

A REPRODUKCIÓS EGÉSZSÉGET TÁMOGATÓ MUNKAVÉGZÉS GLOBÁLIS MUNKAJOGI ÉRTÉKELÉSE*

GLOBAL ASSESSMENT OF EMPLOYMENT REGULATION SUPPORTING REPRODUCTIVE HEALTH

SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT**

A munkavégzés jogi szabályozása alapvetően figyelmen kívül hagyja a női lét különleges vetületeit, így a menstruációt és a menopauzát. A tanulmány a menstruáció munkajogi kérdéseit érinti, azok közül főként a menstruációs szabadság nemzetközi példáit mutatja be, elemzi azokat a mögöttes motivációk, jogszabályi rendelkezések különbözőségei, és a külföldi szakirodalmakban fellelhető visszacsatolások kiemelésével. Ezek vizsgálata hozzájárul ahhoz a célhoz, hogy a magyar jogalkotó megfontolhassa, amennyiben követné a spanyol mintát, hogy milyen módon tudná előmozdítani a nők munkahelyi jóllétét a menstruációs szabadság esetleges bevezetésével, tanulva a külföldi példákból.

Kulcsszavak: *menstruáció, Japán, Spanyolország, munkajog*

The legal regulation of work basically ignores the special aspects of women's existence, such as menstruation and menopause. The study deals with labor law issues of menstruation, among them it mainly presents international examples of menstrual leave, analyzes them by highlighting the underlying motivations, differences in legal provisions, and feedback found in foreign literature. Examining these contributes to the goal that the Hungarian legislator can consider, if he were to follow the Spanish model, how he could promote the well-being of women at work by possibly introducing menstrual leave, learning from foreign examples.

Keywords: *menstruation, Japan, Spain, labor law*

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



** DR. SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT

PhD egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
civszeb@uni-miskolc.hu
<https://orcid.org/0000-0001-9133-4732>

Bevezetés: fejlődés a munkajog nőket érintő gyakorlatában

A munkajogi szabályozás alapvetései, annak különösen a munkavégzés fizikális aspektusait érintő területe alapvetően a férfi testet vette, veszi alapul, hiszen a nők tömeges munkaerőpiaci szereplése az első világháborúval kezdődött meg. Ennél fogva a munkajogi szabályok, a munkahelyi egészség és biztonság követelményei, az azt szolgáló eszközök organikusan elsősorban a férfiak egészségügyi és fizikális paramétereire koncentráltak. A nők munkahelyi helyzetére ez rendkívül hátrányosan hat, amely problematikus helyzetet tovább fokoz az a körülmény, hogy a nők reprodukciós egészségének kutatása, különösen annak összefüggései kapcsán a munkahelyi egészség és biztonság kérdéseivel, gyerekcipőben jár. Ráadásul a szakpolitikák Európában csak a közelmúltban kezdtek el újra figyelni a női munkavégzésnek a reprodukciós egészséget érintő, kritikus háromszögének teljes spektrumára, az angol MMM kifejezés mindhárom elemére (menstruation, motherhood, menopause). Ez az egyre növekvő, de még így is gyerekcipőben járó fejlődés mutat rá arra, hogy feltűnően hiányos az MMM alapos vizsgálata a foglalkozás-egészségügyi és munkajogi kutatásokban. Jelen kutatás a három M közül a menstruációval kíván elmélyültebben foglalkozni. A menstruáció, mint a reprodukciós egészség egyik fő alkotóeleme, jelenleg nem értékelt a magyar munkajog szempontjából általában, noha néhány ország (főleg ázsiai országok), illetve kevés munkáltató már igyekszik a kérdés kezelésére a menstruációs szabadság (menstruációs szabadnap) jogintézményének létrehozásával. A következő sorokban ezek bemutatására törekszünk az elérhető külföldi szakirodalmak alapján, amelyből világossá válhat a magyar, sőt az uniós munkajog fejlesztésének ilyen irányú dimenziója, annak kihívásaival és lehetőségeivel együtt.

1. A (régi-új) menstruációs szabadság

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,¹ ezen belül a foglalkoztatotti státuszukat.² A menstruációval kapcsolatos nemzetközi interdiszciplináris kutatások a menstruációs egészség fogalmához kapcsolódnak. Ez széles kontextust biztosít a munkajogi gondolkodás számára is, mivel összefonódik a

¹ Levitt és Barnack-Tavlaris úgy vélik, hogy ez a befolyás számos formát ölthet, akár negatív hatásúakat is, mivel a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést segítheti elő a foglalkoztatásban, előmenetelben. Rachel B. LEVITT – Jessica L. BARNACK-TAVLARIS: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In: *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. (eds.: Chris Bobel – Inga T. Winkler – Breanne Fahs – Katie Ann Hasson – Elizabeth Arveda Kissling – Tomi-Ann Roberts), Palgrave Macmillan, Singapore, 2020, 561–577.

² LEVITT – BARNACK-TAVLARIS: i. m. 561.

fenntarthatósági célokkal, a nemek közötti egyenlőséggel és az alapvető emberi jogokkal.³ Ezáltal nemcsak a kutatási irányt, hanem a szakpolitikai követelményeket is meghatározza.⁴

A következő sorokban a menstruációs szabadság globális példáit mutatjuk be, ugyanakkor a jelenlegi példák előtt kronológiai megfontolásokra tekintettel szólni kell az első törekvésekről is. A menstruációs szabadságra vonatkozó politikák első generációja a 20. század elején jelent meg: a Szovjetunióban 1922-ben, Japánban 1947-ben, Indonéziában pedig 1948-ban vezették be a szabályozást. A menstruációs szabadság bevezetésének indoklása minden egyes országban az adott kor sajátos társadalmi-gazdasági és intézményi környezetét tükrözte.⁵

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 újítás indoka a nők termékenységének védelme, az anyai szerepkör támogatása volt.⁶ E jogintézmény megszűnt mindössze öt év után 1927-ben, mivel a női munkások úgy érezték, a menstruációs szabadság növelte a munkahelyi diszkriminációt,⁷ 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.⁸

A szovjet példa után a többi megemlített ország a mai napig fenntartja a menstruációs szabadság jogintézményét, így esetükben nem múlt időről kell beszélnünk. Amennyiben összegezni kívánjuk azon országokat, amelyek jelenleg is hatályos általános menstruációs munkajogi politikával rendelkeznek, a következő listát

³ Julie HENNEGAN – Alexandra K. SHANNON – Jennifer RUBLI – Kellogg J. SCHWAB – G. J. MELENDEZ-TORRES: Women's and girls' experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis. *PLoS Medicine* 16 (5), 31–38. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803>

⁴ HENNEGAN – SHANNON – RUBLI – SCHWAB – MELENDEZ-TORRES: i. m. 31.

⁵ Marian BAIRD – Elizabeth HILL – Sydney COLUSSI: 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), 194.

⁶ Natalie HUET: Spain's menstrual leave: *The countries that have already tried and tested days off for period pain*. <https://www.euronews.com/next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri>, 2024. október 10.

⁷ Sally KING: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In: *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming* (eds.: Juliet Hassard – Luis D. Torres). Springer Cham, Switzerland, 2020, 153. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9

⁸ Natalie HUET: i. m.

vezethetjük fel: Japán, Indonézia, Dél-Korea, Taiwan, Zambia, provinciák Kínában, Mexikó, Taiwan, és egy argentin provincia (Federación).

A következő sorokban 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 munkáltatók általi betartatását pénzbírság és szabadságvesztés garantálta volna. A törvény szövegébe ugyanakkor sztereotip megjegyzések is kerültek, amelyek a nőket érzelmileg bizonytalan munkavégzőkként tüntették fel.⁹ Ennek fényében tehát fontos, hogy mely országok milyen módon és mennyire sikeresen tudták megragadni a menstruációs szabadság ideáját.

1.1. A japán szabályozás

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.¹⁰ Kiemelendő tehát, hogy egy alulról jövő kezdeményezés hatására alakult ki e szabályozás, még hozzá a női dolgozók összefogásának köszönhetően.¹¹

Japánban tehát 1947 óta törvényi szintű (munkajogi) védelmet biztosítanak a menstruáló nők számára a japán munkaügyi normákról szóló törvény rendelkezései szerint.¹² 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.

⁹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 203.

¹⁰ Hilary H. PRICE: Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit. *Oklahoma Law Review* 2 (74), 189.

¹¹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

¹² 1947. évi 49. törvény „Labour Standards Act”. ASBOTH Beatrix: Menstruációs szabadság – példák a nagyvilágból. <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol>, 2024. október 10.

E szabadság egy természetes vagy biológiai jogosultság, ami alapján a munkáltatónak pedig *figyelembe kell vennie* a menstruációs időszakot.¹³

A jogszabály nem határozza meg a lehetséges szabadnapok számát, továbbá a munkáltatók mérlegelési jogkörrel rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy a szabadságot a japán jogrendszernek megfelelően naptári napra, fél napra vagy akár egy órára adják ki.¹⁴ 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 történelmi 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.¹⁵ Emögött az a társadalmi környezet állhat, amely esetlegesen megfélemlítéssel 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.¹⁶ 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.¹⁷

Tekintettel a jogintézmény több évtizedes múltjára, a témában fennálló kevés nemzetközi szakirodalom egy része a japán rendszerre vonatkozik. Dan a japán rendszer vizsgálatát alapján felhívja a figyelmet annak szociális partnerek által megfogalmazott kritikájára. A japán szakszervezetek ugyanis a fentiek ellenére hangsúlyozták, hogy a menstruációs szabadságot nemcsak fájdalmas menstruáció esetén kell biztosítani, hanem abban az esetben is, ha a menstruáció tünetmentes, mivel a menstruációs szabadság célja a nők termékenységének védelme.¹⁸ A számos kritika és

¹³ 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 – COLUSSI: i. m. 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.”*

¹⁴ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

¹⁵ ASBOTH: i. m.

¹⁶ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196, PRICE: i. m. 189.

¹⁷ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

¹⁸ Alice J. DAN: *The Law and Women’s Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan. Healthcare for Women International* 1986 (1–2), 13.

gyakorlati nehézség hatására a japán munkaügyi minisztérium erőfeszítéseket tett a szabályozás eltörlésére, Honda-Howard és Homma szerint válaszul a munkahelyi nemi megkülönböztetés fokozódására.¹⁹ Ezen törekvések ellenére a japán menstruációs szabadság a mai napig hatályban maradt, élő jogintézmény.

1.2. A menstruációs szabadság megjelenése Indonéziában, Dél-Koreában és Tajvanban

Indonézia a harmadik ország, amely jogszabályi szinten rendelkezett a menstruációs szabadságról a 20. század első felében.²⁰ 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 jelleget.²¹ A 2003-as szabályozás alapján²² az indonéz jogrend maximum havonta két nap fizetett szabadságot tesz lehetővé, kifejezetten a menstruáció első két napjára,²³ a további részletek azonban a felekre vannak bízva. A munkavállalónak továbbá előzetes igénybejelentési kötelezettséggel terhelt a szabadnapok igénybeviteléhez kötődően. Indonézia menstruációs szabadságra vonatkozó politikája a papírformát tekintve hatékornak 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 igénybeviteléhez.²⁴ 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 igénybevitelét, 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.²⁵

Dél-Korea egy további olyan ország, ahol a menstruációs szabadságra vonatkozó jogszabályok már régóta léteznek. 1953-ban lépett hatályba a Labor Standard Act

¹⁹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.; DAN: i. m. 9–11.

²⁰ Indonéziában számos munkaszüneti nap van, a szoptatás miatt is járhat szabadság. Sayed Qudrat HASHIMY: The Legal Paradigm of Menstrual Leaves Policy in the United Arab Emirates, Kuwait, and Afghanistan. *Journal of Disease and Global Health* 16 (1), 18.

²¹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 196.

²² 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 – COLUSSI: i. m. 196.

²³ PRICE: i. m. 193.

²⁴ PRICE: i. m. 194.

²⁵ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 198.

(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 motívum tehát az anyaság védelme volt. Az LSA 2007-es²⁶ felülvizsgálata azonban a menstruációs szabadságot fizetettől fizetés nélkülire változtatta, és előírta, hogy az érintett nő előzetes igénylése szükséges feltétele az ellátás igénybevétele.²⁷ 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,²⁸ sőt, akár büntetőjogi következményekre is számíthatnak.²⁹ 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.³⁰ Ez a problematikus munkáltatói gyakorlat a jelenben is létezik, így például 2021 áprilisában az Asian Airlines korábbi vezérigazgatóját, Kim Soo-cheont kétmillió 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.³¹

Ellentétben a fenti példákkal, a tajvani menstruációs szabadságra vonatkozó politika megfogalmazása szorosan kapcsolódik a betegszabadság biztosításához.³² 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 át³³ a munkavégzésük során, havonta egy nap menstruációs szabadság igénybevitelére jogosultak. Amennyiben azonban a menstruációs szabadság alapján igénybe 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

²⁶ Más forrás 2001-et említ. BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 200.

²⁷ PRICE: i. m. 190.

²⁸ Egy 2018-as felmérés szerint a munkáltatókat fenyegető bírság ellenére a női munkavállalók mindössze egyötöde élt e szabadsággal Dél-Koreában. ASBOTH: i. m.

²⁹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 201.

³⁰ PRICE: i. m. 190.

³¹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 201.

³² BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 201.

³³ Itt röviden fel kell hívnom a figyelmet a progresszív megközelítésre a szabályozásban. A menstruációs szabadság itt ugyanis nemcsak a fájdalmas menstruációhoz kötődik a jogszabály szövege alapján, hanem annak mindenféle tünete indokolhatja.

betegszabadságként elszámolandó.³⁴ A betegszabadság mértéke pedig évi 30 nap. Így összességében gyakorlatilag 33 olyan szabadnapra van lehetősége a munkavállaló nőknek, amely az egészségügyi helyzetükhöz kapcsolódik.³⁵ Ebből a menstruációs szabadság három 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.³⁶ 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.³⁷

1.3. További külföldi példák a menstruációs szabadságról³⁸

Vietnám jogi és szociálpolitikai környezete különleges adottságokkal rendelkezik. A nemi alapú jogosultságok tekintetében Vietnám 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.³⁹ Japánhoz és Indonéziához hasonlóan azonban a jogosultság a munkáltatói-munkavállalói tárgyalásoktól függ, ráadásul ennek kapcsán egyéni alkuhoz kötöttek a részletek.⁴⁰ Afrikában Zambia szabályozta 2015-ben a menstruációs szabadságot, amely alapján havonta egy nap vehető ki, ráadásul orvosi igazolás bemutatására sincs szükség, ahogy a munkavállaló előzetes igénybejelentésére sem.⁴¹ A szabályozás mögötti szakpolitika e jogintézményt „anyák napja”-ként értékeli, amely hangsúlyozza a nőknek édesanyává válási lehetőségét.⁴² Zambia ezen foglalkoztatáspolitikai

³⁴ ASBOTH: i. m.

³⁵ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 202.

³⁶ ASBOTH: i. m.

³⁷ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 202.

³⁸ Kuvait, az Egyesült Arab Emírátságok és Afganisztán lehetőségeiről a menstruációs szabadság kapcsán lásd: HASHIMY: i. m.

³⁹ Rizichi KASHERO-ONDEGO – Njeri WAGACHA: *The concept of menstrual leave*. <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2023/Practice/Employment/employment-law-alert-2-may-2023-the-concept-of-menstrual-leave.html>, 2024. október 10.

⁴⁰ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 205.

⁴¹ Sajnos a gyakorlat arra utal, hogy a munkáltatók elvárják a szabadnap igényléséhez az előzetes jelzést, holott a szabályozás ezt nem írja elő. ASBOTH: i. m.

⁴² Will WORLEY: *The Country Where All Women Get a Day Off Because of Their Period*. *Independent*. <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html>, 2024. október 10.

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.⁴³

Mexikóban a fájdalmas menstruáció (dysmenorrhea) fennállását egy olyan kényszerítő körülményként értékeli a munkajog, amely esetére szabadságot garantál a közsférában dolgozóknak 2023 óta.⁴⁴ Ebben az esetben az érintett munkavállaló nők azon igényét hangsúlyozzák, amely szerint a munkajogi jogosultságok érvényesítéséhez szükséges a testi és pszichikai jóllét.⁴⁵ Ez a fiziológiai okokból fakadó szabadság azonban pontosan meghatározza a szabadság három fő kedvezményezett csoportját: közép-felnőtt korú nők, akik súlyos dysmenorrheában szenvednek; közép-felnőtt korú nők, akiknél a menopauzára és a klimaxra jellemző panaszok jelentkeznek; közép-felnőtt korú férfiak, akiknél az andropauzára jellemző panaszok jelentkeznek. Ennél fogva a mexikói koncepció jóval szélesebb személyi kört fog át, érintve nemcsak a menstruációt, de a menopauzát is, kiterjesztve azok tüneteire is, így betegség diagnózisának hiányában is, mindössze a tünetek fennállása esetén lehetőséget biztosít a pihenésre. Különlegessége a szakpolitikának a férfiak helyzetének értékelése. A szabályozás alapján profitáló, érintett munkaerőpiaci szereplők köre így rendkívül széles körű.

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”).⁴⁶ 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

⁴³ PRICE: i. m. 191.

⁴⁴ Jorge DE PRESNO – David PUENTE: *The Congress Of Mexico City Approves The Proposal For «Menstrual Leave»*. <https://basham.com.mx/congress-of-the-cdmx-approves-the-proposal-for-menstrual-leave/>, 2014. október 10. María Nayeli ORTEGA VILLEGAS: *Menstrual Leave in Mexico: Implications of the Initiative Proposed by Mexico City Congress*. <https://www.medscape.com/viewarticle/990188?form=fpf>, 2024. október 10.

⁴⁵ *Official Gazette, Government Gazette* Volume 203, No. 119. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf>, 2024. július 8.

⁴⁶ Lidia DE LA IGLESIA AZA – Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: La menstruación en el entorno laboral, *Lan Harremanak – Revista De Relaciones Laborales* 2024/51., 58–89. 70. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>

édesanyákat támogató intézkedés bevezetése mellett.⁴⁷ 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.⁴⁸ 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.⁴⁹ Anhuiban a menstruációs szabadság egy vagy kétnapos fizetett szabadságot biztosít orvosi igazolás bemutatása alapján. Hasonlóképpen, 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.⁵⁰ 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.⁵¹ A kérdés kapcsán további törekvések figyelhetőek 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

⁴⁷ *Issue of Menstrual Leave for Women*. <https://www.drishtias.com/daily-updates/daily-news-analysis/issue-of-menstrual-leave-for-women>, 2024. október 10.

⁴⁸ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 200.

⁴⁹ KING: i. m. 153. BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 200.

⁵⁰ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 206.

⁵¹ PRICE: i. m. 194.

közötti kapcsolatok forradalmasítására törekszik, és kifejezetten megkérdőjelezi a munkavállalóról alkotott *androcentrikus* elképzeléseket.⁵²

1.4. A spanyol szabályok⁵³

A kézirat lezárásáig Spanyolország az egyetlen olyan uniós tagállam, amely lépett, és törvénybe iktatta 2023-ban a menstruációs szabadságot. Hozzá kell ugyanakkor tenni, hogy 2017 márciusában Olaszországban már felvetődött a fizetett menstruációs szabadság törvényi szabályozása, amely végül nem járt sikerrel.⁵⁴

Spanyolországban a 2023-as törvénymódosítás előtt a női egészséghez kapcsolódó kockázatokat gyakorlatilag különösebb dogmatikai megfontolás hiányában a társadalombiztosítás keretei között kezelték, külön rávonatkozó norma nélkül, a betegszabadság és táppénz jogintézményének segítségével. Ennek megfelelően, 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.⁵⁵

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

⁵² BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 207.

⁵³ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁵⁴ PRICE: i. m. 187. Lásd továbbá: Anna MOMIGLIANO: Giving Italian Women ‘Menstrual Leave’ May Backfire on Their Job Prospects. *Washington Post* 2017. március 24. <https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/03/24/giving-italian-women-menstrual-leave-may-backfire-on-their-job-prospects/>, 2024. október 10.

⁵⁵ Daniel PEREZ DEL PRADO: *Women’s Health and Labour Law*. Fukoaka, 2023.

jognak is nevezhetünk, amely ezáltal szoros alapjogi vetülettel bír. A szabályozás rendkívül ambiciózus jellegű és többek között azzal a céllal rendelkezik, hogy szabályozzon 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) dysmenorrhea,⁵⁶ illetve a másodlagos munkaképtelenséget okozó menstruáció. Emiatt ilyen körülmény fennállása esetén a betegszabadságra válik jogosulttá az a nő, aki másodlagos dysmenorrheával küzd, amely mögött tehát egyéb nőgyógyászati probléma áll, így például endometriózis, mióma, kismencedei 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 a szabályozás, hogy a munkahelyi környezetben a kapcsolódó esetleges negatív előítéleteket kiküszöbölje a 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.⁵⁷

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

4. Egészség a menstruáció alatt: A fizikai, mentális és szociális jóllét 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 dysmenorrheából 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.

⁵⁶ Mariagiulia BERNARDI – Lucia LAZZERI – Federica PERELLI – Fernando M. REIS – Felice PETRAGLIA: *Dysmenorrhea and related disorders*. <https://f1000research.com/articles/6-1645/v1>, 2024. október 10. <https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>

⁵⁷ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

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 keresőképtelenségről 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.⁵⁸

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. törvény indoklását kell elővenni. Ebből látható, hogy a fogalmi készlete nem hézagmentes a társadalombiztosításról szóló törvénynek ebben a tekintetben.⁵⁹

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.⁶⁰ 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 rosszullét minden előfordulása, tehát minden menstruáció esetén igazolást bemutatni a munkáltató részére. További eltérés, hogy a díjazás, ellentétben a fent említett négylépcsős számítással, az első naptól kezdve 75%-a az átlagkeresetet jelentő számítási alapnak.⁶¹

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,⁶² noha ilyen megszorítás a havi mértéket tekintve nem létezik⁶³ –, 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

⁵⁸ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁵⁹ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁶⁰ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁶¹ PEREZ DEL PRADO: i. m.

⁶² Például a következő forrásokban: *Issue of Menstrual Leave for Women*; Isabel JACKSON: *A year on from Spain's menstrual leave law – what have we learned?* <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1876316/year-spains-menstrual-leave-law-%E2%80%93-learned>, 2024. október 10.

⁶³ PEREZ DEL PRADO: i. m.

szabályokra is igaz, hogy a menstruációs szabadság igénybevétele 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.⁶⁴

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.⁶⁵

Fontos kritika merült fel emiatt a szűk szabályozási tárgy kapcsán. A spanyol jogtudomány e távollétet a reprodukciós egészséggel köti össze. A menstruációs nehézségeken belül nemcsak a dysmenorrhea az egyetlen olyan körülmény, amely értékelhető a munkavégzési képességet csökkentő tényezőként, hanem például a rendkívül erős vérzés is. Ezek után okkal merül fel a kritika, hogy miért csak a másodlagos dysmenorrhea esetén jár a menstruációs szabadság.⁶⁶ 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 hatálybalépése 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.⁶⁷

2. A nemzetközi példák összevetése

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

⁶⁴ Jessica PEARSON – Michelle MORGAN: *Menstrual leave in the workplace*. <https://www.shoosmiths.com/insights/articles/menstrual-leave-in-the-workplace>, 2024. október 10.

⁶⁵ MIZSUR András: *Menstruációs szabadság bevezetését tervezi Spanyolországban, három nap járna a fájdalmaktól szenvedő nőknek*. <https://telex.hu/kulfold/2022/05/12/spanyol-oroszag-menstruacios-szabadsag-torvenytervezet>, 2024. október 10.

⁶⁶ DE LA IGLESIA AZA – SOLYMOSI-SZEKERES: i. m. 58–89.

⁶⁷ JACKSON: i. m.

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.

Ország, régió	Szabályozás	Díjazás fennállása	Tapasztalatok
Japán	a szabályozás nem határozza meg a szabadnapok számát	a munkáltatók dönthetnek arról, hogy díjazás jár-e alatta	A cégek egyharmada garantál teljes vagy részleges díjazást önkéntesen, ugyanakkor, a női munkavállalók kevesebb mint 1%-a veszi igénybe a menstruációs szabadságot (társadalmi-kulturális okok miatt).
Dél-Korea	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	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	havi 1 nap, de évente legfeljebb 3 nap lehetséges, a menstruációból fakadó nehézségek esetére (tágabb esetkör, mint csak a fájdalmas 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	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.
Vietnám	menstruáció napjai alatt napi harminc extra perc és havonta legalább három nap lehetséges, felek egyedileg tárgyalhatják a részleteket	n/A	n/A

Ország, régió	Szabályozás	Díjazás fennállása	Tapasztalatok
Kínai provincia	havi 1-2 nap lehetséges, orvosi igazolás szükséges	n/A	Ahol nem kötelező, ott nem hajtják végre hatékonyan; tartanak a visszaélés-szerű használattól
Spanyol- ország	nem maximalizált a havi mérték + szakorvosi igazolás szükséges	a társadalom-biztosítás által fedezett (75%)	szakszervezetek a stigmatizációtól tartanak (munkáltatók kevésbé fognak nőket alkalmazni); 1 év alatt 1559 igénybevetel

Saját készítésű táblázat

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 pihenőidőkről 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 (dysmenorrhea), 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.

Konklúzió

A nemzetközi tudományos diskurzus egyre erősebben fordul korábban nem vizsgált, szinte tabunak minősülő témák felé, így a méltánytalanul elhanyagolt M-ek (menstruáció, anyaság, menopauza) közül a menstruáció felé is. A menstruáció, a menstruáció alatti munkavégzés egy olyan élethelyzet, amely a világ népességének nagy részét és folyamatosan érinti, ennél fogva nehezen elfogadható, ha egy adott nemzeti jogrendszer nem rögzíti e természetes jelenség munkajogi, szociális jogi aspektusait. Ennek okai között főként a patriarchális társadalmi berendezkedésnek és jogi konstrukcióknak a női adottságokat figyelmen kívül hagyó természete keresendő. Nagyon kevés olyan nemzetet találhatunk, ahol az adott jogrendszer valamilyen módon

szabályozza a menstruáció tényét, ahhoz bármilyen támogató jellegű intézkedést társít. Jelen tanulmányban bemutatásra kerültek a főbb, ismert példák a nemzeti vagy regionális foglalkoztatáspolitikai eszközök közül, főként ázsiai országok bemutatásával. Elemzésre kerültek e szabályozások, amelyek alapján arra a következtetésre juthattunk, hogy nincs egy általános, hibátlan és példaként szolgáló menstruációs szabadság, illetve annak keretrendszere, 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.

Felhasznált irodalom

- [1] ASBOTH Beatrix: *Menstruációs szabadság – példák a nagyvilágból*. <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol>, 2024. október 10.
- [2] Marian BAIRD – Elizabeth HILL – Sydney COLUSSI: 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), 187–225.
- [3] Mariagiulia BERNARDI – Lucia LAZZERI – Federica PERELLI – Fernando M. REIS – Felice PETRAGLIA: *Dysmenorrhea and related disorders*. <https://f1000research.com/articles/6-1645/v1>, 2024. október 10.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>
- [4] Alice J. DAN: The Law and Women’s Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan. *Healthcare for Women International* 1986 (1–2), 1–14.
- [5] Sayed Qudrat HASHIMY: The Legal Paradigm of Menstrual Leaves Policy in the United Arab Emirates, Kuwait, and Afghanistan. *Journal of Disease and Global Health* 16 (1), 16–22.
- [6] Julie HENNEGAN – Alexandra K. SHANNON – Jennifer RUBLI – Kellogg J. SCHWAB – G. J. MELENDEZ-TORRES: Women’s and girls’ experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis. *PLoS Medicine* 16 (5), 31–38.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803>
- [7] Natalie HUET: Spain’s menstrual leave: *The countries that have already tried and tested days off for period pain*. <https://www.euronews.com/>

- next/2022/05/13/spain-s-menstrual-leave-the-countries-that-have-already-tried-and-tested-days-off-for-peri, 2024. október 10.
- [8] Lidia DE LA IGLESIA AZA – Bernadett SOLYMOSI-SZEKERES: La menstruación en el entorno laboral. *Lan Harremanak – Revista De Relaciones Laborales* 2024/51., 58–89. 70. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>
- [9] *Issue of Menstrual Leave for Women*. <https://www.drishtias.com/daily-updates/daily-news-analysis/issue-of-menstrual-leave-for-women>, 2024. október 10.
- [10] Isabel JACKSON: *A year on from Spain's menstrual leave law – what have we learned?* <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1876316/year-spains-menstrual-leave-law-%E2%80%93-learned>, 2024. október 10.
- [11] Rizichi KASHERO-ONDEGO – Njeri WAGACHA: *The concept of menstrual leave*. <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2023/Practice/Employment/employment-law-alert-2-may-2023-the-concept-of-menstrual-leave.html>, 2024. október 10.
- [12] Sally KING: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In: *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming* (eds.: Juliet Hassard – Luis D. Torres), Springer Cham, Switzerland, 2020, 151–176. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9
- [13] Rachel B. LEVITT – Jessica L. BARNACK-TAVLARIS: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In: *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. (eds.: Chris Bobel – Inga T. Winkler – Breanne Fahs – Katie Ann Hasson – Elizabeth Arveda Kissling – Tomi-Ann Roberts), Palgrave Macmillan, Singapore, 2020, 561–577.
- [14] Anna MOMIGLIANO: Giving Italian Women ‘Menstrual Leave’ May Backfire on Their Job Prospects, *Washington Post*, 2017. március 24. <https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/03/24/giving-italian-women-menstrual-leave-may-backfire-ontheir-job-prospects/>, 2024. október 10.
- [15] MIZSUR András: *Menstruációs szabadság bevezetését tervezik Spanyolországban, három nap járna a fájdalomtól szenvedő nőknek*. <https://telex.hu/kulfold/2022/05/12/spanyolorszag-menstruacios-szabadsag-torvenytervezet> 2024. október 10.
- [16] María Nayeli ORTEGA VILLEGAS: *Menstrual Leave in Mexico: Implications of the Initiative Proposed by Mexico City Congress*. <https://www.medscape.com/viewarticle/990188?form=fpf>, 2024. október 10.
- [17] Jessica PEARSON – Michelle MORGAN: *Menstrual leave in the workplace*. <https://www.shoosmiths.com/insights/articles/menstrual-leave-in-the-workplace>, 2024. október 10.

-
- [18] Daniel PEREZ DEL PRADO: *Women's Health and Labour Law*. Fukuoka, 2023.
- [19] Jorge DE PRESNO – David PUENTE: *The Congress Of Mexico City Approves The Proposal For «Menstrual Leave»*. <https://basham.com.mx/congress-of-the-cdmx-approves-the-proposal-for-menstrual-leave/>, 2014. október 10.
- [20] Hilary H. PRICE: Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit. *Oklahoma Law Review* 2 (74), 187–224.
- [21] Will WORLEY: *The Country Where All Women Get a Day Off Because of Their Period” Independent*. <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html>, 2024. október 10.