyos szakirodalom pedig ketté bontja, a másodlagos dysmenorrhoeát különböző nőgyógyászati rendelleneségek másodlagos tüneteként nevezi, míg az elsődleges dysmenorrhoeát betegségnek definiálja.⁴⁰² Ennélfogva önmagában a dysmenorrhoea fennállása esetén nem kizárt

³⁹⁶ Kozma, Lőrincz and Pál, 2023, 1883. pont

³⁹⁷ Nogyogyszer.eu (n.d.) *Fájdalmas menstruáció* [Online]. Available at: <https://nogyogyszer.eu/fajdalmas-menstruacio/> (Accessed 21 February 2025).

³⁹⁸ Nogyogyszer.eu, no date.

³⁹⁹ Nyitrai and Takács, 2023, p. 1470.

⁴⁰⁰ Ju, H., Jones, M., Mishra, G. (2014) ‘The Prevalence and Risk Factors of Dysmenorrhea’, *Epidemiologic Reviews*, 36(1), pp. 104–113; <https://doi.org/10.1093/epirev/mxt009>; Teherán, A.A., Piñeros, L.G., Pulido, F., Mejía Guatibonza, M.C. (2018) ‘WaLIDD score, a new tool to diagnose dysmenorrhea and predict medical leave in university students’, *International Journal of Womens Health*, 2018/10, pp. 35–45.

⁴⁰¹ Intima (n.d.) *Dysmenorrhea* [Online]. Available at: <https://www.intima.hu/intim-szotar/dysmenorrhea> (Accessed 21 May 2025).

⁴⁰² Bernardi et al., 2017.

a keresőképtelenség és a betegszabadság alkalmazása a menstruációs szabadság kérdésében.

Ennél a pontnál reflektálni kell King kutatására. King Ju és munkatársai kutatása alapján a menstruációs szabadságot ellenző kutatásában kijelenti, hogy ha a menstruációs tünetek elég súlyosak ahhoz, hogy megakadályozzák az egyén rendszeres munkaképességét, akkor szinte mindig valamilyen mögöttes egészségügyi probléma jeleit képezik egyben, mint például vashiányos vérszegénység, mióma, endometriózis vagy a női nemi szervek megcsonkításával (FGM) kapcsolatos élettani problémák. A szerző emiatt úgy látja, hogy a pihenés erre nem megoldás, csak az orvosi kezelés.⁴⁰³ Álláspontom azonban ettől eltérő. Fontos hangsúlyozni, hogy a menstruációt övező problémák, amelyet Schoep és társai MRS-ként aposztrofálnak és tesznek a fent bemutatott kutatás tárgyává, nem csak a dysmenorrhoeát, és azon belül sem csak a másodlagos dysmenorrhoeát fogják át, ezáltal is látható, hogy nem csak a dysmenorrhoea csökkenti vagy teszi lehetetlenné a munkavégzést és a munkavégzési képességet. Ennélfogva a menstruációs szabadság ideális jogalkotási koncepcióját tekintve nem csak a dysmenorrhoeához kapcsolódik, hanem átfog további menstruációs tüneteket is (erős vérzés, émelygés stb.). Ebből arra a következtetésre juthatunk, hogy a menstruációs szabadság elképzelhető a betegszabadság keretein belül is, hasonlóan ahhoz egy elszámolási szabályként, amely mögött a keresőképtelenség miatti mentesülés áll, amennyiben kizárólag a dysmenorrhoea fennállásához kapcsolódik a munkajogi kedvezmény. Ha azon túlnyúlik, azaz a szélesebb értelmű MRS-re kíván egy progresszívebb, de még mindig megalapozott és indokolt mértékű munkajogi megoldást nyújtani, a betegszabadság nem szolgálhat „anyafogalomként” a menstruációs szabadság számára. Emellett, ellentétben King konklúziójával, az elsődleges dysmenorrhoeát is helyesnek tartjuk a védendő tényállások közé sorolni, mivel az is a dysmenorrhoea megjelenése, mindössze nem patológiás okból, tehát az ok különbözik, az okozat, a súlyos menstruációs fájdalom azonban nem.

Végezetül meg kell említeni King azon álláspontját is, amely a menstruációs szabadság *betegszabadsági jellegű szabályozása* ellen általában szól. Ezen álláspontja szerint más, hasonlóan elterjedt vagy akár még gyakoribb betegségek esetén sem hoznak létre speciális, betegség-specifikus betegszabadságot, így például a migrén is hiába egy elterjedt egészségügyi probléma, mégsem merül fel a „migrén-szabadságra” igény.⁴⁰⁴ Ugyan a szerző ezen érvét általában a menstruációs szabadság ellen hozza fel, mégis, fontos üzenetet tartalmaz a menstruációs szabadság betegszabadságként kezelése kapcsán, miszerint, ha ténylegesen betegség lenne a menstruációs tünetekből fakadó nehézségek bármilyen halmaza, akkor nem lenne szükség külön jogintézmény bevezetésére a betegségen belül, mivel az továbbgyűrűzhetne egy olyan káros „túlszabályozó” irányba, amelyben az általános betegszabadság fölöslegessé válhatna a sok nevesített betegszabadság-típus miatt.

⁴⁰³ King, 2020, p. 159.

⁴⁰⁴ King, 2020, p. 159.

IV.2.3 Menstruációs szabadság, mint szabadnap

A keresőképtelenség témaköre után következő lépés a szabadság, mint koncepció vizsgálata, azaz, hogy a menstruációs szabadság lehet-e egy speciális szabadságfajta? Fentebb már említést tettünk arról, hogy a szabadság célja ellentétben van a menstruációs szabadság koncepciójának céljával, ám mégis érdemes végiggondolni ezt a jogi lehetőséget is amiatt, mert a nemzetközi példák, valamint a magyar munkáltatók példái is főként a pótszabadság kifejezésére hagyatkoznak a koncepciójuk szövegében, így vélhetőleg az az általános álláspont a köztudatban, hogy a menstruációs szabadság egyfajta pótszabadságként létezhet megfelelően. Emiatt feltétlenül szükséges jogi szempontból ennek a vizsgálata.

Elsőként röviden szólnunk kell a szabadságról, mint jogintézményről. Kiemelésre érdemes az Alaptörvény XVII. cikke a munka világához kapcsolódó jogok között deklarálja a következőket:

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

A szabadság elsődlegesen a munkavállalók regenerálódását, pihenését szolgálja, általában hosszabb tartamú pihenőidő, amelynek részletszabályait a Mt. tartalmazza. A szabadságon belül megkülönböztetjük az alapszabadságot (évente 20 munkanap [Mt. 116. §]) és a pótszabadságot (Mt. 117-120. §). A pótszabadságok a magyar rendszerben az életkor alapján, az egészségi állapot alapján, a gyermekek után és bizonyos egészségi kockázatokkal járó munkavégzés esetén egészítik ki az alapszabadságot. Ezek általános célja az, hogy „a nagyobb regenerációt igénylő munkavállalók több pihenési lehetőséget kapjanak.”⁴⁰⁵

Ki kell emelnünk, hogy ennek igénybevétele alatt a munkavállalót olyan időszakra is megilleti a díjazás, azaz a távolléti díj, amikor a szerződés szerinti kötelezettségét nem teljesíti, ezzel szemben pedig a munkáltató mentesül a foglalkoztatási kötelezettség alól.⁴⁰⁶

Meg kell jegyeznünk, hogy a munkáltatók saját hatáskörben jogszerűen építhetnek fel a törvényi szabályozáson felül további pótszabadságokat, illetve akár a kollektív alku része is lehet egy ilyen előny biztosítása. Ennek hátterében az áll, hogy az Mt. 43. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – annak Második Részében foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. A szabadságra és pótszabadságra vonatkozó részek pedig az Mt. Második Rész XI. fejezetében kerültek elhelyezésre a 115. §-tól kezdődően a 133. §-ig, így attól már a munkaszerződésben is a munka-

⁴⁰⁵ Tass, E.Á. (2022) 'A szabadság szabályozása és joggyakorlati szempontú értékelése, különös tekintettel az igény érvényesítésére', *Debreceni Jogi Műhely*, 2022/3-4, p. 131.

⁴⁰⁶ Tass, 2022, p. 129.

vállaló javára el lehet térni. A menstruációs szabadság, amennyiben azt pótszabadságnak aposztrofáljuk, alapvetően a munkavállaló javára történő eltérés lenne, így ez az Mt. hatályos szabályai szerint lehetséges. Itt röviden meg kell jegyezni, egyetértve Bartossal, hogy azon munkáltatók, akik különböző jogszabályok (Kttv., Kjt. stb.) alapján is foglalkoztatnak munkavállalókat, és egyedileg extra pótszabadság garantálását kívánják bevezetni, azt az említett további foglalkoztatási jogszabályok keretében dolgozó munkavállalók esetében nem feltétlenül végezhetnék el, csak az Mt. szabályai alapján, ennél fogva az feszültséget okozó eredménnyel járna a munkáltató teljes szervezetét vizsgálva.⁴⁰⁷

Nézzük továbbá az eljárási kérdéseket. A szabadságot főszabály szerint nem a munkavállaló veszi ki, hanem azt a munkáltató adja ki, így a munkáltató döntéséhez igazodik alapvetően e jogintézmény, ám nem korlátok nélkül. Ilyen korlát például a kiadás előtt a munkavállaló véleményének előzetes meghallgatása, ám a munkáltató nem köteles a munkavállaló észrevételeinek megfelelően tervezni a szabadságok kiadása kapcsán.⁴⁰⁸ További korlát, hogy a munkáltató évente – kivéve a munkaviszony első három hónapját – hét munkanap szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek a hét napnak a kapcsán a munkavállalónak 15 nappal korábban jelzési kötelezettsége áll fenn arra vonatkozóan, hogy élni kíván e szabadnapokkal. (Mt. 122. § (2) bek.)

A szabadsághoz való jog gyakorlása ennél fogva komoly kötelezettséget jelent a munkáltatóknak, hiszen a szabadság kiadására köteles munkáltató érdekében áll, valamint a foglalkoztatási kötelezettségének teljesítéséhez szükséges is, a folyamatos működés biztosítása. Ez ugyanakkor csak úgy lehetséges, ha az szervezete működéséhez megfelelő létszámú állomány áll rendelkezésére. Márpedig a munkáltató ésszerűen csak annyi munkavállalót alkalmaz, amennyi szükséges, így akár egyetlen fő munkavállaló szabadságra történő távozása is kritikus lehet a munkáltató működése szempontjából. Ezt tükrözi az a szabályozás, amely alapján a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását elhalaszthatja, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja. (Mt. 123. § (5) bekezdés b) pontja) A menstruációs szabadságot, mint pótszabadságot ezen esetben érdemes lenne ezen szabály kivételei között sorolni, amit nincs lehetősége a munkáltatónak sem elhalasztani, sem megszakítani.⁴⁰⁹

A megszakítás tilalma mellett is a pótszabadság formájában történő megalkotása a menstruációs szabadság jogintézményének problematikus lehet a gyakorlatban, mivel a munkavállaló a 15 napos előre jelzési kötelezettséget nem tudja teljesí-

⁴⁰⁷ Ugyanakkor az előterjesztést készítő aljegyző a közsféra azon területein, ahol pótszabadság bevezetése nem lehetséges, az egyéb kedvezmény bevezetését javasolja, mint a home office. Előterjesztés Budapest I. kerület Budavári Önkormányzat Képviselő-testületének 2022. november 24-i rendes ülésére a női foglalkoztatottak menstruációs időszaka alatt nyújtott foglalkoztatotti kedvezmények biztosításáról [Online]. Available at: <https://budavar.hu/view.php?id=135613> (Accessed 16 June 2025), p. 4.

⁴⁰⁸ Bálint, 2023.

⁴⁰⁹ Bálint, 2023.

teni. Emellett amennyiben az ésszerűen legkevesebb mértékkel, menstruációnként 1 nappal számolunk, azok kapcsán a munkavállaló rendelkezése kell, hogy fennálljon ahhoz, hogy a számára szükséges pillanatokban igényelhesse azt, így az átlagos 28 napos ciklusok esetén évente több, mint a törvényileg garantált 7 nap lesz olyan, amellyel a munkavállalónak rendelkeznie kellene a pótszabadnapjaival a menstruációs szabadság keretein belül.⁴¹⁰ Itt röviden megjegyzem, hogy a pótszabadsággal való rendelkezés álláspontom szerint nem is összeegyeztethető a menstruációs szabadság működési mechanizmusával, ugyanis a menstruációs szabadság mögött rejlő ok nem a munkavállaló döntésén múlik, hanem rajta kívül álló, egészségügyi tényező. Ha a menstruációs szabadságot mégis pótszabadság formájában kellene kezelni, valamint, ha az előzetes tájékoztatási kötelezettség problémájától el is tekintenénk, szükséges lenne a munkavállalói rendelkezést e konkrét szabadnapokra is telepíteni. Azonban az előzetes tájékoztatási kötelezettség alapvető esszenciája a szabadság feltett álló, munkavállalói rendelkezési jognak, amire tekintettel szintén nehézkes lenne a szabadság keretei közé illeszteni a menstruációs szabadság intézményét.

A szabadság keretén belül meg kell Price javaslatát, aki a téma érzékenysége miatt egy diszkrét, univerzális, mindenkinek járó kedvezményben látja a megoldást, amely minden munkavállalónak garantál egy extra havi szabadnapot (nemtől függetlenül). Ezzel nem csak a menstruáció kapcsán merülne fel előny a munkavállaló számára, hanem a jelenlét kényszere ellen is küzdhet a jogalkotó. Természetesen ez a megoldás egyértelműen a munkáltatók gazdasági érdekei ellen szól, így valószínűleg nehezen lehetne a szociális párbeszédben emellett hathatósan érvelni.⁴¹¹

IV.2.4 Konklúzió, de lege ferenda javaslatok

Mielőtt a konklúziót és a javaslataimat megfogalmazom, le kell szögezmem, hogy ez a tudományos mű a probléma jelzését és a lehetőségek elemzését kívánja megvalósítani. Nem célja a jogi keretek kapcsán annak eldöntése, hogy mi az egyetlen helyes út, hanem inkább a megoldási lehetőségeket kívánja vázolni, alapozva az alapjogi hálóra, amely a problémát átfogja, a nemzetközi példákra, a hatályos magyar jogi keretekre, valamint a jó és rossz gyakorlatokra. Az egyetlen helyes út megtalálása talán lehetetlen is globálisan gondolkodva, hiszen, ahogy a fenti sorokból is kiderült, egy ilyen érzékeny kérdésben a jogi szabályozást mindenképp az adott társadalmi háttérre kell igazítani, figyelembe véve a kulturális és történelmi sajátosságokat, egészségügyi kérdéseket, társadalmi jellegzetességeket, így nem feltétlenül lesz megfelelő például egy Ázsiában működő jogi megoldás egy kelet-európai ország számára.

⁴¹⁰ Price úgy látja, hogy a havi 3 nap már inkább esik a megváltozott munkaképességből (fogytékoságból) fakadó szabadság kategóriájába, mint a pihenést célzó szabadságok rendszerébe. Price, 2022, p. 195.

⁴¹¹ Price, 2022, p. 220.

A jelenlegi hazai jogi keretek között fennálló szabályozási lehetőségeket áttekintve tehát arra a következtetésre juthatunk, hogy a menstruációhoz kapcsolódó pihenőidő egyrészt jogszerűen alapulhat a betegszabadság jogi keretein (munkáltatói döntés esetén, illetve a betegszabadság vagy a táppénz keretein is jogalkotói döntés esetén). Ez annyiban célszerű, amennyiben a menstruációs szabadság csak azon tünetekhez kapcsolódnak, amely a menstruációhoz kapcsolódó nőgyógyászati kórképeket jelentenek, amely gyakorlatilag valószínűleg csak a másodlagos dysmenorrhoea.

Ha elrugaszkodunk a jelenlegi keretektől, és feltételezzük, hogy adott esetben a jogalkotó ki is egészítheti a keresőképtelenség eseteit a táppénzről szóló szabályozásban, akkor javasolható az, hogy analóg módon például a várandóssággal, elhelyezze a menstruációs nehézségek miatti keresőképtelenség fogalmát a táppénz szabályain belül. Ez ugyanis megnyitná az utat a menstruáció szélesebb körű védelméhez a táppénzen (és így a társadalombiztosításon) keresztül, amely túlmutatna a betegség fogalmán, adott esetben kevésbé is lenne stigmatizáló. A keresőképtelenség fogalmára alapozáskor (akár a jelenlegi keretek esetében, akár a fiktív esetben) az orvosi igazolás elkerülhetetlen, amely érdekében fontos lehet a *munkáltató további támogatása is*, ahogy fentebb említettük, például a kiegészítő egészségtámogató rendszereken keresztül. A munkáltató ilyen irányú programja feltétlenül hozzájárul a menstruáló munkavállalók reprodukciós egészségének védelméhez, így ez egy olyan jó gyakorlat, amelyhez minél szélesebb körben érdemes csatlakoznia a munkáltatóknak. Szintén megfogalmazható itt egy üzenet a szakszervezeteknek, mégpedig az, hogy az ilyen jellegű támogatások egyértelműen a munkavállalók javát szolgálják, így érdemes akár kollektív tárgyalások során is figyelembe venni ezt a lehetőséget. Egy ilyen támogatás ráadásul nemsemleges (hiszen általában többféle vizsgálati lehetőség van), mégis egyben a menstruációs stigma ellen is hathat, ha például reprodukciós tanácsadások, nőgyógyászati vizsgálati lehetőségek is megjelennek egy ilyen munkáltatói támogatási csomagban.

Azonban azt is érdemes átgondolni, hogy miként lehet a betegségen túl nyúló, nem csak a betegségeket támogató, hanem szélesebb tárgykörű menstruációs szabadságot lehetővé tenni. Ennek kapcsán arra az eredményre juthatunk, hogy a menstruációs szabadság pótszabadságként való megragadása elvileg lehetséges lenne, azonban alapvetően a szabadság jogintézményének céljával ellentétes lehet, hiszen elsősorban a menstruációs tünetek kezelésére szolgál a koncepció, amely feszültségből fakadhat egy társadalmi vita is arra vonatkozóan, hogy egy ilyen típusú menstruációs szabadság inkább káros-e a nők munkaerőpiaci helyzetére, vagy sem. Nem mehetünk el továbbá az eljárási kérdések mellett sem, amelyek egyértelmű rendezése szükséges lenne a pótszabadságként való definiálás esetén.

A munkáltató egy sajátos menstruációs szabadság létrehozása esetén tehát felvetheti a betegszabadság-jellegű szabályozást, illetve mindenképp érdemes további támogatási módokban gondolkodnia. A pótszabadságként való definiálás azonban a fenti okokból kifolyólag aggályos lehet, így annak részleteit feltétlenül érdemes átgondolni.

V. Összegzés

A monográfiában egy nehéz témát dolgozok fel. Nehéz és fájdalmas témát. Nehéz témát, hiszen olyan sokan szenvednek a menstruációhoz kapcsolódó tünetektől, csendben, azt rejtgetve, félve a megbélyegzéstől, gúnyolástól, kiközösítéstől, holott ez az egyik legtermészetesebb dolog a nők életében. A téma egyben fájó is, különösen, ha arra gondolunk, a menstruáció miatt mennyire sokan rendszeresen fájdalomban élnek, akár a menstruációs szegénységből fakadó rendkívüli nehézségekkel is együtt.

Ezek után feltehetjük a kérdést: a menstruáció munkajogi megragadása szükséges?

A kérdés megválaszolása érdekében kvalitatív és kvantitatív kutatási módszertant is alkalmaztam. Igyekeztem feltárni minél több releváns szakirodalmat mind hazánkban, mind a nemzetközi kutatások között, amelyek kevésbé jogi alapokon húzódnak az érzékelhető kutatási hézag miatt, több a szociológiai és orvostudományi vizsgálat.

Elsőként a nők munkaerőpiaci helyzetét kellett megértenünk. Ennek kapcsán megállapítottuk, hogy a nők foglalkoztatáspolitikai szerepe kettős: egyik oldalt a teljes foglalkoztatást célzó politikai eszközök hatnak a nők munkaerejére, másik oldalon pedig ott találhatók a konzervatív ideológiák, amelyek inkább, a szociális gondoskodás leplébe burkolódzva, a nőket távol tartják a munkaerőpiactól.⁴¹² Emiatt különösen érdekes a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata, illetve az ahhoz kapcsolatosan bevethető új politikák kérdése. A nők gazdasági és társadalmi önrendelkezése ugyanis, „ideértve az oktatáshoz, az egészségügyi ellátáshoz és a foglalkoztatáshoz való hozzáférésüket is, döntő fontosságú a fenntartható fejlődéshez és növekedéshez.”⁴¹³ Ilyen körülmények között minden újítás előtt komoly kutatás szükséges – munkajogi szempontból is. A menstruáció munkajogi szabályozási lehetőségeihez azonban meg kell tudnunk ragadni, hogy egészségügyi szempontból mihez kívánunk támogatást hozzárendelni, így a menstruáció fogalmi alapjai is bemutatásra kerültek, amely után a menstruáció és a munkavégzés meglepő összefüggéseiről is szóltunk. Számos empirikus kutatás világít rá a menstruáció, a menstruáció nehéz tünetei, a munkavégzés és a munkahelyi megbélyegző környezet, stressz összefüggéseire, azok egymásra vonatkozó káros hatásaira. Ezen adatok vitathatatlaná teszik a kijelentést, hogy a menstruáció igenis csökkenteni tudja a ke-

⁴¹² Kövér, 2012, p. 168.

⁴¹³ Herzberger-Fofana, P. (2021) *Vélemény a Fejlesztési Bizottság részéről (3.03.2021) a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére a szexuális és reprodukciós egészség és jogok helyzetéről az EU-ban a nők egészségével összefüggésben (2020/2215(INI))* [Online]. Available at: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0169_HU.html#_section4 (Accessed 30 July 2025).

resőképesseget rendszeresen és ideiglenesen, akár betegség áll fenn, akár nem, csak a menstruáció (sajnos) természetes fájdalmas lefolyása, és ennek hatékony kezelése a munkától való távolléttel valósítható meg, minden más csak félmegoldást jelenthet a tényleg szenvedő menstruálók számára. Sőt, a jelenlét kényszere még ronthat is az egyébként is kilátástalannak tűnő helyzeten (hiszen a menstruáló személy tisztában van vele, hogy ez a rosszullét rendszeresen és újra elő fog jönni akár évtizedeken keresztül).

Mivel erős viták övezik a menstruáció jogi kereteit (talán annak stigmatizált és érzékeny helyzete miatt), fontosnak tartottam a kérdés alapjogi vetületét is megvizsgálni. Az volt a célom, hogy alátámasszam azt a hipotézist, hogy a jogalkotó (illetve a munkáltató) igenis köteles foglalkozni a munkajog (vagy a szociális jog) szabályaiban keresztül a menstruációval. Ezt az egészséghez való jog mint emberi jog feltétlenül elvárja a jogalkotótól, hiszen a menstruáció a nők menstruációs egészségének központi eleme, és így a reprodukciós egészség magja is. A reprodukciós egészség pedig meghatározó több szempontból is. Egy előregedő társadalomban a jogalkotó számára ezek a kérdések nem csak demográfiai, de gazdasági hatásokkal is járnak, amely hatásos érv lehet a jogalkotás folyamatában. Az egyenlő bánásmódhoz való jog, különösen a nemek közötti egyenlő bánásmód kérdése azonban megosztóbb a menstruáció munkajogi kérdéseiben. Könnyedén visszafelé sülni el egy intézkedés, például egy rosszul megfogalmazott indoklás, a társadalom rosszalló vagy bizalmatlan közege, a menstruáció létező stigmája egy ilyen jogintézményt pont a nők foglalkoztatáspolitikai helyzetének nehezítése felé billenthet el, így okkal kritizálják a menstruációs szabadságot a nők törékeny munkaerőpiaci helyzetére tekintettel. Mégis vannak olyan előnyök e területen, mint a menstruáció közegészségügyi kérdéssé válása, a menstruációs csend megtörése, adott esetben egy jó szakpolitikai csomag részeként a társadalmi empátia és a kapcsolódó edukáció növelése, amelyek óriási pozitív hatást is felmutathatnak a nők életminőségét tekintve. Ez és az egészséghez való jog védelme együtt, úgy vélem, vitát nem tűrő módon alátámasztja azt, hogy a menstruáció munkajogi támogatása alapkövetelmény a jogalkotó részéről.

A magyar munkajog jelenleg nincs tekintettel a menstruációra. A munkavédelem szempontjából sem jelenik meg az abból fakadó nehézségekre való reakció igénye. Külföldön azonban találhatunk nemzeti (és regionális) jogalkotó szabályozásokat, amelyek létrehozták a menstruációs szabadságot. Ezek a rendelkezések néhány ponton hasonlóak, így például gyakori az, hogy a menstruációs fájdalomra nyújtanak támogatást, illetve a havi maximalizált hossz is gyakori elem az orvosi igazolás megkövetelése mellett, mégis nincs egységes kép a szabályozásra nézve. Más a kapcsolódó jogalkotói indoklás, hogy miért fontos az adott szabályozás bevezetése, más szinteken lehet a szabályozást egyedileg módosítani, teljesen eltérő a díjazási rendelkezés a szabadság kapcsán. Sokszor előfordul azonban a munkáltatói visszaélés, a szabadságot igénybe vevő munkavállalók emberi méltóságának megsértése, sőt, a nemzeti szabályozási koncepciók gyakran az egyébként általánosan borzasztó munkakörülményekből fakadnak. Mégis e példák vizsgálata elengedhetetlen, mert

sok benne a jó gyakorlat, például az indonéz kiterjedt szakpolitika, ami több, például edukációs elemet is tartalmaz.

A nemzetközi példák után a káros munkáltatói gyakorlatokat mutattam be, külön kiemelve a magyar jogesetet is. Ezek és a bennük feltáró borzasztó esetek szemléltetik, hogy nem minden munkáltató jár el kellő felelősséggel a munkavállalói menstruációs méltóságának fenntartása során, így a jogalkotó nem bízhatja a kérdés megoldását kizárólag a munkáltatókra. Hogy ezt a magyar társadalomban is megvizsgáljam, empirikus kutatást végeztem. Kérdőívemet 2025 tavaszán 307 fő töltötte ki, amely alapján megállapítottam, hogy egyértelműen kiolvasható az igény a menstruációs szabadságra, viszont a kapcsolódó vélemények egyfajta félelmet, távolságtartást érzékeltet a jogintézmény alkalmazásától, de azért vannak annak pozitív hatásaiban bízók is. Azonban látni kell, hogy ezek a vélemények szinte kizárólag csak a nemek közötti egyenlőség szempontjából mérlegelik a menstruációs szabadság bevezetését, hatását, abban van megosztottság. A kellemetlen egészségügyi tünetek megtapasztalása viszont általános jelenség, azt szinte kivétel nélkül mind átélték a válaszadók, azonban ezek után az érintett személyek nem minden esetben maradtak távol a munkahelyüktől, amely beigazolja a „jelenlét kényszerét” (*presenteeism*).

Erre tekintettel a következő fejezet a menstruációs szabadság munkajogi lehetőségeinek vizsgálatát tartalmazza, kitérve a menstruációs szabadság keresőképtelenséghez fűződő viszonyára és a pótszabadság keretére, különösen a magyar nemzeti példák miatt. Úgy vélem, járható út lehet a betegszabadság keretrendszere, amennyiben szűkebb tárgyi hatálya lenne a menstruációs szabadságnak. Tágabb hatály esetén ez nem megoldás, kivéve, ha a jogalkotó változtat a jelenlegi fogalmi kereteken. A pótszabadságként való definiálás azonban problematikus, a fent említettek alapján. Nem szabad emellett elfelejteni a menstruáció munkahelyi támogatását is, amelyeket a munkáltatók különböző jó gyakorlatokkal valósíthatnak meg, például a mosdókban térítésmentes menstruációs eszközök kihelyezése, különleges egészségügyi (nőgyógyászati) támogatások. A jogalkotó cselekvéséig tehát a munkáltatók is cselekedhetnek, akár ezen eszközökkel, akár menstruációs vagy reprodukciós, sőt, egészségügyi szabadnap bevezetésével is, amint azt a fent említett munkáltatók is megvalósították. Annak szabályszerűségéhez pedig akár e monográfia járulhat hozzá, de a szakirodalom vizsgálata mellett fontos a munkavállalókkal és szakszervezetekkel folytatott folyamatos kommunikáció, akár külső tanácsadók bevonásával.

Megerősíthetem Karácsony és Gyulai azon konklúzióját, miszerint „a menstruációs témával a gazdasági szereplőknek foglalkozniuk kell, a nemzetközi tapasztalatok is azt mutatják, hogy ha helyén van kezelve a téma, akkor az mind az egyén számára, mind a gazdálkodó szervezetek számára előnyös lehet.”⁴¹⁴ Egy rosszul kialakított szakpolitika ugyanis rövid távon előnyös lehet, de ha azt a nő teljes karrierjére hosszú távon előre vetítjük, azt végezetül hátrányosan érintheti, mivel nem foglalkozik

⁴¹⁴ Gyulai and Karácsony, 2023, p. 39.

a munkahelyi egyenlőtlenségek és megkülönböztetés rendszerszintű problémáival, illetve erősítheti a biológiai sztereotípiákat.⁴¹⁵

Ezek alapján úgy vélem, hogy a következő módon összegezhetjük a menstruációs szabadság bevezetésével *bizonyosan bekövetkező előnyöket*:

- egészséghez való alapjog előmozdítása (reprodukciós egészséghez való jog érvényesítésén, szabályozásán keresztül);
- társadalmi párbeszéd fókuszába helyezi az addig nyilvánosan ritkán nevesített menstruációt (menstruációs csend megtörése);
- a menstruációt a közegészségügy tárgyává teszi;
- megfelelő szabályozás esetén nem csak a női szervi betegségből fakadó menstruációs nehézségeket kompenzálja, hanem a menstruáció természetes lefolyásából fakadókat is;
- kompenzálja a kizárólagosan a menstruáló személyeket terhelő menstruációs többletmunkát;
- kompenzálja a munkakiesés miatti jövedelemkiesést (hevesebb menstruációs vérzés gyakran jár együtt munkakieséssel, ami jelentős negatív pénzügyi következményekkel jár a nők számára);
- (női) munkavállalói jólét növekedése (több jogintézmény a speciálisan nőket érintő biológiai folyamatok támogatására);
- annak megakadályozása, hogy a munkavállalók a menstruációs tünetekkel való megbirkózásra használják fel az éves rendes szabadságukat;
- segít elismerni a női test realitásait a munkahelyen;
- segít küzdeni a jelenlét kényszere ellen.

A következő lista a *lehetséges következményeket* sorolja:

- stigmatizáció: nincs bizonyítva, hogy a társadalom és a munkakörnyezet, munkatársak, munkáltató miként reagál a menstruációs szabadság igénybevételére, azaz gyengíti-e a menstruációt övező stigmát vagy sem;
 - o ugyanakkor vélhetőleg gyengíti, mivel társadalmi párbeszéd fókuszába helyezi az addig nyilvánosan ritkán nevesített menstruációt;
- fokozhatja az empátiát és megértést a menstruáló nőkkel szemben;
- nincs bizonyítva, hogy a nőket kevésbé alkalmazzák a további szabadságra tekintettel;
- nincs bizonyítva, hogy a nőket gyengébbnek, a munkaterhet kevésbé bíró személyeknek tekintenek ezen jogintézmény igénybevétele esetén;
- javíthatja a munkahelyi munkakörülményeket.

Természetesen vannak további nehézségek a szabályozás kapcsán, például, hogy önbevalláson alapul, illetve nehezíti a helyzetet a társadalmi narratíva, amely adott esetben nem jelent megfelelő körülményt egy ilyen progresszív jogintézmény megvalósítására.

⁴¹⁵ Baird, Hill and Colussi, 2020, p. 191.

Mindezek miatt úgy látom, hogy tekintettel a világszerte létező különböző menstruációs szabadságra vonatkozó politikák létezésére és a kiterjesztésükkel kapcsolatos folyamatos vitákra, elengedhetetlen a végrehajtásukból eredő lehetséges előnyök és hátrányok kritikus elemzése. További kutatásokat kell végezni annak érdekében, hogy teljes mértékben megértsük a menstruációs szabadságnak a menstruálók általános jólétére és munkahelyi helyzetére gyakorolt hatását. Ezen túlmenően e politikák potenciális hatása a végrehajtás módjától és kontextusától függ, de tény, hogy átfogóbb megközelítésre van szükség. A menstruációt megtapasztaló személyek egészséghez, méltósághoz, magánélethez és megkülönböztetésmentességhez való jogának elismerése alapvető fontosságú a munkahelyi szükségleteik kielégítéséhez. Fontos azonban figyelembe venni, hogy a fokozott láthatóság akaratlanul is fenn tarthatja sztereotípiákat. Látható, hogy a menstruációs szabadság elfogadásával és érvényesítésével kapcsolatos kérdések széleskörűek és összetettek. Nem egydimenziós kérdésről van szó, hanem számtalan konfliktusra ad okot társadalmi, kulturális, gazdasági, és nemi összefüggésekben. Talán ez az oka annak, hogy a menstruációs szabadság szinte mindenütt vitatott: az érdekeltek mindegyik területen érvényes és gyakran összeegyeztethetetlen érdekekkel rendelkeznek.⁴¹⁶ A munkahelyi menstruációs egészségfejlesztés valóban előnyös átalakítása csak egy átfogó emberi jogi keretrendszer megvalósításával érhető el, amely szilárdan a menstruáló egyének jogainak megvalósításán alapul. A munkahelyi menstruációs egészségre vonatkozó, átgondoltan kialakított jogi keretrendszer képes lehet arra, hogy ezt a paradoxont kibékítse.

Ki kell azt is hangsúlyozni, hogy a nemek közötti egyenlőségről szóló kollektív tárgyalás, amely nem csak a nemek közötti bérszakadék csökkentésére vagy a munka és a magánélet egyensúlyát javító munkarend biztosítására vonatkozik, olyan tárgyalási perspektívát jelent, amely a valódi egyenlőség felé törekszik minden olyan kérdésben, amelyben a biológiai nem releváns. A szakszervezetek ezért kulcsszerepet játszanak a menstruációs egészségügyben, mivel közvetlenül ismerik az általuk képviselt munkavállalók igényeit.

Amit el kell érnie a menstruációs szabadságnak, az három területen jelentkezik: a menstruációs egészség fejlődése, a nők munkahelyi körülményeinek fejlődése, a nemek közötti egyenlőség erősítése.⁴¹⁷ Ugyanakkor e jogintézménytől, illetve annak létrehozásától nem várható el az, hogy önmagában mindezt megvalósítsa, hanem inkább hozzájárulhat az egyenlőbb helyzet kialakításához.⁴¹⁸

⁴¹⁶ Price, 2022, p. 218.

⁴¹⁷ King, 2020, p. 168.

⁴¹⁸ European Institute for Gender Equality, 2017.

Végezetül egyetértek abban Kinggel, hogy a menstruációs egészségügyi problémák nem oldhatóak meg kizárólag a foglalkoztatáspolitikában.⁴¹⁹ Ugyanakkor támogatható vele az érintett személy, kiegészítheti az egészségügyi szakpolitikákat, holisztikus megközelítéssel élve hozzájárul a fenntartható munkaerőpiachoz, a fenntartható munkahelyekhez, amely, ahogy fentebb kijelentettem, menstruáció-barát. Ahogy a jövő munkajogának is annak kell lennie.

⁴¹⁹ King, 2020, p. 160.

VI. Irodalomjegyzék

- Armour, M., Hyman, M.S., Al-Dabbas, M., Parry, K., Ferfolja, T., Curry, C. MacMillan, F., Smith, C.A. and Holmes, F. (2021) 'Menstrual health literacy and management strategies in young women in Australia: A national online survey of young women aged 13-25 years', *Journal of pediatric and adolescent gynecology*, 34(2), pp. 1161–1171; <https://doi.org/10.1016/j.jpag.2020.11.007>.
- Armour, M., Parry, K., Manohar, N., Holmes, K., Ferfolja, T., Curry, C. MacMillan, F., Smith, C.A. (2019) 'The Prevalence and Academic Impact of Dysmenorrhea in 21,573 Young Women: A Systematic Review and Meta-Analysis', *Journal of Women's Health*, 28(8), p. 1161; <https://doi.org/10.1089/jwh.2018.7615>.
- Asboth, B. (2022) *Menstruációs szabadság - példák a nagyvilágból* [Online]. Available at: <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol> (Accessed: 23 February 2024).
- Babbar, K., Martin, J., Ruiz, J., Parry, A. A., Sommer, M. (2022) 'Menstrual health is a public health and human rights issue', *The Lancet Public Health*, 7(1), e10–e11. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00212-7](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00212-7).
- Baird, M., Hill, E., Colussi, S. (2020) 'Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work?', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42(1), pp. 187–225.
- Bálint, B. (2023) *Keresőképtelenség, betegszabadság, táppénz – mi micsoda?* [Online]. Available at: <https://das.hu/jogi-esetek-es-hirek/keresokeptelenseg-betegszabadsag-tappenz-mi-micsoda/> (Accessed: 23 February 2025).
- Bankó, Z., Berke, G., Kiss, G. (eds.) (2019) *Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez*, 4th edn. Budapest: Wolters Kluwer.
- Barnack-Tavlaris, J.L., Hansen, K., Levitt, R.B., Reno, M. (2019) 'Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy', *Health Care for Women International*, 2019(12), pp. 1355–1373; <https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709>.
- BBC (2017) Italy may pass a law that grants women monthly period leave [Online]. Available at: <https://www.bbc.com/bbcthree/article/84f67498-b882-49df-82c3-26d3847589db> (Accessed: 23 February 2024).
- Berde, É., Drabancz, Á. (2022) 'Népesedési scenáriók Magyarországon a családátogatási program részeredményei és a globális termékenység változásának tükrében', *Köz-Gazdaság* 2022(1), pp. 259–275; <https://doi.org/10.14267/RETP2022.01.15>.
- Bernardi, M., Lazzeri, L., Perelli, F., Reis, M.F., Petraglia, F. (2017) *Dysmenorrhea and related disorders* [Online]. Available at: <https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1> (Accessed: 23 February 2024).
- Bíró, N., Nádas, G., Prugberger, T., Rab, H. and Sipka, P.M. (2010) *Az aktív és passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök alakulása, hatásuk a munkaerőpiaci mutatókra*. Debrecen: Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar [Online]. Available at: https://employmentpolicy.munka.hu/Lapok/fejlesztési/tamop_252/252_1/content/252_merop_aktiv-passziv.pdf (Accessed: 21 February 2025).

- Bloodworth, M., Ferdenziv, I. (2023) 'Landmark workplace standard on menstruation, menstrual health and menopause announced by The British Standards Institute (BSI)', *Lexology* [Online]. Available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=-bea54200-a311-44a3-bedc-84d7d746c7d6> (Accessed: 21 February 2025).
- Cele, S. (2023) *Research Findings May Boost Women's Rights to Menstrual Leave* [Online]. Available at: <https://ww2.ukzn.ac.za/news/research-findings-may-boost-womens-rights-to-menstrual-leave/> (Accessed: 21 February 2025).
- Chrisler, J.C., Gorman, J.A., Manion, J., Murgo, M., Barney, A., Adams-Clark, A., Newton, J.R., McGrath, M. (2016) 'Queer Periods: Attitudes toward and Experiences with Menstruation in the Masculine of Centre and Transgender Community', *Culture, Health, & Sexuality*, 2016(11), pp. 1238–1250; <https://doi.org/10.1080/13691058.2016.1182645>.
- Christiani, D.C., Niu, T., Xu, X. (1995) 'Occupational stress and dysmenorrhoea in women working in cotton textile mills', *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 1(1), pp. 9–15; <https://doi.org/10.1179/oeh.1995.1.1.9>.
- CIPD (2023) *Menstruation and support at work*. Report, November 2023. [Online]. Available at: <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/s/2023-pdfs/8500-menstruation-support-report-nov-23.pdf> (Accessed 15 May 2025).
- Csondor, C. (2022) *Munkajogi gondolatok a menstruációs szabadságról* [Online]. Available at: <https://munkajogportal.hu/munkajogi-gondolatok-a-menstruacios-szabadsagrol/> (Accessed: 23 February 2024).
- Dan, A. (1986) 'The Law and Women's Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan', *Healthcare for Women International*, 1986(1-2), pp. 1–14; <https://doi.org/10.1080/07399338609515719>.
- Day, I. (2024) 'Menstruation, Human Rights and the Patriarchy: How International Human Rights Law Puts Menstruating People at Risk', *Harvard Human Rights Journal* [Online]. Available at: <https://journals.law.harvard.edu/hrj/2024/04/menstruation-human-rights/> (Accessed: 15 May 2025).
- De La Iglesia Aza, L., Solymosi-Szekeres, B. (2024) 'La menstruación en el entorno laboral', *Lan Harremanak*, 2024/51, pp. 1–31; <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>.
- De Presno, J., Puente, D. (2023) *The Congress Of Mexico City Approves The Proposal For «Menstrual Leave»*. [Online]. Available at: <https://basham.com.mx/congress-of-the-cd-mx-approves-the-proposal-for-menstrual-leave/> (Accessed: 23 February 2025).
- De Troyer, M., Vogel, L. (2015) 'Women at work: in search of recognition', *HesaMag*, 2015/12, pp. 10–11.
- De Vos, M. (2018) *Work 4.0 and the Future of Labour Law* [Online]. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3217834> (Accessed: 15 May 2025); <https://doi.org/10.2139/ssrn.3217834>.
- Drishtiias (2024) *Issue of Menstrual Leave for Women* [Online]. Available at: <https://www.drishtiias.com/daily-updates/daily-news-analysis/issue-of-menstrual-leave-for-women> (Accessed: 15 May 2025).
- Erdbeerwoche (n.d.) *Meine Regel* [Online]. Available at: <https://erdbeerwoche.com/meine-regel/> (Accessed: 15 May 2022).
- Erdbeerwoche (n.d.a) *Menstrual Leave – die wichtigsten Infos zum Menstruationsurlaub* [Online]. Available at: <https://erdbeerwoche.com/meine-umwelt/menstrual-leave-die-wichtigsten-infos-zum-menstruationsurlaub/> (Accessed: 15 May 2025).

- Erdey, L., Várnagy, E. (2022) 'A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció – nemzetközi és hazai tapasztalatok', *Külgazdaság*, 66(6), pp. 45–81; <https://doi.org/10.47630/KULG.2022.66.11-12.45>.
- Európai Bizottság (2023) *2023 report on gender equality in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union [Online]. Available at: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf (Accessed: 23 February 2025).
- European Institute for Gender Equality (no date) *Reproductive health* [Online]. Available at: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1079?language_content_entity=hu (Accessed: 21 February 2025).
- European Institute for Gender Equality (2017) *Gender Impact Assessment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (2022) *Gender Equality Index 2021: Health* [Online]. Available at: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/rights-access-and-outcomes-sexual-and-reproductive-health-focus> (Accessed: 21 February 2025).
- Európai Parlament (2021a) *Opinion of the Committee on Development for the Committee on Women's Rights and Gender Equality on the situation of sexual and reproductive health and rights in the EU in the frame of women's health (2020/2215(INI))* (3 March 2021). Brussels: European Parliament [Online]. Available at: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0169_HU.html#_section2 (Accessed: 23 February 2025).
- Európai Parlament (2021b) *Committee on Women's Rights and Gender Equality: Report on the situation of sexual and reproductive health and rights in the EU in the frame of women's health*. Brussels: European Parliament.
- Európai Parlament (2021c) *European Parliament resolution of 24 June 2021 on the situation of sexual and reproductive health and rights in the EU in the frame of women's health (2020/2215(INI))*. Brussels: European Parliament.
- Európai Parlament (2024) *EP: a nőknek kell rendelkezniük szexuális és reprodukció jogaik felett* [Online]. Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20240408IPR20314/ep-a-noknek-kell-rendelkezniuk-szexualis-es-reproduktiv-jogaik-felett> (Accessed: 23 February 2025).
- European Agency for Safety and Health at Work (2013) *New risks and trends in the safety and health of women at work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Földi, I. (2022) *Hogyan enyhíthető a menstruációs fájdalom?* [Online]. Available at: <https://www.webbeteg.hu/cikkek/fajdalom/12076/a-menstruacios-fajdalom-enyhitese> (Accessed: 23 February 2024).
- Foster, K. (2016) 'Chinese Province Grants Women Two Days 'Period Leave' a Month', *Independent* [Online]. Available at: <http://www.independent.co.uk/news/world/asia/china-period-leave-ningxia-womentwoday-a-month-menstruation-a7197921.html> (Accessed: 14 May 2025).
- Francis, A. (2022) 'Could "menstrual leave" change the workplace?', *BBC*, Equality matters [Online]. Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220426-could-menstrual-leave-change-the-workplace> (Accessed: 16 January 2024).
- Gammage, S., Sultana, N., Glinski, A. (2020) 'Reducing vulnerable employment: Is there a role for reproductive health, social protection, and labour market policy?', *Feminist Economics*, 26(1), pp. 121–153; <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1670350>.

- Golding, G., Hvala, T. (2021) 'Paid Period Leave for Australian Women: A Prerogative Not a Pain', *Sydney Law Review*, 43(3), p. 349.
- Gomes, R. (ed.) (2020) *Kompasz – Kézikönyv a fiatalok emberi jogi neveléséhez*. Strasbourg: Council of Europe Publishing [Online]. Available at: <https://rm.coe.int/compass-2021-hu-final-web/1680a57823> (Accessed: 21 February 2025).
- Government Offices of Sweden (2015) *Work Environment Act (Arbetsmiljölagen)* [Online]. Available at: <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/> (Accessed: 14 May 2025).
- Gyulai, G., Karácsony, P. (2023) 'Vélemények a munkahelyi menstruációs szabadságról: magyarországi felmérés tapasztalatai alapján', *Partiumi Egyetemi Szemle*, 22(1), pp. 31–40; <https://doi.org/10.52885/pesz23103>.
- Ferdenzi, I. (2023) *Landmark workplace standard on menstruation, menstrual health and menopause announced by The British Standards Institute (BSI)* [Online]. Available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bea54200-a311-44a3-bedc-84d7d746c7d6> (Accessed: 14 May 2025).
- Hallencreutz, R., Rydström, K., Simon, A. (2019) 'It's time to bring menstrual awareness to workplaces', *Equal times*, 9 May 2019 [Online]. Available at: <https://www.equaltimes.org/it-s-time-to-bring-menstrual?lang=es> (Accessed: 14 May 2025).
- Harvard Law Review (2023) *The Labor and Delivery of Reproductive Justice for Workers: The Post-Dobbs Workforce* [Online]. Available at: <https://harvardlawreview.org/print/vol-136/the-labor-and-delivery-of-reproductive-justice-for-workers-the-post-dobbs-workforce/#footnotes-container> (Accessed 14 May 2025).
- Hashimy, S.Q. (2022) 'Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse', *International Journal of Law Management and Humanities*, 5(6), pp. 1270–1292; <https://doi.org/10.10000/IJLMH.113928>.
- Hautala, L. (2021) 'Amazon adjusts 'time off task' policy that critics said limited bathroom breaks', *CNET* [Online]. Available at: <https://www.cnet.com/tech/tech-industry/amazon-adjusts-time-off-task-policy-that-critics-said-limited-bathroom-breaks/> (Accessed: 14 May 2025).
- Hennegan, J., Shannon, A.K., Rubli, J., Schwab, K.J., Melendez-Torres, G.J. (2016) 'Women's and girls' experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis', *PLoS Medicine*, 16(5), pp. 31–38; <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803>.
- Herzberger-Fofana, P. (2021) *Vélemény a Fejlesztési Bizottság részéről (3.03.2021) a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére a szexuális és reprodukciós egészség és jogok helyzetéről az EU-ban a nők egészségével összefüggésben (2020/2215(INI))* [Online]. Available at: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0169_HU.html#_section4 (Accessed 30 July 2025).
- House, S., Mahon, T., Cavill, S. (2016) *A resource for improving menstrual hygiene around the world* [Online]. Available at: <https://menstrualhygieneday.org/wp-content/uploads/2016/12/Menstrual-hygiene-matterslow-resolution.pdf> (Accessed: 14 May 2024).
- Hrdoktor (2018) *Munkavégzés a menstruáció ideje alatt - Működő képes lehet a menstruációs szabadság?* [Online]. Available at: https://hrdoktor.blog.hu/2018/02/26/munkavegzes_a_menstruacio_ideje_alatt_mukodo_kepes_lehet_a_menstruacios_szabadsag (Accessed: 14 May 2025).

- HRPortal (2019) *Rendkívüli szabadság* [Online]. Available at: <https://www.hrportal.hu/hr/rendkivuli-szabadsag-20190510.html> (Accessed: 14 May 2024).
- Huet, N. (2022) *Spain's menstrual leave: The countries that have already tried and tested days off for period pain* [Online]. Available at: <https://www.euronews.com/next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri> (Accessed: 14 May 2025).
- Huggett, C., Chea, P., Head, A., Suttor, H., Yamakoshi, B., Hennegan, J., (2023) *Menstrual Health in East Asia and the Pacific Regional Progress Review: Indonesia*. UNICEF, Burnet Institute and WaterAid [Online]. Available at: <https://www.unicef.org/eap/media/13911/file/Indonesia-%20Country%20Profile.pdf> (Accessed: 14 May 2024).
- Hunter, E., Palovick, K., Teni, M.T., Kuhlmann, A.S. (2022) 'COVID-19 made it harder to access period products: The effects of a pandemic on period poverty', *Frontiers in Reproductive Health*, 4, Article 1003040; <https://doi.org/10.3389/frph.2022.1003040>.
- Human Rights Council (2021) *Menstrual Hygiene Management, Human Rights and Gender Equality*, A/HCR/47/L.2 [Online]. Available at: <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health> (Accessed: 18 January 2024).
- Human Rights Watch ed. (2017) *Understanding Menstrual Hygiene Management And Human Rights* [Online]. Available at: https://www.hrw.org/sites/default/files/news_attachments/mhm_practitioner_guide_web.pdf (Accessed: 14 May 2022).
- Iacovides, S., Avidon, I., Baker, F.C. (2015) 'What we know about primary dysmenorrhea today: a critical review', *Human Reproduction Update*, 21(6), pp. 762–778; <https://doi.org/10.1093/humupd/dmv039>.
- International Business School (2023) *Menstruációs szabadság diákoknak* [Online]. Available at: <https://www.ibs-b.hu/hu/ibs/hirek-es-esemenyek/menstruacios-szabadsag-diakoknak/> (Accessed: 21 May 2025).
- International Labour Office (2013) *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. International Labour Organization, Geneva [Online]. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_324653.pdf (Accessed: 21 May 2025).
- Intima (n.d.) *Dysmenorrhea* [Online]. Available at: <https://www.intima.hu/intim-szotar/dysmenorrhea> (Accessed: 21 May 2025).
- Jackson, I. (2024) 'A year on from Spain's menstrual leave law – what have we learned?', *People Management* [Online]. Available at: <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1876316/year-spains-menstrual-leave-law-%E2%80%93-learned> (Accessed: 21 May 2025).
- Jakab, N. (2017) 'A fogyatékoság szociálpolitikai összefüggései' In: Jakab, N., Mélypataki, G., Szekeres, B. (eds.) *A szociálpolitika jogi alapjai a XXI. század társadalmi kihívásainak tükrében*. Miskolc: Bíbor Kiadó, pp. 203–221.
- Jakab, N. (2024) 'Disability policy reforms in the light of sustainability of the social security system in the Czech Republic, Poland and Hungary', *Journal of Agricultural and Environmental Law*, 19(37), pp. 207–225; <https://doi.org/10.21029/JAEL.2024.37.207>.
- James, G. (2024) 'Labour Law's (Mis)Management of Menopausal Workers', *Feminist Legal Studies* [Online]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10691-024-09555-y> (Accessed: 21 May 2025).

- Józsefvárosi Önkormányzat (2022) *Menstruációs szabadság Józsefvárosban is* [Online]. Available at: <https://jozsefvaros.hu/otthon/hirdetotabla/hirek/2022/10/menstruacios-szabadsag-jozsefvarosban-is/> (Accessed: 21 May 2025).
- Ju, H., Jones, M., Mishra, G. (2014) 'The Prevalence and Risk Factors of Dysmenorrhea', *Epidemiologic Reviews*, 36(1), pp. 104–113; <https://doi.org/10.1093/epirev/mxt009>.
- Kajtár, E. (2014) 'Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből', *Infokommunikáció és Jog*, 2014(2), pp. 92–96.
- Kálmán, J. (2018) 'Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák Európában'. In: Szabó-Morvai Á. (ed.) *Közelkép. Nők a munkaerőpiacon*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, pp. 79–87.
- Kashero-Ondego, R., Wagacha, N. (2023) *The concept of menstrual leave* [Online]. Available at: <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2023/Practice/Employment/employment-law-alert-2-may-2023-the-concept-of-menstrual-leave.html> (Accessed: 21 May 2025).
- Kegel, N. (2022) *Spanien ermöglicht Menstruations"urlaub"* [Online]. Available at: <https://goodnews-magazin.de/spanien-ermoglicht-menstruationsurlaub/> (Accessed: 23 February 2024).
- King, S. (2020) 'Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution'. In: Hassard, J., Torres, L.D. (eds.) *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. Springer Cham, Switzerland, 2020, pp. 151–176; https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9.
- King, S. (2023) *Why menstrual leave could be bad for women* [Online]. Available at: <https://theconversation.com/why-menstrual-leave-could-be-bad-for-women-199568> (Accessed: 21 May 2025).
- Kövér, Á. (ed.) (2012) *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában*. Budapest: ELTE Társadalomtudományi Kar [Online]. Available at: https://tat.kelte.hu/dstore/document/1543/Kover_Egyenlo_banasmod_es_eselyegyenlo.pdf (Accessed: 21 February 2025).
- Kozma, A., Lőrincz, Gy., Pál, L. (2023) *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest: ORAC Kiadó.
- Lampért, Zs. (2021) 'Nem biztos, hogy olyan jó a menstruációs szabadság', *Marie Claire* [Online]. Available at: <https://marieclaire.hu/riporter/2021/10/21/menstruacio-munkahely-fizetett-szabadsag/> (Accessed: 23 February 2024).
- Latha Belliappa, J. (2018) 'Menstrual Leave Debate: Opportunity to Address Inclusivity in Indian Organizations', *The Indian Journal of Industrial Relations*, 53(4), pp. 604–617.
- László, Gy. (2024) *A magyar foglalkozáspolitikai cél- és eszközrendszerének 30 éve: 1990–2020*. Budapest: Akadémiai Kiadó; <https://doi.org/10.1556/9789636640781>.
- László, K., Gyórfy, Zs., Salavecz, Gy., Ádám, Sz., Kopp, M. (2007) 'Munkahelyi stressztényezők kapcsolata a fájdalmas menstruációval', *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 8(3), pp. 229–239; <https://doi.org/10.1556/Mental.8.2007.3.5>.
- Levitt, R.B., Barnack-Tavlaris, J.L. (2020) 'Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate', In: Bobel, C., Winkler, I.T., Fahs, B., Hasson, K.A., Kissling, E.A., Roberts, T. (es.) *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore: Palgrave Macmillan, pp. 561–577; https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_43.

- MacDonald, T.H. (2007) 'Gender equality as a basic right to health'. In: MacDonald, T.H., Mayon-White, R. (eds.) *The Global Human Right to Health*. London: CHC Press [Online]. Available at: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/mono/10.1201/9781315382968-8/gender-equality-basic-right-health-th%C3%A9odore-macdonald?context=ubx&refId=1ffe107b-6e47-4446-8c40-f1ed43f12bf2> (Accessed: 21 February 2025).
- Marieb, E.N., Hoehn, K. (2010) *Human anatomy and physiology*, 8th edn. Pearson Education Inc.
- MediResource Inc. (2023) *Dysmenorrhea* [Online]. Available at: www.medbroadcast.com/condition/getcondition/Dysmenorrhea (Accessed: 23 February 2024).
- Melican, C., Mountford, G. (2017) *Why we've introduced a menstrual policy and you should too* [Online]. Available at: <https://www.vwt.org.au/blog-menstrual-policy/> (Accessed: 21 February 2025).
- Mélypataki, G. (2025) 'A láthatatlan munka jogi és társadalmi megítélése általánosságban és a magyar jogi megoldások tükrében', *Munkajog*, 9(2), pp. 39–47.
- Millington, A. (2017) 'Italy Could Soon Offer Women Three Days of Paid Menstrual Leave Each Month', *Business Insider*, March 29, 2017 [Online]. Available at: <https://www.businessinsider.com/italy-paid-menstrual-leave-for-female-employees-2017-3> (Accessed: 21 February 2025).
- Mizsur, A. (2022) *Menstruációs szabadság bevezetését tervezik Spanyolországban, három nap járna a fájdalomtól szenvedő nőknek* [Online]. Available at: <https://telex.hu/kulfold/2022/05/12/spanyolorszag-menstruacios-szabadsag-torvenytervezet> (Accessed: 23 February 2024).
- Momigliano, A. (2017) 'Giving Italian Women 'Menstrual Leave' May Backfire on Their Job Prospects', *Washington Post*, March 24, 2017 [Online]. Available at: <https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/03/24/giving-italian-women-menstrual-leave-may-backfire-ontheir-job-prospects> (Accessed: 21 February 2025).
- Moreno, M. I. R. (2023) 'Womens's rights in the workplace – EU vs. Spanish legislation on co-responsibility rights', *Stanovništvo*, 61(2), pp. 85–107; <https://doi.org/10.59954/stnv.539>.
- Morris, S. (2016) 'UK company to introduce 'period policy' for female staff', *The Guardian*, 02 March 2016 [Online]. Available at: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/mar/02/uk-company-introduce-period-policy-female-staff> (Accessed: 23 February 2024).
- Neylon O'Brien, C. (1993) Employment law and the protection of reproductive health. Carroll Research Report, pp. 10–12 [Online]. Available at: <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101004/datastream/PDF/view> (Accessed: 21 February 2025).
- Nogyogyszer.eu (n.d.) *Fájdalmas menstruáció* [Online]. Available at: <https://nogyogyszer.eu/fajdalmas-menstruacio/> (Accessed: 21 February 2025).
- Nyitrai, E., Takács, Sz. (2019) 'A menstruációs fájdalom megélését befolyásoló pszichológiai tényezők – a fájdalomkatasztrófizálás szerepe', *Orvosi Hetilap*, 164(377), pp. 1469–1475; <https://doi.org/10.1556/650.2023.32857>.
- Olsen, C.E., Brassart, J.L. (2023) 'A Blessing or a Curse? An analysis of Menstrual Health Promotion in the Workplace from a Human Rights Perspective', *Nordic Journal on Human Rights*, 41(2), pp. 151–170; <https://doi.org/10.1080/18918131.2023.2190653>.

- Olson, M.M., Alhelou, N., Kavattur, P.S., Rountree, L., Wrinkler, I.T. (2022) 'The persistent power of stigma: A critical review of policy initiatives to break the menstrual silence and advance menstrual literacy', *PLOS global public health*, 2(7), p. e0000070; <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000070>.
- Ortega Villegas, M.N. (2023) *Menstrual Leave in Mexico: Implications of the Initiative Proposed by Mexico City Congress* [Online]. Available at: <https://www.medscape.com/viewarticle/990188?form=fpf> (Accessed: 25 May 2025).
- Padrón, T.G., Kovačević, L., Moreno, M.I.R. (2023) 'Labour Law and Gender', In: Vujadinović, D., Fröhlich, M., Giegerich, T. (eds.) *Gender-Competent Legal Education*. Springer Textbooks in Law. Cham: Springer, pp.583–630; https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_17.
- Patent Egyesület (n.d.) *Reprodukciós jogok* [Online]. Available at: <https://patent.org.hu/reprodukci%C3%B3s-jogok-mobil> (Accessed: 25 May 2025).
- Pearson, J., Morgan, M. (2023) *Menstrual leave in the workplace* [Online]. Available at: <https://www.shoosmiths.com/insights/articles/menstrual-leave-in-the-workplace> (Accessed: 25 May 2025).
- Pénzcentrum (2022) Mikor jár rendkívüli szabadság halál esetén, milyen hozzátartozó után kérhetjük ki? [Online]. Available at: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220717/mikor-jar-rendkivuli-szabadsag-halal-eseten-milyen-hozzatartozo-utan-kerhetjuk-ki-1126992> (Accessed: 25 May 2025).
- Perez Del Prado, D. (2023) *Women's Health and Labour Law*. Fukoaka, Presentation.
- Pickering, L., Moffat, N. (2019) 'Out of Order': the double burden of menstrual etiquette and the subtle exclusion of women from public space in Scotland', *Sociological Review*, 67(4), pp. 766–787; <https://doi.org/10.1177/0038026119854253>.
- Price, H.H. (2022) 'Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit', *Oklahoma Law Review*, 2(74), pp. 187–224.
- Pulay, F. (2023) 'A Kúria gyakorlata egészségügyi okból való alkalmatlanságra alapított (munkáltatói) felmondás esetén', *Arsboni* [Online]. Available at: <https://arsboni.hu/a-kuria-gyakorlata-egeszsegugyi-okbol-valo-alkalmatlansagra-alapított-munkaltatoi-felmondas-eseten/> (Accessed: 25 May 2025).
- Reljanović, M.Lj., Rajić Čalić, J.M. (2024) 'Menstrual Leave and Gender Equality', *Strani pravni život*, 68(1), pp. 1–14.
- Remnant, J., Sang, K. (2019) *Her bloody project – managing menstruation at work* [Online]. Available at: <https://www.cost-of-living.net/her-bloody-project-managing-menstruation-at-work/> (Accessed: 23 February 2024).
- Rfi (2023) *Experiments with paid menstrual leave, but no consensus on making it French law* [Online]. Available at: <https://www.rfi.fr/en/france/20230411-france-experiments-with-paid-menstrual-leave-in-saint-ouen-but-no-consensus-on-making-it-law> (Accessed: 25 May 2025).
- Roscoe, J. (2023) Drivers Sue Amazon Over 'Inhumane' Conditions, Having to Pee in Bottles [Online]. Available at: <https://www.vice.com/en/article/drivers-sue-amazon-over-inhumane-conditions-having-to-pee-in-bottles/> (Accessed: 25 May 2025).
- Ruggiero, F. (2022) *Reform on Sexual and Reproductive Health and Rights: at heart of women's life. The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality – Sexual and Reproductive Health and Rights, Comments paper – Spain* [Online]. Available at: https://commission.europa.eu/document/download/e55b96f1-b783-49b1-91b7-b11bcb78ab5a_en?file-name=mlp_es_comments%20paper_november_2022.pdf (Accessed: 25 May 2025).

- Sáfrány, Í. (2022) 'Menstruációs szabadság - Tények és tévhitek' [Online]. Available at: <https://das.hu/jogi-esetek-es-hirek/menstruacios-szabadsag-tenyek-es-tevhitek/> (Accessed: 23 February 2024).
- Sainato, M. (2021) '14-hour days and no bathroom breaks: Amazon's overworked delivery drivers', *The Guardian* [Online]. Available at: <https://www.theguardian.com/technology/2021/mar/11/amazon-delivery-drivers-bathroom-breaks-unions> (Accessed: 25 May 2025).
- Samuels, E. (2023) *Protecting Reproductive Rights in the Workplace* [Online]. Available at: <https://onlabor.org/protecting-reproductive-rights-in-the-workplace/> (Accessed: 25 May 2025).
- Sang, K., Remnant, J., Calvard, T., Myhill, K. (2021) 'Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), p. 1951; <https://doi.org/10.3390/ijerph18041951>.
- Scheele, C. (2023) *We need to think about care differently. Right now, it's not working for anyone*. Director's Speech [Online]. Available at: <https://eige.europa.eu/newsroom/director-corner/we-need-think-about-care-differently-right-now-its-not-working-anyone> (Accessed: 25 May 2025).
- Schoep, M.E., Adang, E.M.M., Maas, J.W.M., De Bie, B., Aarts, J.W.M., Nieboer, T.E. (2019) 'Productivity loss due to menstruation-related symptoms: A nationwide cross-sectional survey among 32 748 women', *BMJ Open*, 9(6), pp. 1–10; <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186>.
- Seth, M. (2023) *Why is it important to have a period-friendly workplace?* [Online]. Available at: <https://www.peoplematters.in/article/wellness/why-is-it-important-to-have-a-period-friendly-workplace-37083> (Accessed: 23 February 2024).
- Sommer, M., Chandraratna, S., Cavill, S., Mahon, T., Phillips-Howard, P. (2016) 'Managing menstruation in the workplace: an overlooked issue in low- and middle-income countries', *International journal for equity in health*, 15(86); <https://doi.org/10.1186/s12939-016-0379-8>.
- SquareOneLaw (2023) *Reproductive Health – Guide for Employers*, March 2023 [Online]. Available at: <https://squareonelaw.com/wp-content/uploads/2023/03/Square-One-Law-Reproductive-Health-Guide-for-Employers-March-2023.pdf> (Accessed: 25 May 2025).
- Strassmayr, B. (2022) *Menstruation as a Human Right – Discrimination through Hygiene Products in Austria*. Thesis, European Human Rights LL.M. Supervisor: Nora Chrowski.
- Szurovecz, I. (2022) *Menstruációs szabadságot vezetnek be a terézvárosi önkormányzati cégeknél* [Online]. Available at: <https://444.hu/2022/09/01/menstruacios-szabadsagot-vezetnek-be-a-terezvarosi-onkormanyzati-cegeknel> (Accessed: 23 February 2024).
- Tanzer, Z. (2024) 'Editor's Note: The Indistinguishable History Of Gender And Labour Law: From Special Measures To Structural Reform', *Global Labour Rights Reporter*, 3(2), p. 4 [Online]. Available at: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2024/06/GLLR-Volume-3-Issue-2-English.pdf> (Accessed: 25 May 2025).
- Tass, E.Á. (2022) 'A szabadság szabályozása és joggyakorlati szempontú értékelése, különös tekintettel az igény érvényesítésére', *Debreceni Jogi Műhely*, 2022/3-4, pp. 127–152; <https://doi.org/10.24169/DJM/2022/3-4/5>.

- Teherán, A.A., Piñeros, L.G., Pulido, F., Mejía Guatibonza, M.C. (2018) 'WaLIDD score, a new tool to diagnose dysmenorrhea and predict medical leave in university students', *International Journal of Womens Health*, 2018/10, pp. 35–45; <https://doi.org/10.2147/IJWH.S143510>.
- The Labour Party (2023) Reproductive Health Related Leave Bill [Online]. Available at: <https://labour.ie/support-the-reproductive-leave-bill/> (Accessed: 25 May 2025).
- The Left in the European Parliament (2024) End stigma: The Left introduces menstrual leave policy, Parliament must follow [Online]. Available at: <https://left.eu/end-stigma-the-left-introduces-menstrual-leave-policy-parliament-must-follow/> (Accessed: 25 May 2025).
- Thurston, S.W., Ryan, L., Christiani, D.C., Snow, R., Carlson, J., You, L., Cui, S., Ma, G., Wang, L., Huang, Y., Xu, X. (2000) 'Petrochemical exposure and menstrual disturbances', *American Journal of Industrial Medicine*, 38(5), pp. 555–564; [https://doi.org/10.1002/1097-0274\(200011\)38:5<555::AID-AJIM8>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/1097-0274(200011)38:5<555::AID-AJIM8>3.0.CO;2-E).
- Tóth, H., Prugberger, T. (2020) 'A munkáltatók munkavállalók irányában fennálló tájékoztatói kötelezettségének várható alakulása az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv alapján', *Magyar jog*, 67(1), pp. 30–33.
- Tóth, H. (2016) 'Teljes keresőképtelenség, korlátozott összegű ellátások? A betegség miatti keresőképtelenség esetén járó ellátásokról', *Advocat*, 19(1-2), pp. 28–31.
- UCL HR Employment Policy Team (2024) *Sickness Absence Policy - Appendix A: Absence for Specific Reasons* [Online]. Available at: <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sickness-absence-policy-appendix-absence-specific-reasons> (Accessed: 25 May 2025).
- Unfpa.org (2018) *Period shame, misinformation linked to serious human rights concerns* [Online]. Available at: <https://www.unfpa.org/news/period-shame-misinformation-linked-serious-human-rights-concerns> (Accessed: 14 May 2022).
- United Nations (2018) *Challenges and Opportunities in Achieving Gender Equality and the Empowerment of Rural Women and Girls*. UN Commission on the Status of Women [Online]. Available at: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/62/CSW-Conclusions-62-EN.PDF> (Accessed: 25 May 2025).
- United Nations (2019) *International Women's Day, 8 March 2019* [Online]. Available at: <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019> (Accessed: 25 May 2025).
- United Nations (n.d.) *Human Rights to Water and Sanitation* [Online]. Available at: <https://www.unwater.org/water-facts/human-rights/> (Accessed: 14 May 2022).
- University of Exeter (n.d.) *Sickness Absence Categories for Trent HR* [Online]. Available at: <https://www.exeter.ac.uk/staff/employment/leave/personal/sickness/sicknessabsenceasons/> (Accessed: 25 May 2025).
- Vajda, R. (2014) 'Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők'. In: Juhász B (ed.) *A nőtlen évek ára: A nők helyzetének közpolitikai elemzése*. pp. 99–152 [Online]. Available at: http://real.mtak.hu/25164/1/vajda_notlenevek.pdf (Accessed: 23 February 2024).
- Vogel, L. (2015) 'Pesticides in Europe: a daily silent Bhopal', *HesaMag*, 2015/12, pp. 6–10.
- Weisenburger, L. (2022) *Die Menstruation ist kein Urlaub!* [Online]. Available at: <https://www.apotheken-umschau.de/mein-koerper/weibliche-geschlechtsorgane/kommen-tar-die-menstruation-ist-kein-urlaub-873409.html> (Accessed: 23 April 2023).
- Weiss-Wolf, J. (2019) 'U.S. Policymaking to Address Menstruation: Advancing an Equity Agenda', *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice*, 25(3), pp. 493–525.

- Winkler, I.T. (n.d.). *Menstruation And Human Rights: Can We Move Beyond Instrumentalization, Tokenism And Reductionism?* [Online]. Available at: <https://journals.library.columbia.edu/index.php/cjgl/article/view/8842/4544> (Accessed: 14 May 2022).
- Woerlen, S. (2022) *Befreiung oder Stigmatisierung? Der spanische «Menstruations-Urlaub» spaltet die Gemüter* [Online]. Available at: <https://www.watson.ch/international/schweiz/481139145-spanien-offeriert-frauen-menstruations-urlaub-das-musst-du-wissen> (Accessed: 23 April 2023).
- World Bank Group (n.d.) *Menstrual Health and Hygiene* [Online]. Available at: <https://www.worldbank.org/en/topic/water/brief/menstrual-health-and-hygiene> (Accessed: 25 May 2025).
- World Health Organisation (2022) *Statement on menstrual health and rights* [Online]. Available at: <https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights> (Accessed: 23 April 2023).
- Worley, W. (2017) ‘The Country Where All Women Get a Day Off Because of Their Period’, *Independent* [Online]. Available at: <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html> (Accessed: 23 April 2023).
- Yogapriya, G. (2023) *Global insights on menstrual leave policy and hygiene*. Preprint [Online]. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/371864280> (Accessed: 23 February 2024).
- Zakariás, K. (2023) ‘Az egészséghez való alapjog és az egészségügyi ellátáshoz való jog’, *Glossa Iuridica*, 10(6), pp. 9–23; <https://doi.org/10.55194/GI.2023.7.1>.
- Zwysen, W. (2024) *Women at work: doing different jobs, still unequal* [Online]. Available at: <https://www.socialeurope.eu/women-at-work-doing-different-jobs-still-unequal> (Accessed: 6 April 2025).

VII. Melléklet – A kérdőív

Menstruációs szabadnap

Tisztelt Kitöltő!

Köszönöm, hogy időt szán a kérdések megválaszolására. A kérdések a menstruációs ciklussal, illetve annak kapcsán a támogató munkahelyi környezetről szólnak, felvetve a menstruációs szabadnap lehetőségét. A kérdések megválaszolása során gondolhat a saját munkahelyére, de általában bármilyen munkahelyre vonatkozóan is megfogalmazhatja a véleményét annak kapcsán, hogy a menstruációs tünetek erősségétől szenvedő személyek munkahelyi helyzete változzon-e. A kérdőívben nem kérünk azonosító adatot, így az teljesen anonim. A kérdőív célja az, hogy tudományos kutatással vizsgáljuk meg azt a kérdést, hogy szükséges-e a menstruáció munkajogi szabályozása, és ha igen, akkor az milyen módon lenne a legjobb a magyar társadalom számára.

A kérdőív kitöltése 10 percet vesz igénybe.

Köszönettel az idejéért:

Dr. Solymosi-Szekeres Bernadett
munkajogász, egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem

* Kötelező kérdés

1. *Ahhoz, hogy az Ön által kitöltött kérdőívet, a személyi adatok teljes titokban tartásával, tudományosan elemezhessem, a személyiségi jogok értelmében az Ön beleegyezése szükséges.* *

Ezért kérem, hogy olvassa el és töltsse ki az alábbi nyilatkozatot.

A résztvevői tájékoztatót elolvastam, tisztában vagyok a kutatás céljaival és menetével.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

2. A résztvevői tájékoztatót elolvastam, tisztában vagyok a kutatás céljaival és menetével. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

3. Tisztában vagyok azzal, hogy bármikor megszakíthatom a kutatásban való részvételemet. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

4. Mi az Ön neve? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ nő

☐ férfi

5. Ön hány éves? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ 18>

☐ 18-35

☐ 35-55

☐ 55<

6. Jelenleg mi az Ön munkaerőpiaci helyzete?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ vezető beosztású
- ☐ munkaviszonyban alkalmazott
- ☐ közsférában alkalmazott
- ☐ vállalkozó, megbízott, egyéb jogviszonyban végez munkát
- ☐ nincs foglalkoztatási jogviszonyban (például nyugdíj vagy tanulmányok miatt)

7. Ön olyan személy, akinek van menstruációs ciklusa?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem

8. Úgy érzi, hogy alapvetően ismeri a menstruációs ciklus folyamatát, a menstruáció és a kapcsolódó nemi szervek működését? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ az alapvetéseket ismerem, de néhány dologgal nem vagyok tisztában
- ☐ az alapvetéseket ismerem, de sok dologgal nem vagyok tisztában
- ☐ Az alapvetésekkel nem vagyok tisztában

9. Amennyiben Önnek volt már menstruációja, annak során tapasztalt akár egy kis ideig is bármilyen nehézséget, fájdalmat, görcsöt, erős vérzést, egyéb rosszullétet?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ nem menstruáló személy vagyok

10. Ismer olyan személyt, aki a menstruációja során bármilyen nehézséget, fájdalmat, görcsöt, erős vérzést, egyéb rosszullétet tapasztalt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

11. Jelenlegi vagy korábbi munkahelyén tapasztalt már az Ön vagy más kollégája * életében olyat, hogy a munkavégzést megnehezítette a menstruáció vagy annak bármely tünete?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

12. Jelenlegi vagy korábbi munkahelyén Ön, vagy tudomása szerint bármely * kollégája kényszerült már betegszabadságra/szabadságra/táppénzre menni a menstruáció és az abból fakadó nehézségek, rosszullét miatt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

Általános bevezetés

Kérem, fejtse ki véleményét annak kapcsán, hogy mi a véleménye a menstruációs szabadság további munkahelyeken/általánosan, törvényi szinten történő bevezetéséről!

13. Menstruáció és az amiatti rosszullét esetén Ön támogatná valamely kedvezmény nyújtását az alábbiak közül? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ igen, támogatnám, hogy (kizárólag) betegszabadságra menjen az érintett személy menstruációs szabadsága során
- ☐ igen, támogatnám, hogy (kizárólag) táppénzre menjen az érintett személy menstruációs szabadsága során, de nem betegszabadságra
- ☐ igen, támogatnám, hogy betegszabadságra, majd táppénzre menjen az érintett személy menstruációs szabadsága során
- ☐ igen, támogatnám, hogy szabadnapot használjon fel az érintett személy menstruációs szabadsága során, nem pedig betegszabadságot, táppénzt
- ☐ igen, támogatnám, de csak munkavégzés alóli mentesítéssel (és így díjazást se kapjon arra az időre)
- ☐ nem támogatnám a távollétet, legfeljebb azt, hogy otthonról dolgozzon az érintett személy, vagy rugalmasan alakítsák a munkaidejét (csúsztatással későbbre tolni az érintett órákat)
- ☐ nem támogatnám semmilyen támogatás, rendkívüli eszköz alkalmazását (pl. bármilyen szabadság, home office engedélyezése)
- ☐ jó lenne, ha lenne egy külön jogintézmény, a menstruációs szabadság címén, külön a menstruáció idejére
- ☐ Egyéb: _____

14. Amennyiben támogatná a menstruációhoz kapcsolódó bármilyen juttatás, intézkedés bevezetését, ahhoz szükségesnek tartana felső korhatár bevezetését? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ igen
- ☐ Nem

15. Amennyiben támogatná a távollétet (menstruációs szabadságot) a menstruációs tünetek fennállása esetén, fontosnak tartaná, hogy az fizetett távollét legyen? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, úgy, mint a betegszabadság esetén, azt a munkáltató fizesse
- ☐ igen, úgy mint a táppénz esetén, azt a társadalombiztosítás fizesse
- ☐ nem, az ne legyen fizetve
- ☐ nem releváns, mert nem támogatom a távollétet
- ☐ Egyéb: _____

16. Amennyiben támogatná a fizetett távollétet, azt milyen mértékű díjazáshoz kapcsolná? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ A díjazás az adott időszakra járó távolléti díj 100%-a legyen
- ☐ A díjazás kövesse a betegszabadság szabályait (távolléti díj 70%-a)
- ☐ A díjazás kövesse a táppénz szabályait (távolléti díj 50-60 %-a)
- ☐ A menstruációs szabadsággal érintett napra ne járjon díjazás, fizetés nélküli nap legyen
- ☐ nem releváns, mert nem támogatom a távollétet
- ☐ Egyéb: _____

17. Amennyiben támogatná a távollétet, hány pihenőnapot tartana helyesnek a menstruációs szabadság címén lehetővé tenni? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Évente maximalizáltan kellene összesen 12-15 napot lehetővé tenni
- ☐ Évente maximalizáltan kellene 5-11 napot lehetővé tenni
- ☐ Havonta maximalizáltan kellene, havi 3-5 napot lehetővé tenni
- ☐ Havonta maximalizáltan kellene havi 1-2 napot lehetővé tenni
- ☐ A napok számát nem kellene maximalizálni a szabályozásban
- ☐ nem releváns, mert nem támogatom a távollétet
- ☐ Egyéb: _____

18. Amennyiben támogatná a távollétet, a távollétek napjait Ön szerint összevontan is igénybe lehetne venni? (Például egyszerre akár három napot is a teljes keretből) *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ igen
- ☐ nem
- ☐ nem releváns, mert nem támogatom a távollétet

19. Amennyiben támogatná a menstruációs szabadság bevezetését, annak igénybe vételét mely feltételhez kötné? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Orvosi igazoláshoz, amely komoly nőgyógyászati kórképet igazol, amelynek tünete a menstruációs fájdalom, egyéb nehézségek
- ☐ Orvosi igazoláshoz, de abban ne legyen szükséges a komoly nőgyógyászati betegség diagnosztizálása, mindössze annak megállapítása, hogy az érintett személy menstruációs nehézségekkel küzd
- ☐ Nem szükséges további feltétel megállapítása
- ☐ Egyéb: _____

20. Amennyiben támogatná a menstruációs szabadság intézményének bármilyen tartalommal történő megalkotását, azt milyen módon tartja ideálisnak? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Törvényi szinten, munkajogi kódexbe illesztve
- ☐ Jogszabályi szinten, de nem a Munka Törvénykönyvében
- ☐ Ne legyen róla jogszabály, hanem kollektív szerződésben, munkaszerződésben, munkáltatói szabályzatban lehessen egyedileg létrehozni
- ☐ Egyéb: _____

21. Amennyiben támogatná a menstruációs szabadság megalkotását, annak folyamatában kiknek kellene részt vennie? Többet is megjelölhet

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Elég a jogszabályt megalkotó szervnek megvitatnia a részleteket (pl. Parlament)
- ☐ Fontosnak tartom az egészségügyi szakértők bevonását
- ☐ Fontosnak tartom a foglalkoztatáspolitikai szakértők bevonását
- ☐ Fontosnak tartom a nemek közötti egyenlőség szakértőinek bevonását
- ☐ Fontosnak tartom a munkaerőpiaci szereplők (szakszervezetek, munkáltatói szervezetek, esetlegesen egyéni szintű, kérdőíves konzultáció) bevonását
- ☐ Fontosnak tartom a külföldi szabályok vizsgálatát
- ☐ Egyéb: _____

22. Amennyiben támogatná a menstruációs szabadság intézményének bármilyen tartalommal, de jogszabályban történő megalkotását, annak jogszabályi szabályaitól való egyedi eltérést támogatná?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, az adott munkáltató és munkavállaló a munkaszerződésbe foglaltan egyedileg alakíthatnak a szabályain
- ☐ Igen, de csak kollektív szerződés szintjén
- ☐ Nem, legyen kötelező szabály, attól eltérést (mértékében, díjazásában, stb.) nem támogatnám
- ☐ Egyéb: _____

23. Amennyiben a menstruációs szabadság jogszabályi szinten történő bevezetését támogatja, azt mire kívánná kiterjeszteni?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Mindenre (minden foglalkoztatottra)
- ☐ Csak meghatározott szektorokra, például a fizikai munkát végzőkre
- ☐ Egyéb: _____

24. A menstruációs szabadság igénybevételéhez a munkahelyen elvárná speciális eljárási szabályok megalkotását pl. a diszkréció fenntartása érdekében?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, pl. elvárnám, hogy a kapcsolódó speciális adatokat csak meghatározott személyek kezelhessék, az általánosnál szűkebb körben
- ☐ Nem, a szokásos eljárás is megfelelő
- ☐ Egyéb: _____

A menstruációs szabadság hatása

A következő kérdések során figyelembe veheti a saját munkahelyét, de általánosságban egy esetleges törvénybe iktatott menstruációs szabadságot is elképzelhet.

25. Ha egy munkahelyen vagy egy országban van menstruációs szabadság, akkor ^{*} az Ön szerint hatást gyakorol a nők helyzetére a nemek közötti egyenlőség szempontjából?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, inkább előmozdítaná a férfiak és nők közötti egyenlőséget
- ☐ Inkább negatív hatást gyakorolna
- ☐ Nem befolyásolná a nemek közötti egyenlőséget

26. Ha egy munkahelyen vagy egy országban van menstruációs szabadság, akkor *
az Ön szerint diszkriminatív a férfi munkavállalókkal szemben?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

27. Ha egy munkahelyen vagy egy országban van menstruációs szabadság, akkor *
az Ön szerint hatást gyakorol a nők helyzetére a foglalkoztatásuk szempontjából?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ igen, az előmozdítaná a nők munkaerőpiaci helyzetét

☐ nehezítené a nők munkaerőpiaci helyzetét (például azért, mert kevésbé alkalmaznának így nőket)

☐ nem befolyásolná a munkaerőpiaci helyzetüket

☐ Egyéb: _____

28. Ha egy munkahelyen vagy egy országban van menstruációs szabadság, akkor
az Ön szerint milyen hatást gyakorolna a menstruáció társadalmi megítélésére?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ negatív hatást, mivel erősítené a stigmát, megbélyegzést a menstruációjuk kapcsán

☐ pozitív hatást, mivel csökkentené a menstruációs megbélyegzést (például azzal, hogy nyitottabbá teszi a kapcsolódó kommunikációt)

☐ nem befolyásolná a menstruáció társadalmi megítélését

☐ Egyéb: _____

29. A menstruáció szabadság Ön szerint befolyásolja a nők munkahelyi megítélését? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ igen, a munkatársaival, főnökeivel kapcsolatban negatív hatást gyakorolna (pl. kényelmetlenné tenné a közös munkát, kommunikációt)
- ☐ igen, a munkatársaival, főnökeivel pozitív hatást gyakorolna (pl. együttérzőbbek lennének)
- ☐ nem, nem befolyásolná a munkahelyi légkört
- ☐ Egyéb: _____

30. Ön szerint igénybe vennék azt az érintett munkavállalók a menstruációs szabadságot, ha egy munkahelyen azt bevezetnék? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ inkább igen
- ☐ inkább nem
- ☐ Egyéb: _____

31. Amennyiben a menstruációs szabadság intézménye bevezetésre kerül egy munkahelyen, az azt az érzetet kelti Ön szerint az érintett személyekben, hogy a munkahelyükön a menstruációjuk alatt ők nem kívánatos személyek? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ inkább igen
- ☐ inkább nem
- ☐ Egyéb: _____

32. Amennyiben a menstruációs szabadság intézménye bevezetésre kerül egy munkahelyen, Ön szerint visszaélnének azzal a munkavállalók, és akár alapos indok nélkül is megpróbálnák igénybe venni azt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ igen, gyakran előfordulna
- ☐ igen, néha előfordulna
- ☐ inkább nem fordulna elő

33. Ön szerint ha valaki igénybe venné a menstruációs szabadságot, akkor az negatív hatással volna az adott személy önérzetére? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Egyéb: _____

34. Amennyiben további megjegyzése lenne a kérdésben, kérem, fejtse ki az alábbi sorokban!

Köszönöm a kitöltést!

Amennyiben további kérdése van, vagy véleményét szeretné kifejtetni, kérem, írjon az alábbi e-mail címre: bernadett.solymosi-szekeres@uni-miskolc.hu