



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**Egészségvédelem és munkajog – A nemek közötti
egyenlőség elhanyagolt vetülete**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024/11/25

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	1
2. Nemek közötti egyenlőség és munkajog	5
3. Egészségvédelem és a munkajog – a nemek közötti egyenlőség elhanyagolt vetülete.....	11
3.1. EU-s szabályok.....	11
3.2. Magyar keretek.....	14
4. A nők munkahelyi egészsége	16
4.1. Összefoglalás.....	21
5. A reprodukív egészség	22
6. Konklúzió	29
7. Felhasznált irodalom	34

1. Bevezetés

A nők helyzete mindig is összetett és változó volt. Nagyban függött és függ ma is a társadalmi, kulturális, gazdasági és politikai körülményektől.

A dolgozatom célja, hogy átfogó képet nyújtson a nemek közötti egyenlőség kérdéséről a munkajog területén, figyelembe véve ennek történeti, jogi és társadalmi aspektusait. A munkaerőpiacon a nők és férfiak közötti egyenlőség kérdése egyszerre jelent társadalmi igazságossági és gazdasági kérdést. Az elmúlt évtizedek során a nők egyre nagyobb arányban léptek be a munka világába, viszont a jogi szabályozásnak folyamatosan alkalmazkodnia kellett – és kell ma is – az új kihívásokhoz, hogy valódi esélyegyenlőséget biztosítson.

A dolgozatom témaválasztása mögött személyes és szakmai indíttatás is áll: nőként mélyen foglalkoztat a nők helyzete, mind a jelenben, mind a jövőre nézve. Úgy vélem, hogy a társadalmi fejlődés egyik alapvető feltétele, hogy a nők számára biztosított legyen az egyenlő esélyekhez való hozzáférés, és az, hogy élethelyzeteik és jogaik megfelelően szabályozva és védve legyenek. Érdekel, hogyan befolyásolják a jelenlegi gazdasági, társadalmi és jogi szabályozások a nők mindennapjait, és milyen lehetséges irányokat lehetne kidolgozni annak érdekében, hogy a nők helyzete javuljon, illetve igazodjon a mai kor kihívásaihoz. Fontosnak tartom, hogy a nők szerepvállalása és lehetőségei az élet különböző területein egyre szélesebb körben elismertek legyenek, és hogy olyan szabályozási keretek jöjjenek létre, amelyek hosszú távon támogatják őket abban, hogy teljes értékű és sikeres életet élhessenek. A dolgozatomban ezért arra törekszem, hogy alaposan megvizsgáljam a nők jelenlegi helyzetét befolyásoló tényezőket, valamint azokat a kihívásokat, amelyek megoldására a jogalkotás és a társadalmi szemléletmód egyaránt nagyobb figyelmet igényel.

A dolgozat elkészítése során magyar nyelvű és idegen nyelvű forrásokat egyaránt felhasználtam annak érdekében, hogy átfogó és sokoldalú képet nyújtsak a témáról. A magyar nyelvű források segítségével részletesen megismerhettem a hazai jogi és társadalmi környezetet, míg az idegen nyelvű szakirodalom és kutatások lehetőséget adtak arra, hogy nemzetközi kitekintést nyerjek, és összehasonlításokat végezzek a különböző országok szabályozási gyakorlatai között. E két forráscsoport együttes alkalmazása biztosította a téma széleskörű elemzését.

A dolgozat magyar forrásai között kiemelt figyelmet szenteltem a hazai jogszabályi és intézményi háttér feltárására. Elemzésre került a Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény), az Alaptörvény, a Törvény a munkavédelemről (1993. évi XCIII. törvény), valamint az 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről vonatkozó részei. Ezek a törvények azok, amelyek

alapvetően meghatározzák a munkavállalók jogait és védelmét. Emellett kitértem a 30/1998.(VI.24.) NM rendeletre is. Forrásként használtam továbbá az Állami Számvevőszék egyik szakmai cikkét az úgynevezett “pink education”-ról. Ezen források elemzése segítette, hogy megalapozott képet alkossak a magyar szabályozási környezet aktuális helyzetéről és kihívásairól.

A dolgozatban az európai uniós és nemzetközi példákat is részletesen feldolgoztam, hogy szélesebb perspektívát nyújtsak a vizsgált témáról. Az Európai Unió intézményei közül az Európai Parlament, a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, az Európai Beruházási Bank, valamint az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU – OSHA) tevékenysége és irányelvei kerültek elemzésre, amelyek mind hozzájárulnak a nők jogainak, a munkavédelemnek és a társadalmi egyenlőség megteremtésének előmozdításához az uniós országokban. Nemzetközi szinten az ENSZ fenntartható fejlődési céljait is áttekintettem, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőség kérdésére. A dolgozatban az európai munkakörülményekre és a nők munkaerőpiaci helyzetére vonatkozóan több szakirodalmat is felhasználtam, köztük a “HesaMag” magazin 2015-ös kiadását. A “HesaMag” az Európai Szakszervezeti Intézet kétévente megjelenő magazinja az európai munkakörülményekről. Emellett a dolgozatban használtam Amara Germaine Scheitlin “The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Women” című művét is, különösen annak 2. fejezetét, melynek címe “Sexual and Reproductive Health Rights”. Ez a fejezet értékes információkat nyújt a szexuális és reprodukív egészségügyi jogoknak a munkaerőpiacra gyakorolt hatásairól, amelyek fontos szempontként jelennek meg a dolgozatban. Ezen források lehetőséget biztosítottak arra, hogy mélyebb betekintést nyerjek a munkahelyi körülmények és az egészségügyi jogok összefüggéseibe az európai nőkre vonatkozóan.

A dolgozat központi tartalmi elemei négy fő terület köré épülnek: a nemek közötti egyenlőség és a munkajog összefüggései, az egészségvédelem és a munkajog kapcsolata, a nők munkahelyi egészségének kérdései, valamint a reprodukív egészség munkaerőpiacra gyakorolt hatása. E négy elem együttes vizsgálata átfogó képet ad a nők munkaerőpiaci helyzetéről, és segít rávilágítani a szabályozási környezet hiányosságaira és a lehetséges fejlesztési irányokra.

Az 1. fejezet áttekinti a nemek közötti egyenlőség és a munkajog történeti és jogi fejlődését. Kiemeli, hogy a nők tömeges munkába állása az első világháború idején kezdődött, ám munkájukat kezdetektől alulértékelték. A mai napig küzdelmet jelent a nemek közötti bérszakadék és egyéb munkahelyi egyenlőtlenségek felszámolása, valamint a nők

munkavállalásának fiziológiai és társadalmi különbségekből fakadó kihívásainak jogi kezelése. Ennek a fejezetnek a kutatási kérdése az lenne, hogy hogyan biztosítható a nemek közötti egyenlőség a munkajog keretein belül, figyelembe véve a nők speciális helyzetéből fakadó kihívásokat és szükségleteket?

A 2. fejezet bemutatja a munkahelyi egészségvédelem jogi kereteit, kiemelve az uniós és magyar szabályozások szerepét. Részletezi, hogy a munkavédelem biztosítása a munkáltatók kötelessége, amely magában foglalja az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtését. A fejezet hangsúlyozza, hogy a megfelelő egészségügyi és biztonsági intézkedések hosszú távon nemcsak a munkavállalók jólétét növelik, hanem gazdasági előnyöket is biztosítanak. Ez a fejezet arra keresi a választ, hogy hogyan biztosíthatók a munkahelyi egészségvédelem hatékony szabályozásai, hogy azok megfeleljenek a munkavállalók igényeinek, és elősegítsék a biztonságos munkavégzést és a hosszú távú egészségmegőrzést.

A következő fejezet, a nők munkahelyi egészsége a női munkavállalók speciális egészségügyi kihívásait tárgyalja, beleértve a reprodukív egészséggel, a hormonális változásokkal és a munkahelyi stresszel kapcsolatos problémákat. Kiemeli, hogy a nemek közötti biológiai és társadalmi különbségek eltérő munkakörülményeket és egészségvédelmi intézkedéseket igényelnek. A fejezet hangsúlyozza, hogy a nők munkahelyi egészségének figyelembevétele nemcsak az egyéni jóllétet, hanem a munkahelyi hatékonyságot és a gazdasági eredményességet is növeli. A fejezetben szó esik a vashiányról is, amely számomra személyes jelentőséggel bír, hiszen krónikus vashiánnyal élek. Pontosan tudom, milyen kihívásokat jelent ez az állapot a mindennapi életben, különösen egyetemre járás és munka mellett. A saját tapasztalataim alapján fontosnak tartottam megemlíteni a problémát, mivel a vashiány nemcsak az egyéni egészséget, hanem a teljesítőképességet és az életminőséget is jelentősen befolyásolja, és sokan küzdenek vele anélkül, hogy kellő figyelmet kapna. Ennek a fejezetnek az a fő kérdése, hogy hogyan lehet a munkahelyi egészségvédelmi szabályokat és gyakorlatokat úgy kialakítani, hogy azok hatékonyan támogassák a nők speciális egészségügyi szükségleteit és kihívásaikat a munkakörnyezetben.

Az utolsó fejezet, a reprodukív egészség és a munkahelyi környezet közötti kapcsolatokat elemzi, hangsúlyozva a terhesség, szülés és családtervezés munkaerőpiaci hatásait. Kiemeli, hogy a szexuális és reprodukív egészséghöz való jog alapvetően befolyásolja a munkavállalók jóllétét és gazdasági részvételét, különösen a gyermekvállalással összefüggő kihívások kezelésekor. A fejezet hangsúlyozza, hogy a reprodukív egészségügyi szolgáltatásokhoz való

hozzáférés javítása hozzájárul a nemek közötti egyenlőség és a munkahelyi esélyegyenlőség előmozdításához. A fejezet kutatási kérdése az lenne, hogy hogyan hat a reprodukív egészség a munkavállalók munkahelyi lehetőségeire, és milyen szabályozások segíthetnek ennek javításán?

A dolgozat tehát összességében arra keresi a választ, hogy megfelelő módon van-e szabályozva a nők helyzete a munkaerőpiacon, figyelembe véve azokat a nehézségeket, amelyek csak őket érintenek.

2. Nemek közötti egyenlőség és a munkajog

Alapvetően a munkajog a férfi társadalomhoz kapcsolódott, hiszen a nők tömeges munkába állása csak az első világháború kitörésekor történt meg. Ennek háttérében az áll, hogy a háborúba vonult férfiak után rengeteg nő maradt a hátszágban, akik úgy tudták segíteni az országot, ha a munkába állásukkal pótolják a férfiak által kieső munkaerőt.¹ A nők legjellemzőbben tanárként, nővérként vagy gyári munkásként helyezkedtek el. A háborúk idején a mezőgazdasági munkákat is ők látták el, de fegyvereket előállító gyárakban is megtalálhatóak voltak. Olyan szerepeket is betöltöttek, amelyeket nők eddig még soha, hiszen a férfiak otthonuktól távol harcoltak hazáikért. Mindez azonban mit sem jelentett, a nők már kezdetektől fogva azzal szembesültek, hogy munkájuk nem ér annyit mint egy férfié, kevesebb fizetést kaptak ugyanazon munka elvégzéséért. Ezek ellenére a nők munkában maradtak, innentől kezdve nem csak a háztartást vezették és a gyerekeket nevelték. Talán innentől mondhatjuk azt, hogy megszűntek a jellegzetes egykeresős családmodellek.²

A munkajog innentől tehát nem csak a férfi munkások munkaviszonyát szabályozta, hanem a női dolgozók helyzetére is hatással volt. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban is érvényes, ezáltal a nemek közötti egyenlő bánásmód kérdése ekkortól előtérbe került.

A nemek közötti egyenlőség a munkajog területén nem egyik napról a másikra valósult meg, hanem hosszú évtizedek komoly munkája áll a háttérben. Még ma sem értük el a teljes egyenlőséget a két nem között, a mai napig egy fontos célkitűzés és a mindennapi életünk problémája. Az 1960-as években indult el az Egyesült Államokban a feminizmus második hulláma. Ennek az volt a kiváltó oka, hogy a csatatérrel hazaérkező férfiak vissza akarták kényszeríteni a nőket a háziasszony szerepébe. Viszont a nők rájöttek arra, hogy helyt tudnak állni a munka világában is, amit a háborús időkben remekül be is bizonyítottak. Napvilágra került az is, hogy a háziasszony – szerep a nők többségét egyáltalán nem teszi boldoggá, nem elégíti ki őket. Ezzel a mozgalommal azt akarták elérni, hogy innentől kezdve a nők ne csak háztartást vezessenek és gyerekeket neveljenek, hanem ők is részesei lehessenek a munka világának. Egyenlő lehetőséget akartak a férfiakkal és ezekben az években vált igazán fontos

¹ Bokodi Mercédesz: Nők a munka világában, 2022. 12. 06.

<https://arsboni.hu/nok-a-munka-vilagaban/> (letöltés ideje: 2024. 09. 18.)

² Gyimesi Károly: Nők a munkaerőpiacon: A női munkavállalás rövid története, 2024. 03. 08.

<https://dreamjobs.hu/hu/blog/post/nok-a-munkaeropiacon-a-noi-munkavallalas-rovid-tortenete> (letöltés ideje: 2024. 09. 18.)

kérdéssé a nők saját testéhez való joga. Ez azért volt és a mai napig egy kihívó kérdés, mert a női test teljesen más adottságokkal bír, mint egy férfi teste. Ez a problémakör különleges kihívást jelent a munkajogi szabályozásban. Ennek a hullámnak a hatására a nők elkezdtek férfiak által dominált területeken is elhelyezkedni, mint például a politika vagy orvostudomány területein. Magyarországon ennek a hatása egyáltalán nem érződött, itthon egészen más rendszer volt. Dolgozhattak a nők, feljebb is juthattak akár a ranglétrán, viszont egy úgynevezett “kettős teher” jött létre, ami azt jelentette, hogy hiába dolgozik ugyanannyit egy nő egy nap mint egy férfi, a háztartás vezetése és a gyermeknevelés kizárólag a nők munkája.³ Ez egyértelműen azzal járt, hogy a nők munka után hazamentek, és ugyanúgy eleget kellett tenni háziasszonyi kötelezettségüknek. 1970-ben New Yorkban több ezer nő vonult ki az utcákra, azért, hogy egyenlőséget követeljenek. A nap eseményeinek szervezői három konkrét célban állapodtak meg, amelyek a második hullámú feminizmus általános szellemiségét tükrözték. Ezek a célok a következők voltak: az igény szerinti ingyenes abortusz, az esélyegyenlőség a foglalkoztatásban és az oktatásban, valamint az állandó gyermekgondozási központok létrehozása. A női mozgalom a nemek közötti egyenlőséget a munkahelyeken és az egyetemeken követelte a legsikeresebben, ebben sikerült elérniük a legnagyobb változást. A IX. cím 1972-es elfogadása megtiltotta a nemi megkülönböztetést minden olyan oktatási programban, amely szövetségi pénzügyi támogatásban részesül. A módosításnak drámai hatása volt a lányok sportolásának kiegyenlítésére. A feministák a szexuális zaklatást tiltó irányelvekkel a munka világát is barátságosabbá tették a nők számára. Az elmúlt évtizedekben folyamatosan nőtt a nők részvétele a főiskolákon, a felsőoktatásban és a szakmákban, bár a nemek közötti bérszakadék még mindig fennáll.⁴

Amint már az fentebb említésre került, a nemek közötti egyenlőség megvalósulása a mai napig egy meg nem oldott probléma, nemcsak a munkajog területén. A továbbiakban azt a kérdést vesszük szemügyre, hogy jelenleg milyen jogszabályok vannak ennek kapcsán.

Először is fontos tisztázni, hogy valójában mit is jelent a nemek közötti egyenlőség. A jogok, a bánásmód, a kötelezettségek, a lehetőségek, valamint a társadalmi és gazdasági szférában tapasztalt eredmények tekintetében a nemek közötti egyenlőség a férfiak és nők egyenjogúságát jelenti. Ha a férfiakat és a nőket szükségleteik, érdekeik és prioritásaik tekintetében egyenlő

³ Antoni Rita: A feminizmus története-vázlatos áttekintés, 2010. 05. 18.
<https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes> (letöltés ideje: 2024. 09. 22.)

⁴ Sacha Cohen: The day women went on strike, 2015. 08. 26.
<https://time.com/4008060/women-strike-equality-1970/> (letöltés ideje: 2024. 09. 22.)

bánásmódban részesítik, és minden társadalmi szinten azonos lehetőségekkel, jogokkal és kötelezettségekkel rendelkeznek, akkor megvalósul a nemek közötti egyenlőség.⁵ A nők és a férfiak a foglalkoztatás, a díjazás, az előmenetel, a szakképzés és a munkakörülmények kapcsán egyenlő bánásmódra jogosultak. Fontos az, hogy a nőknek olyan munkakörülményeket biztosítsanak, amelyek ténylegesen lehetővé teszik számukra a munkájukban történő részvételt. Ez azt jelenti, hogy számításba kell venni fiziológiai előfeltételeiket, emellett az anyasági társadalmi szerepüket is. Azt is vizsgálni kell, hogy milyen szerepe van egy férfinak és milyen szerepe van egy nőnek a gyermekek nevelésében és gondozásában. Az egyenlő bánásmód elvével összhangban az egyének megkülönböztetése a nem, a vallás vagy meggyőződés, a faj, az állampolgárság vagy etnikai csoport, a fogyatékoság, a kor, a szexuális irányultság, a házassági és családi állapot, a bőrszín, a nyelv, a politikai vagy egyéb meggyőződés, a nemzeti vagy társadalmi eredet, és a vagyon alapján szigorúan tilos a munkaviszonyban, a hasonló jogviszonyokban és a kapcsolódó jogi összefüggésekben. Vannak olyan területek, ahol az egyenlő bánásmód kifejezetten érvényesül. Ezek a következők: munkavállalás, foglalkozás, egyéb keresőtevékenység vagy funkció megszerzése, beleértve a foglalkoztatáshoz szükséges felvételi követelményeket, a kiválasztási feltételeket és módszereket. Emellett a foglalkoztatási és munkakörülmények, beleértve a fizetést, a karrierfejlesztést és az elbocsátást. Ide sorolható még a hozzáférés szakképzésekhez, szakmai továbbképzésekhez és az aktív munkaerő-piaci programokban való részvételhez, ideértve a foglalkoztatási tanácsadáshoz és a munkahelyváltáshoz való hozzáférést, vagy munkavállalói szervezetekben, az egyes szakmákat és munkáltatókat összekötő szervezetekben való jelenlét és tevékenység, beleértve a tagoknak a szervezet által nyújtott előnyeit. A munkavállaló továbbíthatja munkáltatója felé, ha úgy érzi, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése a törvény által védett érdekeit, vagy jogait érinti.⁶ Fontos a nyitott kommunikáció, amelyet a Munka Törvénykönyve is rögzít az általános magatartási követelményeknél. (Mt. 6.§ (2))⁷ Emellett természetesen a peres út is nyitva áll a munkavállaló előtt amellet, hogy a hatósághoz is fordulhat. A munkavállaló ilyen esetben nem csak a munkáltatójához fordulhat, hanem akár jogi védelmet is kérhet a bíróságon. A munkáltató nem hagyhatja figyelmen kívül a panaszt, köteles rá megadott időn belül válaszolni, ezen felül orvosolnia is kell a problémát.

⁵ Eurofound: Gender Equality

<https://www.eurofound.europa.eu/hu/topic/nemek-kozotti-egyenloseg> (letöltés ideje: 2024. 09. 22.)

⁶ Národný Inspektorát Práce: A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és hátrányos megkülönböztetés tiltása

<https://www.ip.gov.sk/ferfiak-es-nok-kozotti-egyenlo-banasmod-es-hatranyos-megkulonboztetes-tiltasa/> (letöltés ideje: 2024. 09. 22.)

⁷ Mt. 6.§ (2) (letöltés ideje: 2024.09. 23.)

Továbbá az is az ő kötelessége, hogy tartózkodjon az ilyen cselekményektől és neki kell ennek következményeit elhárítani.⁸

A 2012. évi I. törvény, azaz a Munka Törvénykönyve a 12. §-ban ejt szót az egyenlő bánásmód követelményéről, a következők szerint: “12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.”⁹ Ezen paragrafus harmadik bekezdése előírja, hogy “A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.”¹⁰

Tekintettel arra, hogy az egyenlő bánásmód kérdése nem csak nemzeti szabályozással érintett, figyelembe kell venni például az Európai Unió megközelítését is a kérdésben. Az Európai Parlament kimondta, hogy alapvető feltétel az egyenlő bér és az egyenlő bánásmód, ahhoz hogy a nők egyenjogúsága, gazdasági függetlensége és szakmai kiteljesedése megvalósulhasson. Számítások szerint az EU-ban a nők bére 14,1% -al, nyugdíja pedig 29,5% -al kevesebb mint a férfiaké. Azt is kimutatták, hogy általában a nők olyan területeken dolgoznak, amelyek nincsenek eléggé megbecsülve, pedig komoly társadalmi és gazdasági értéket képviselnek. Ilyen például az oktatás, az ápolás vagy a takarítási ágazat. Ezekről az is elmondható, hogy rosszabbul fizetnek. A nemek közötti különbségek ugyanakkor nem csak ezeken a módokon nyilvánulnak meg a foglalkoztatás terén. Nemtől függetlenül mindenkinek joga van a munkához, és a munka és magánélet egyensúlyához. Az a kérés került megfogalmazásra a tagállamok felé, hogy segítsék a fizetett szabadság terjedését, természetesen azzal a feltétellel, hogy nők és férfiak egyenlő feltételekkel tudják ezt igénybe venni. Azt is hangsúlyozták, hogy a szexuális és reprodukzív egészség a nők alapvető jogai, amit semmiféleképpen nem szabad semmibe venni, vagy gyengíteni, amely álláspontom szerint a munkavégzés szabályainak közvetett érvényesülését is érinti elvárásként. Van egy úgynevezett nemek közötti egyenlőségi mutató, amit a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete dolgozott ki, amiből megtudhatunk

⁸ Národný Inspektorát Práce: A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és hátrányos megkülönböztetés tiltása

<https://www.ip.gov.sk/ferfiak-es-nok-kozotti-egyenlo-banasmod-es-hatranyos-megkulonboztetes-tiltasa/>
(letöltés ideje: 2024. 09. 23.)

⁹ Mt. 12.§ (1) (letöltés ideje: 2024. 09. 26.)

¹⁰Mt. 12.§ (3) (letöltés ideje: 2024. 09. 26.)

egy pár számbeli adatot. Eszerint a mutató szerint az Uniónak még legalább 60 év kellenne ahhoz, hogy megvalósuljon a két nem teljes egyenlősége. A tagállamok 2021-ben 100 pontból körülbelül 68-at értek el, ami azt jelenti, hogy 10 év alatt 4,9 pontot javultunk. Magyarország ebben a felmérésben 53,4 pontot ért el, ami a második leggyengébb az Unióban.¹¹ Álláspontom szerint ez a statisztika egy felhívást fogalmaz meg a jogalkotó számára, hogy jogszabályok megírásával és módosításával nagyobb hangsúlyt kellene fektetni arra, hogy jobb eredményeket érjünk el ezen a területen.

A nemek közötti egyenlőség nem csak méltányossági kérdés, hanem komoly gazdasági jelentőséggel is bír. Egy kutatás szerint, ha sikerülne csökkentenünk a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségeket, az akár 8%-al növelhetné a fejlődő gazdaságok GDP-jét. Ha teljesen sikerülne felszámolni a nemek közötti egyenlőtlenséget, akkor ezekben az országokban 23%-al növekedne a GDP. Ha a nők egyenlő szerepet töltenek be a gazdaságban, az jobb eredményekhez vezethet. Az Európai Beruházási Bank megállapította, hogy azok a cégek, amelyeket nők vezetnek, magasabb pontszámokat értek el környezeti, társadalmi és irányítási területeken. Az is kimutatható volt, hogy ezek a vállalatok nyereségesebbek. Ezek tehát mind arra engednek következtetni, hogy korunk egyik legnagyobb kihívását nem lehet megoldani inkluzivitás nélkül. A nők kezében van a globális vagyon 40%-a, és a nők egy fenntartható jövőbe szeretnének befektetni. Az olyan cégek, amelyek kiszorítják a nőket, saját magukat vágják el a jobb teljesítménytől. A nők már régóta egyedi megküzdési mechanizmusokat fejlesztettek ki a tisztességtelen körülményekkel szemben, ami különösen értékessé tesz bennünket a társadalom átalakítását célzó szervezetek számára. A múltból eredő kirekesztés és egyenlőtlenség berögzült érzése növeli hajlamunkat arra, hogy lássuk a változás szükségességét, és hogy figyelembe vegyük mások érdekeit, amikor politikákkal vagy üzleti gyakorlatokkal kapcsolatos döntéseket hozunk. Hasonló okok miatt azok a nemzetek, ahol magasabb a nők aránya a parlamentben, nagyobb valószínűséggel lépnek életbe az éghajlatváltozással kapcsolatos jogszabályok és ratifikálják a környezetvédelmi szerződéseket. Az Európai Beruházási Bank kimondta, hogy: “A nők tehetsége a gazdasági haladás egyik hajtóereje és az éghajlatváltozás megoldásának lényeges eleme.”¹²

¹¹ Európai Parlament: Nemek közötti egyenlőség: Fókuszban a nők munkaerőpiaci esélyei és a bérszakadék, 2021. 12. 15.

<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20211210IPR19212/nemek-kozotti-egyenloseg-fokuszban-a-nok-munkaeropiaci-eselyei-es-a-berszakadek> (letöltés ideje: 2024. 09. 28.)

¹² Nadia Calvino: A nemek közötti egyenlőség gazdasági ereje, 2024. 03. 08.

<https://www.eib.org/en/stories/gender-equality-power?lang=hu> (letöltés ideje: 2024. 09. 28.)

Az egyenlő bánásmód kérdése egy globális kérdés. Az Egyesült Nemzetek Szervezetének, azaz az ENSZ-nek vannak fenntartható fejlődési céljai. Ezeknek a céloknak az lenne a lényege, hogy egy olyan fejlődést tudjunk elérni, amivel mi is ki tudjuk elégíteni a szükségleteinket, de az utánunk következő generáció szükségkielégítését se veszélyeztessük. Fontos eleme a környezetről való gondoskodás, a társadalmi befogadás és a gazdasági jólét.¹³ Összesen 17 ilyen célkitűzés van, és ebből az 5. a nemek közötti egyenlőség. Egyértelműen ezzel meg akarják valósítani a nemek közötti egyenlőséget és segíteni a gyengébbik fél felemelkedését.¹⁴ Ehhez a célhoz tartoznak alcélok is. Ilyen alcél az, hogy véget vessünk a nők elleni hátrányos megkülönböztetésnek, megszüntessük a nők elleni erőszak összes formáját, megszüntessük az ártalmas szokásokat, mint például a gyermekházasságot, biztosítsuk a nők részvételét akár vezetői szerepben a politikában, a közéletben és a gazdaságban. Mindezek mellett biztosítsuk a nők hozzáférését a szexuális és reprodukciós egészségügyi szolgáltatásokhoz és egyenlő jogokat biztosítsunk számukra.¹⁵

Mindezekből arra következtethetünk, hogy még nagyon sok mindent kell tenni azért, hogy valóban megvalósuljon a nemek közötti egyenlőség, de azt is láthatjuk, hogy aktuális kérdés, tudományos diskurzus kérdése, de hosszú az út.

¹³ EUR-Lex: Fenntartható Fejlődés

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM:sustainable_development (letöltés ideje: 2024. 09. 28.)

¹⁴ Egyesült Nemzetek Szervezete: Fenntartható Fejlődési Célok

https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html (letöltés ideje: 2024. 09. 28.)

¹⁵ Civil Kerekasztal: Nemek közötti egyenlőség (Fordítás: Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog-és Államtudományi Kar angol-magyar, kétnyelvű kiadás, 2016)

<https://ffcelok.hu/celok/nemek-kozotti-egyenloseg/> (letöltés ideje: 2024. 09. 28.)

3. Egészségvédelem és a munkajog – a nemek közötti egyenlőség elhanyagolt vetülete

Az egészségvédelem nemzetközi szintű szabályozása a munkajogban számos okból fontos, mivel globálisan egységes minimumszintet biztosít a munkavállalók számára, és hozzájárul a biztonságosabb, igazságosabb munkakörnyezetek kialakításához.

3.1. EU-s szabályok

A Római Szerződést 1957-ben írták alá, és ez a nemzetközi szerződés hozta létre az Európai Gazdasági Közösséget.¹⁶ Ennek a szerződésnek alapvető eleme a személyek szabad áramlásának elve, ami azt jelentette, hogy a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szabályozás különösen fontos lett, hiszen a szabadon áramló munkaerőnek joga van mindenhol az azonos szintű biztonsághoz a munkahelyen. A Római Szerződés úgy rendelkezett, hogy az Európai Bizottságnak elő kell segítenie a tagállamok közötti együttműködést a munkahelyi egészségvédelem teljes területén. Ide sorolható a munkajog, a munkakörülmények, a munkahelyi balesetek megelőzése és a munkahelyi higiénia. Kezdetben az Európai Bizottság szerepe csupán koordinatív jellegű volt, de a későbbiekben ennél erősebb eszközökre volt szükség. A Bizottság 1967-ben fogadta el az első olyan irányelvet, amely foglalkozott a munkahelyi egészségvédelemmel. Ez az irányelv a veszélyes anyagok osztályozásáról, csomagolásáról és címkézéséről szólt. 1974-ben elindult a Közösség első szociális akcióprogramja, amelynek célja volt az, hogy fejlesszék a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó feltételeket. Ezek nem általános előírásokat tartalmaztak, hanem egy –

¹⁶ Európai Parlament: Római Szerződés (aláírva: 1957. 03. 25., hatálybalépés: 1958. 01.01.)
<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/hu/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>
(letöltés ideje: 2024. 10. 02.)

egy speciális veszélyforrás elleni védekezésre vonatkoztak. Ezeket az irányelveket nehéz volt összehangolni a tagállamok között, így egy – egy irányelv csak hosszú tárgyalások után jöttek létre. 1986-ban megszületett az Egységes Európai Okmány, ami módosította a Római Szerződést és kibővítette a szociális biztonságról szóló fejezetet. Ez az új cikkely arra törekedett, hogy javítsák a tagállamok a munkakörülményeket, a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét. Az Európai Szociális Karta volt az első, amely nemzetközi szinten fogalmazott meg jogokat a munkahelyi egészség – és biztonságvédelem területén. Kimondja, hogy: “minden dolgozónak joga van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez”, “a gyermekeknek és a fiataloknak különleges védelemre van joguk azokkal a fizikai és morális veszélyekkel szemben, amelyeknek ki vannak téve”, “a dolgozó nőknek anyaság esetén és a többi dolgozó nőnek a megfelelő esetben munkájuk során joguk van különleges védelemhez”. Az Amszterdami Szerződés 1999-ben lépett hatályba, ami tovább szigorított. Előírja az Európai Bizottság részére hogy koordinálja a tagállamok munkavállalók szociális biztonságára, a foglalkoztatási megbetegedések és balesetek megelőzésére, valamint a munkahelyi higiéniára vonatkozó politikáit. Mindezekből arra következtethetünk, hogy megszületett a munkahelyi egészség – és biztonságvédelem jogi kerete. A Közösség segíti ezek megvalósulását akcióprogramokkal. Fontos feladat most az, hogy a tagállamok végre tudják hajtani a jogi előírásokat.¹⁷

Az uniós jogszabályok védik a munkavállalókat a különböző veszélyes anyagoktól, valamint az egészségvédelemre és biztonságra vonatkozóan úgynevezett minimumkövetelményeket határoznak meg. Az EU célja az, hogy előremozdítsa a jóllétet, tehát nem csak a műszaki biztonságra tér ki, hanem például a munkafeltételekre, a társas kapcsolatokra vagy a munkaszervezésre is. Kötelezik a munkáltatót arra, hogy a munkavégzést biztonságosabbá tegye, és emellett megfelelő tájékoztatást és képzéseket nyújtson a munkavállalók számára, hiszen ez is megelőzhet munkahelyi baleseteket. 1989-ben fogadták el a “munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelvet”, ami az előbb leírtakat teszi kötelezővé.¹⁸

Az EU – OSHA¹⁹ számos kutatást végzett az egészségvédelemről és a munkahelyi biztonságról. Ezeknek a kutatásoknak az az egyértelmű eredménye, hogy azok a munkahelyek, ahol nem

¹⁷ Dr. Páva Hanna – Gábor János: Munkavédelem az Európai Unióban

<https://bmeip.hu/download/engemiserint/Munkavedelem%20az%20EUban.pdf> (letöltés ideje: 2024. 10. 02.)

¹⁸ Európai Tanács: A munkavállalók védelme: Munkahelyi Egészségvédelem és Biztonság, 2024. 03. 04.

<https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/protecting-workers/> (letöltés ideje: 2024. 10. 02.)

¹⁹ European Agency for Safety and Health at Work

megfelelő a biztonság és az egészségvédelem, azok több pénzt vesztenek, még ahol minden a megfelelő körülmények között működik, azok a munkahelyek nyereségesebbek.²⁰ Ennek háttérében az áll, hogy ahol megfelelő a biztonság és egészségvédelem, ott kevesebb munkabaleset történik. Ez azt fogja eredményezni, hogy csökken a munkából kiesett idő és csökkennek az egészségügyi kiadások is. Emellett ha a munkavállalók egészséges környezetben dolgoznak, akkor kevesebbet fognak hiányozni munkahelyi megbetegedések miatt. Egy biztonságos munkahelyen a munkavállalók nyugodtabban és hatékonyabban tudnak dolgozni, hiszen nem kell tartaniuk egy bármikor bekövetkező balesettől, vagy egészségkárosodástól. Mindezek mellett csökkenhet a krónikus betegségek száma, amely hosszú távon tudja mérsékelni az egészségügyi költségeket. Azzal mindenki csak nyerhet, ha foglalkozva van ezekkel a kérdéskörökkel. A munkavállalók és az egészségügyi rendszerek is. Hiszen ha a munkavállaló valamilyen baleset miatt kiesik a munkaerőpiacról, az egyértelműen neki is rossz és a munkáltatójának is. Emellett a nem megfelelő egészségvédelmi rendszerekkel rendelkező tagállamok nagyon sok pénzt és energiát fordítanak arra, hogy ellássák a sérüléseket és a betegségeket. Tehát közös érdek lenne a munkahelyi biztonság és az egészségvédelem. Ha ezt sikerülne elérnie az országoknak, annak több jótékony hatása lehetne: javulna a termelékenység, hiszen csökkenne a betegségek miatti hiányzás, csökkennének az egészségügyi költségek, lehetőség lenne arra, hogy az idősebb munkavállalók tovább munkában maradjanak és csökkenne azoknak a száma, akik valamely családtagjuk ápolása miatt esik ki a munkaerőpiacról.²¹

²⁰ EU-OSHA: A megfelelő munkahelyi biztonság és egészségvédelem az üzlet hasznára válik
<https://osha.europa.eu/hu/themes/good-osh-is-good-for-business> (letöltés ideje: 2024. 10. 04.)

²¹ EU-OSHA: A megfelelő munkahelyi biztonság és egészségvédelem az üzlet hasznára válik
<https://osha.europa.eu/hu/themes/good-osh-is-good-for-business> (letöltés ideje: 2024. 10. 04.)

3.2. Magyar keretek

Természetesen nem csak nemzetközi szinten vannak szabályozások az egészségvédelemről és a munkahelyi biztonságról, hanem Magyarországon is meg vannak ennek a saját jogszabályai, amivel a lentiekben foglalkozok.

Magyarország Alaptörvénye a XVII. cikk (3) bekezdésében előírja, hogy “Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”²² Az Alaptörvény az ország alapidokumentuma, semmilyen jogszabály nem lehet ezzel ellentétes.

Az 1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelemről²³ 1. §-a és 2. §-a kimondja, hogy Magyarországon minden munkavállalónak joga van az egészséges és biztonságos munkavégzéshez. Az ehhez szükséges munkakörülményeket a munkáltatónak kell biztosítania. A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 51. § (3) és (4) bekezdésében²⁴ az látható, hogy csak olyan munkára lehet alkalmazni a munkavállalót, ami testi alkatára, fejlettségére és egészségi állapotára nem jár hátrányos következménnyel. Ha a munkavállaló egészségi állapota változik, akkor a munkáltató köteles a munkaidő-beosztást, vagy a munkafeltételeket a munkavállaló egészségéhez mérten módosítani. Jogszabályban meghatározott esetekben, vagy munkáltatói utasításra a munkába lépés előtt és a munkaviszony tartama alatt a munkáltató köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló alkalmassági vizsgálatát.²⁵

Ha a munkavállaló veszélyes körülmények között dolgozik, ezen veszélyek csökkentése érdekében a munkáltatónak elő kell írnia a megfelelő védőeszközök használatát. Ezeket a védőeszközöket a munkaadónak kell biztosítania dolgozói számára, helyes használatukról pedig tájékoztatni kell őket.²⁶

A munkajog céljai között az élet és az egészség védelme a második helyen áll, a munkáltató jogos gazdasági érdekvédelme után Kártyás szerint. Szerinte a munkavédelem a munkajog egyik legsikeresebben szabályozott területe. A munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra

²² Alaptörvény XVII. cikk (3) (letöltés ideje: 2024. 10. 07.)

²³ 1993. évi XCIII. törvény 1.§, 2.§ (letöltés ideje: 2024. 10. 07.)

²⁴ Mt. 51.§ (3) (4) (letöltés ideje: 2024. 10. 07.)

²⁵ Berbarometer: Egészség és Biztonság, 2023. 12. 03.

<https://berbarometer.hu/munkajog/egeszseg-es-biztonsag> (letöltés ideje: 2024. 10. 07.)

²⁶ Berbarometer: Egészség és Biztonság, 2023. 12. 03.

<https://berbarometer.hu/munkajog/egeszseg-es-biztonsag> (letöltés ideje: 2024. 10. 08.)

vonatkozó szabályozás fejlődését a munkafolyamatokkal, az anyagokkal és technológiákkal kapcsolatos tanulási folyamatok, valamint az ezekhez a változásokhoz való alkalmazkodás szükségessége határozza meg.²⁷

²⁷ Kardos Krisztina: Biztonságos és Egészséges Munkafeltételek, 2023. 11. 17.
https://www.parlament.hu/documents/d/guest/infojegyzet_2023_41_munkavedelem_2 (letöltés ideje: 2024. 10. 08.)

4. A nők munkahelyi egészsége

A nők munkahelyi egészségének kérdése egyre nagyobb figyelmet kap a modern munkaerőpiacon, hiszen a női munkavállalók aránya világszerte növekszik, és egyre többen töltenek be felelős, magas pozíciókat. Míg a munkahelyi egészségvédelem alapvetően minden dolgozó számára fontos, a női munkavállalók esetében külön figyelmet érdemelnek azok a specifikus egészségügyi és biztonsági kockázatok, amelyek a biológiai és társadalmi különbségekből fakadnak. Az ergonómiai, pszichoszociális és egészségügyi kihívások, amelyekkel a nők szembesülnek, eltérhetnek a férfiakétól; ide tartozhatnak például a reprodukív egészséget érintő kockázatok, a munka és a családi élet egyensúlyának megteremtéséből adódó stressz, valamint a nemi alapú diszkrimináció vagy zaklatás miatti pszichológiai hatások. E témakör átfogó vizsgálata nemcsak a nők munkahelyi jólétének növelését szolgálja, hanem hozzájárul a munkahelyek inkluzívabbá tételéhez és a vállalatok hosszú távú sikeréhez is. Az egyenlő munkahelyi feltételek megteremtése és a nőkre szabott egészségvédelmi intézkedések fontossága tehát kiemelt helyet kap a modern munkajogi és társadalmi diskurzusban.

A nők a globális munkaerő több mint felét teszik ki, de továbbra is egyedülálló egészségügyi kihívásokkal szembesülnek a munkahelyen. Olyan reprodukív egészségügyi problémákkal szembesülhetnek, mint a menstruációs fájdalmak és a terhesség alatti komplikációk, amelyek befolyásolhatják a munkaköri feladataik ellátására és az egészséges életvitelre való képességüket. A fizikális kérdések mellett a pszichés tényezőket is meg kell ugyanakkor említenünk. A nők egyik leggyakoribb egészségügyi problémája a munkahelyen a stressz. A stresszt, amely egy igen komplex, az életet számos módon befolyásoló körülmény, számos tényező okozhatja, beleértve a munkahelyi követelményeket, a munka és a magánélet egyensúlyát és a személyes kapcsolatokat. Felmérések kimutatják, hogy a munkahelyeken a legfőbb probléma a stressz. Statisztikák szerint Európában minden 4. embert érint, és a hiányzások 50%-áért felelős. Az Európai Unióban 2022-ben a stressz 20 milliárd eurós kiadást okozott, és az Európai Unió munkavállalói közül 28% szembesül munkahelyi stresszel. Ez mintegy 40 millió embert jelent.²⁸ A stressz számos egészségügyi problémához vezethet,

²⁸ Szalontai Katalin: Korunk munkahelyi problémái: A stressz és a mobbing, 2010
<https://keralapitvany.hu/wp-content/uploads/2016/02/mobbing.pdf> (letöltés ideje: 2024. 10. 12.)

többek között szorongáshoz, depresszióhoz és szívbetegségekhez. A mentális egészség szintén komoly aggodalomra ad okot a nők számára a munkahelyen, mivel diszkriminációval, vagy a zaklatás különböző formáival szembesülhetnek. Tanulmányok kimutatták, hogy a nők nagyobb valószínűséggel tapasztalnak munkahelyi stresszt és kiégést, ami szorongáshoz és depresszióhoz vezethet.²⁹

A nők helyzetét tekintve sajnálatos körülmény az a tény, hogy a munkaerőpiacon tapasztalható megkülönböztetés miatt a nők túlreprézantáltak az alacsonyan fizetett, bizonytalan munkakörökben, a fekete és kisebbségi etnikumú és a fogyatékkal élő nők méginkább. Ez rendkívül hátrányosan érintheti az ilyen körülmények között dolgozó nőket, hiszen előfordulhat, hogy nem tudnak szabadságot kivenni az orvosi rendelések miatt, vagy ha rosszul érzik magukat, egészségügyi problémáik vannak, mert félnek a munkaidő vagy a fizetés elvesztésétől. Az alacsonyan fizetett és/vagy bizonytalan munkakörben való elhelyezkedés súlyosbíthatja a nehézségeket és a szegénységet is, amelyről tudjuk, hogy jelentős hatással van az egészségi állapotra.³⁰

A nők és a férfiak a biológiai és fiziológiai különbségek miatt különböző egészségügyi kihívásokkal szembesülnek. Ez befolyásolhatja a nők munkában való részvételét, és ezáltal a közegészségügyet általában. Bár az elmúlt évtizedben készült jelentések és kutatások a biológiai különbségeket javasolták a betegszabadságban tapasztalható nemi különbségek lehetséges magyarázataként, a nők egészségét a munka összefüggésében nem vizsgálták kellőképpen. A nők egészségét úgy lehet meghatározni, mint „olyan betegségeket és panaszokat, amelyek csak nőknél fordulnak elő, olyan betegségeket, amelyek több nőt érintenek, mint férfit, amelyek nagyon sok nőt érintenek, vagy amelyek más következményekkel járnak a nőkre, mint a férfiakra”. A normális élettartam során a nők hatalmas fiziológiai és pszichoszomatikus változásokon mennek keresztül, mind a menstruációs cikluson belül, mind a különböző életkori szakaszokon keresztül. Ezek a változások normális folyamatok, de különböző egyensúlytalanságokat és betegségeket is okozhatnak. A havi hormonciklus olyan állapotokkal és problémákkal jár együtt, mint a premenstruációs szindróma és a menstruációs zavar, amelyek a termékeny nők mintegy 40-

²⁹ The Women's Organisation: World Health Day: Let's Talk About Women's Health in the Workplace, 2023. 04. 06.

<https://www.thewomensorganisation.org.uk/world-health-day-lets-talk-about-womens-health-in-the-workplace/> (letöltés ideje: 2024. 10. 12.)

³⁰ TUC: Women's Health and the Workplace, 2023. 03. 14.

<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/womens-health-and-workplace> (letöltés ideje: 2024. 10. 12.)

70%-át érintik, valamint az endometriózis, amely a nők 10%-ánál fordul elő. Az állapotok a nő termékeny korában a menopauzáig tarthatnak. A perimenopauzális tünetek, amelyeket gyakran hőérzet, izzadás, alvászavarok és depresszió formájában tapasztalnak, az utolsó menstruáció előtt és után évekig kellemetlenségeket okozhatnak.

A következő sorokban az egyik legjelentősebb, a női létet érintő egészségügyi kockázatot érdemes felvillantani, a terhességet. A terhességgel a norvég munka világában a 90-es évek végén kezdtek foglalkozni, a kockázátértékelésre és a munkakörnyezet megkönnyítésére összpontosítva, de a terhességgel összefüggő betegszabadságot még mindig a nemek közötti különbség fő okának tekintik a betegszabadságban. A nők vagy párok akár 15%-a is orvosi segítségre szorul a teherbeeséshez, és a meddőség hormonális és egyéb orvosi kezelése súlyos mellékhatásokkal járhatnak. Ilyen káros mellékhatás például a terhességi veszteség, a méhen kívüli terhesség, születési rendellenességek, vérrögződés vagy a nemi szervek daganatos megbetegedései is előfordulhatnak.³¹ Emellett az abortuszok, mind az indukált abortuszok, mind a vetélések megterhelhetik a nők egészségét. Továbbá a főként nőket érintő betegségek és állapotok gyakrabban krónikusak és nem specifikus tünetekkel járnak. Erre példa a fejfájás tapasztalata; egy aktuális jelentés szerint a 25-44 éves norvég nők körében 43%-os az állandó vagy visszatérő fejfájás előfordulása. A női biológia természeténél fogva összetettebbnek tekinthető, mint a férfi biológia, mind a normális eltérések vagy változások, mind a különböző betegségekre való hajlam miatt, ami befolyásolhatja a munka és a magánélet közötti részvételt.³² Ezt a munkajogi jogalkotásnak sem szabad figyelmen kívül hagynia.

További kényes kérdés a női rákbetegségek helyzete. Az Európai Unióban évente mintegy 90.000 nő hal meg mellrákban, ami ezzel a halál fő oka a nők körében. Ennek a számadatnak a tükrében különösen problematikus a tény, hogy a foglalkozási kockázatok epidemiológiája sokáig elhanyagolta a munkakörülmények és e rákos megbetegedés közötti kölcsönhatások vizsgálatát, amely szinte kizárólag a nőket érinti. A tudományos érdeklődés hiánya befolyásolja a mellrák megelőzésére irányuló politikát: a legtöbb kampány a korai felismerésre és az életmóddal kapcsolatos egyéni tanácsadásra összpontosít, és figyelmen kívül hagyja az elsődleges kollektív megelőzést és a munkakörülmények javítását. Az Egyesült Államokban a Breast Cancer Fund által 2015 augusztusában közzétett jelentés megerősíti a különböző foglalkozások és a mellrák között korábban megfigyelt összefüggéseket. Az ápolók körében a

³¹ Dr. Kovács Anikó: A Hormonkezelés Veszélyei, 2009. 12. 12.

https://www.hazipatika.com/életmod/meddoseg/cikkek/a_hormonkezeles_veszelyei (letöltés ideje: 2024. 10. 12.)

³² Marianne Gjellestad – Kristin Haraldstad – Heidi Enehaug – Mígler Helmersen: Women's Health and Working Life: A Scoping Review, 2023. 01. 07.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9859470/> (letöltés ideje: 2024. 10. 12.)

kockázat 50%-al magasabb. Bizonyos szakemberek körében négyszer magasabb. A tudományos szakirodalom által elfogadott elméletek egyike a munkahelyi stressz szerepe. A legújabb kutatások során új összefüggések váltak nyilvánvalóvá. A mellrák kockázata ötször magasabb a fodrászok és kozmetikusok körében, valamint az élelmiszer – és italgyártásban dolgozók körében. Négy és félszer magasabb a vegytisztító és mosodai dolgozók körében. Ezek leginkább olyan foglalkozások, amelyeket nők végeznek.³³

Franciaországban a nők több mint 16%-a még soha nem vett részt egészségügyi szűrővizsgálaton, vagy azt állítja, hogy az utolsó szűrővizsgálat több mint öt évvel ezelőtt volt. Nőként kétszer nagyobb a valószínűsége annak, hogy a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatról megfélekeznek. Az egészségügyi szűrővizsgálatok értelmetlenek, ha a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat nem vizsgálja a kollektív munkakörülményeket is.³⁴

Magyarország átfogó egészségvédelmi szűrőprogramja ingyenesen biztosítja a lakosok számára a szűrővizsgálatok elvégzését. „A program 76 szakmai szervezet összefogásával, Európai Unió irányelvek alapján a Magyar Orvostársaságok és Egyesületek Szövetsége által koordinált szív és érrendszeri betegségek megelőzésének és gyógyításának Nemzeti Programjával konszenzusos együttműködésével valósul meg.”³⁵ A férfiak mintegy 25%-a számolt be arról, hogy a munkahelyén az előző 12 hónapban felkereste egy foglalkozás-egészségügyi orvost, míg a nők 20%-a. A férfiak 54%-a kapott írásos egészségügyi és biztonsági utasításokat, szemben a nők 38%-ával. A biztonsági képzés terén is voltak egyenlőtlenségek: a férfiak mintegy 35%-a részesült ilyen képzésben a vállalatnál, míg a nők 26%-a.³⁶

Az orvosi szakma soha nem hallgatott megfelelően a nőkre, és ez alól a női munkavállalók sem kivételek. Carme Valls-Llobet doktornő, aki úttörő szerepet játszott a nőket az egészségügy terén érő egyenlőtlenségek objektív vizsgálatában, egész életében bizonyította ezt a nemi alapú szegregációt: szakmai véleménye az, hogy mindentől eltekintve, ami a terhességgel kapcsolatos, az orvosi szakma figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy a nők teste más, mint a férfiaké, és hogy betegség esetén az okok, amelyek miatt a nők orvoshoz fordulnak, és a leggyakoribb kockázati tényezők is eltérőek.”³⁷

„Mivel normális, hogy a nők a szülőképes korban a menstruáció miatt vashiányban szenvednek, ezen a területen nem hoztak intézkedéseket. Pedig a krónikus vashiány nem kis probléma.

³³ autumn-winter 2015/HesaMag #12 Special report 6/34

³⁴ autumn-winter 2015/HesaMag #12 Special report 7/34

³⁵ Magyarország Átfogó Egészségvédelmi Szűrőprogramja 2010-2020-2030
<https://egeszsegprogram.eu/> (letöltés ideje: 2024. 10. 18.)

³⁶ autumn-winter 2015/HesaMag #12 Special report 7/34

³⁷ autumn-winter 2015/HesaMag #12 Special report 20/34

Valójában nemcsak a vérzés szempontjából van következménye, hanem a toxikus ásványi anyagok, mint például az ólom, a kadmium és a higany, valamint a rovarirtó szerek és az illékony oldószerek fokozott felszívódása miatt szisztémásan is” – magyarázza Carme Valls-Llobet. Hangsúlyozza, hogy a társadalmi egyenlőtlenségek egyértelműen kihatnak a betegségekre: „Az elvégzett kutatás véletlenszerűen kiválasztott nőkre vonatkozik, anélkül, hogy tudnánk, hány embert gondoznak, és hogy van-e segítségük vagy nincs. Egyértelmű, hogy az életkörülményeknek óriási hatása van a betegségekre, de a tudomány figyelmen kívül hagyta ezt a bizonyítékot”.³⁸

A munkahelyeken az egyéni védőfelszerelések életet menthetnek. Sok foglalkozásban azonban – annak ellenére, hogy egyre több nőt foglalkoztatnak – ezeket a felszereléseket továbbra is férfiak tervezik férfiaknak. A közelmúltban több kezdeményezés is arra irányult, hogy a védőfelszereléseket a női test eltérő alakjának megfelelően tervezzék meg.³⁹

A nők nem a férfiak „kicsinyített” változatai. A nők számára tervezett egyéni védőfelszerelések hiánya potenciális foglalkoztatási problémákat vethet fel, és termelékenységcsökkenéshez vagy kudarcokhoz vezethet. Mivel a megfelelően illeszkedő egyéni védőeszközök megtalálása késleltetheti a felvételt, a felhasználók néha „átalakítják” a rendelkezésre álló eszközöket, hogy megpróbálják biztosítani, hogy azok illeszkedjenek rájuk, ami potenciálisan veszélyes következményekkel járhat mind az egyénre, mind a folyamatra nézve. Az egyéni védőfelszerelések és védőruházat, amelyek megfelelően alkalmazkodnak az adott munkavállalóhoz, segítenek elkerülni a baleseteket.⁴⁰

³⁸ autumn-winter 2015/HesaMag #12 Special report 20/34

³⁹ autumn-winter 2015/HesaMag #12 Special report 25/34

⁴⁰ autumn-winter 2015/HesaMag #12 Special report 28/34

4.1. Összefoglaló

A nők munkahelyi egészsége számos egyedi kihívással szembesül, amelyek részben biológiai, részben társadalmi tényezőkől fakadnak. A női munkavállalók egészségügyi szükségletei eltérhetnek a férfiakétól, mivel többek között reprodukzív egészségüket is figyelembe kell venni, ideértve a menstruációs ciklusból, a terhességből és a menopauzából eredő hatásokat. Ezek a tényezők gyakran komoly kihívást jelentenek a munkahelyi környezetben, mivel a női munkavállalóknak a reprodukzív egészségügyi problémák mellett a munka és a családi élet egyensúlyának megteremtésével is meg kell küzdeniük.

A női munkaerő arányának növekedése a modern munkahelyeken egyre inkább rávilágít ezeknek a kérdéseknek a fontosságára. Az ergonómiai és pszichoszociális tényezők szintén kiemelt figyelmet igényelnek, mivel a nők gyakrabban szenvednek el stressz miatti egészségkárosodást. A statisztikák szerint Európában a munkahelyi stressz minden negyedik embert érint, és a hiányzások jelentős részéért felelős; nők esetében gyakran szorongáshoz, depresszióhoz és egyéb mentális betegségekhez vezet.

A nőket sok esetben alacsonyabb presztízsű vagy bizonytalan munkakörökben alkalmazzák, ami gyakran megakadályozza őket abban, hogy megfelelően gondoskodjanak egészségükről, például orvosi vizsgálatokra járjanak. Ezek a munkakörök ráadásul gyakran nem biztosítják a szükséges védőfelszereléseket, amelyek illeszkednének a női test fiziológiai adottságaihoz, így a nők kénytelenek férfiakra tervezett eszközöket használni, ami nemcsak kényelmetlenséget okozhat, hanem potenciálisan veszélyes is lehet.

A munkahelyi egészségügyi szabályozásokra azért is van szükség, hogy biztosítsák a nők számára a megfelelő munkakörnyezetet, beleértve a reprodukzív egészséget támogató feltételeket. A megfelelő munkakörnyezet kialakítása és az egyenlő bánásmód alkalmazása nemcsak a nők jólétét szolgálja, hanem hozzájárul a munkavégzés hatékonyságához és a munkahelyi biztonsághoz is.

5. Reproductív egészség

A nők munkahelyi egészsége és a reproductív egészség kérdései szorosan összefonódnak, hiszen a nők testi-lelki jóllétét nemcsak a mindennapi munkahelyi kihívások befolyásolják, hanem életük biológiai ciklusai is. A női munkavállalók egészségének biztosítása során elengedhetetlen, hogy figyelembe vegyék a reproductív egészségügyi szükségleteket, amelyek alapvető hatással vannak a munkahelyi teljesítményre és az általános jólétre. Ezek a tényezők hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkahelyi szabályozás és támogatás megfelelően alkalmazkodjon a nők élethelyzeteihez, például a terhességhez, a szüléshez és a családtervezéshez. A következő rész a reproductív egészséghez való hozzáférés fontosságát és a nemek közötti egyenlőség szempontjából betöltött szerepét tárgyalja, valamint azt, hogyan segíthetik a munkahelyi intézkedések a nők testi-lelki egészségét és jogainak érvényesülését ezen a területen.

A szexuális és reproductív egészséghez való jog világszerte jelentősen fejlődött az elmúlt évtizedekben. A feminista és nőjogi csoportok gyakran élen jártak a megkülönböztetésmentes és hozzáférhető szexuális és reproductív egészségügyi ellátásért és szolgáltatásokért folytatott mozgalomban. Ezek a mozgalmak elválaszthatatlanul kapcsolódnak a szélesebb körű társadalmi fejlődéshez is, beleértve az oktatáshoz és a munkaerő-piaci lehetőségekhez való jobb hozzáférést.⁴¹

A posztoszocialista Európában Pollert (2003) és Thévenon (2009) a munkaerő-piaci részvétel, az iskolai végzettség és a gondozási munka értékelésével járul hozzá a nemek közötti egyenlőségről és a szexuális és reproductív egészségügyi jogokról szóló diskurzustól. Szociológusként és a foglalkoztatási tanulmányok szakértőjeként Pollert azonosítja azokat a módokat, amelyekkel Közép- és Kelet-Európa nagyrészt nem tudta kihasználni a szocializmus alatt a nemek közötti egyenlőség terén elért eredményeket, mint például a nők munkaerő-piaci részvételének növekedése a nemek közötti egyenlőtlen foglalkozásokban és a gyermekgondozási programok állami biztosítása. Ehelyett a neoliberális átmenet az egyenlőtlenségek jelentős növekedését eredményezte a régióban. Az állami kiadások csökkentésének neoliberális indoklása valódi akadályt jelent az erősebb családbarát politikák és a munkanélküliek támogatásának megvalósítása előtt, amelyek Thévenon szerint gazdasági

⁴¹ Amara Germaine Scheitlin: The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Women, 2022
https://www.etd.ceu.edu/2022/scheitlin_amara.pdf (letöltés ideje: 2024. 11. 02.)

szempontból elengedhetetlenek a nagyobb egyenlőség előmozdításához. Thévenon az 1992 és 2005 közötti európai munkaerő-felmérés adatai alapján megvizsgálja, hogy a kormányzati politikák közötti különbségek hogyan befolyásolják az európai nők munkaerő-piaci magatartását. Mind a megfigyelt közép- és kelet-európai, mind a nyugati országokban a nők munkaerő-piaci részvételét érezhetően befolyásolja a legfiatalabb gyermek életkora és a részmunkaidős foglalkoztatás elérhetősége. Ezek a befolyásoló tényezők nagymértékben függenek a gyermekgondozási és szabadságolási politikáktól. Sajnos Thévenon nem foglalkozik az iskolai végzettségnek a gyermekgondozás és a munkaerő-piaci részvétel megosztottságára gyakorolt hatásával. Ezt azonban tovább vizsgálja Bratti (2015) munkája, amely a fejlett országokban a felsőfokú végzettségű nők körében a gyermekvállalás elhalasztásáról szól, és amely bizonyítékot talál arra, hogy a gyermekvállalás miatti, a munkaerőpiacról való kilépésből eredő jövedelemkiesés mellett az anyasági bérpótlék is kockázatot jelent a dolgozó nők számára. A családbarát politikák – különösen a gondozási szabadsághoz és a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz kapcsolódó politikák – hatása a nők gyermekvállalási döntéseire és munkaerő-piaci magatartására tehát jelentős.⁴²

Közvetlenül az 1994-es Nemzetközi Népesedési és Fejlesztési Konferenciát követően a „reproduktív igazságosság” fogalmát először egy fekete női aktivistákból álló mozgalom alkotta meg, mint olyan eszközt, amely a faji, gazdasági és társadalmi egyenlőtlenségeknek az emberek reproduktív egészségük ellenőrzésére vonatkozó képességeire gyakorolt hatását hivatott kezelni. A reproduktív igazságosság mozgalom fő célja tehát az, hogy a kiszolgáltatott népességcsoportok – köztük a bevándorlók, a faji/etnikai kisebbségek és az LMBTQI emberek – számára lehetővé tegye a szexuális és reproduktív egészség ellátáshoz való hozzáférést és a reproduktív döntéseik feletti nagyobb autonómiát. Loretta Ross, a reproduktív igazságosság egyik vezető aktivistája és a SisterSong Woman of Color Reproductive Health Collective társalapítója a következőképpen írja le a fogalmat: a reproduktív igazságosságnak 3 elsődleges értéke van: (1) a gyermekvállalás mellőzésének joga; (2) a gyermekvállalás joga; és (3) a gyermekek biztonságos és egészséges környezetben való nevelésének joga. Ezen túlmenően a reproduktív igazságosság minden ember számára szexuális autonómiát és nemi szabadságot követel. A probléma nem a reproduktív igazságosság meghatározása, hanem annak megvalósítása.⁴³

⁴² Amara Germaine Scheitlin: The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Woman, 2022
https://www.etd.ceu.edu/2022/scheitlin_amara.pdf

⁴³ Amara Germaine Scheitlin: The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Women, 2022

Annak érdekében, hogy jobban összekapcsoljuk a szexuális és egészségvédelmi kérdéseket a munkaerő-piaci eredményekkel, ez a fejezet az európai nők munkaerő-piaci részvételének tendenciáit, valamint a reprodukív választások és a gazdasági szerepvállalás közötti kapcsolatot vizsgálja. A régióban az elmúlt évtizedek során a szexuális és egészségvédelmi, valamint a munkaerő-piaci részvétellel kapcsolatos mintázatokban hasonlóságok és különbségek egyaránt megfigyelhetők. Közép – és Kelet Európában a nők foglalkoztatottsága és a szexuális és egészségvédelmi ellátáshoz, valamint a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférése a szocialista korszak vége óta ingadozott, az újabb neoliberális politikák pedig befolyásolták a családi ellátások biztosítását és következésképpen az anyák és a gondozók munkaerő-piaci lehetőségeit. Nyugat-Európában a nők munkaerő-piaci részvételének fejlődése nem feltétlenül eredményezte a nemek közötti egyenlőtlenségek felszámolását a foglalkoztatás vagy az otthoni gondozási feladatok terén.

Egyes országokban a nők általában kevésbé vesznek részt a munkaerőpiacon, mint más országokban. Például Lengyelországban és Romániában a nők gyakrabban vannak kizárva a munkaerőpiacról, mint Magyarországon és Bulgáriában. Az EU-ban a nők átlagosan még mindig több időt töltenek fizetetlen munkával – különösen gondozási munkával –, mint a férfiak. Jelentős különbségek vannak azonban Közép – és Kelet és Nyugat-Európa között, mivel a gyermekeket és más hozzátartozókat gondozó nőknek Közép – és Kelet Európában nagyobb valószínűséggel vannak teljes munkaidős gondozási kötelezettségeik, valamint korlátozott intézményi támogatásuk, ami megakadályozza őket abban, hogy teljes mértékben részt vegyenek a munkaerőpiacon. A nők munkaerő-piaci részvételének világszerte tapasztalható általános növekedése ellenére a nők a legtöbb országban még mindig alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban a közép- és magas szintű vezetői pozíciókban és a felsőoktatási pozíciókban.⁴⁴

A “pink collar work”, egy munkaszociológiai fogalom, ami olyan munkaköröket takar, ahol a női nem van többségben. A “pink education” kifejezést a nők oktatás világában elfoglalt helyének jellemzésére használják. 2010 – 2021 között Magyarországon több nő nyert felvételt felsőoktatásba mint férfi. Statisztikák alapján ezalatt a 11 év alatt 10,6%-al több nőről beszélünk. Tipikus női szakoknak számít a pedagógusképzés, a bölcsészettudomány és a művészetek. Felmérések szerint a férfiak által preferált szakokon 73 ezren tanultak, míg az

https://www.etd.ceu.edu/2022/scheitlin_amara.pdf (letöltés ideje: 2024. 11. 05.)

⁴⁴Amara Germaine Scheitlin: The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Women, 2022
https://www.etd.ceu.edu/2022/scheitlin_amara.pdf (letöltés ideje: 2024. 11. 05.)

előbb felsorolt női szakokon 186 ezren. 60% a nők aránya a felsőoktatásban oklevéllel végzett hallgatók között, ebből is tisztán látszik, hogy a nők vannak többségben. Az is kimutatható volt, hogy a férfiak másfélszer nagyobb hányada nem fejezte be felsőoktatási tanulmányait a nőkhez képest. Ahhoz hogy a felsőoktatásba juthassunk sikeres érettségi vizsgával kell rendelkezünk és jó középiskolai tanulmányi eredményeket kell hoznunk. A nők és férfiak aránya középfokú szinten még kiegyenlített.⁴⁵

Oktatási szakértők szerint a “pink education” jelenség kialakulására magyarázat lehet a nők túlprezentáltsága a közoktatásban. 2021-ben az oktatók 82%-a nő volt. Leginkább itt óvónőkről, tanítónőkről beszélünk, hiszen a felsőoktatásban több a férfi tanár. A nemek között vannak tulajdonságbeli különbségek, amik már általános iskolás kortól megfigyelhetők. Az alábbi 4 területen mutatható ki leginkább a nemek közötti különbség: verbális képességek, vizuális – térlátási képességek, matematikai képességek és az agresszió. Mindezeknek különböző társadalmi és gazdasági következményei vannak. Gazdasági károkat okozhat, ha a férfi tulajdonságokat nem fejlesztik kellőképpen, emellett az ország versenyképessége szempontjából előnytelen. A következő ilyen következmény a társadalmi esélyegyenlőség és igazságosság rombolása. Itt arra kell gondolni, hogy ha a hazai oktatás a női tulajdonságoknak kedvez, akkor nem valósul meg a férfiak és a nők esélyegyenlősége az oktatás területén a nők túlreprezentáltsága miatt. Mindezek mellett mentális és viselkedésbeli problémát okozhat az a fi tanulók számára, ha a férfiak tulajdonságokat kevésbé értékelik.⁴⁶

Ráadásul a gyermekes nők – különösen a kétévesnél fiatalabb gyermekekkel rendelkezők – foglalkoztatási aránya alacsonyabb, mint a gyermek nélküli nőké. Ezek a tendenciák nem csak a munkaerőpiacon belüli, továbbra is fennálló nemek közötti egyenlőtlenségeket jelzik, hanem különösen az anyák rugalmas foglalkoztatását és munkaerő-mobilitását gátló akadályok elterjedtségét.⁴⁷

Annak érdekében, hogy világosabb képet kapjunk a szexuális és egészségvédelmi szolgáltatásokhoz való hozzáférés és az európai nők munkaerő-piaci eredményei közötti kapcsolatról, ez a tanulmány kevésbé hangsúlyozza az iskolai végzettség szerepét, és inkább az

⁴⁵ Füzi Beatrix – Pats Regina – Puskás Balázs – Váradi Eszter: “Pink Education” Jelensége Magyarországon?! (Kiadó: Állami Számvevőszék), 2022

https://www.asz.hu/dokumentumok/E2202_A_felsofoku_vegzetts.pdf (letöltés ideje: 2024. 11. 08.)

⁴⁶Füzi Beatrix – Pats Regina – Puskás Balázs – Váradi Eszter: “Pink Education” Jelensége Magyarországon?! (Kiadó: Állami Számvevőszék), 2022

https://www.asz.hu/dokumentumok/E2202_A_felsofoku_vegzetts.pdf (letöltés ideje: 2024. 11. 09.)

⁴⁷Amara Germaine Scheitlin: The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Women, 2022
https://www.etd.ceu.edu/2022/scheitlin_amara.pdf (letöltés ideje: 2024. 11. 09.)

egészségügyi ellátás és a szolgáltatások elérhetőségére összpontosít, szemben a reprodukcióval és a szexuális egészséggel kapcsolatos egyéni döntésekkel. Tekintettel az oktatás SRH-t befolyásoló szerepéről szóló vegyes tanulmányokra, továbbra sem világos, hogy az iskolai végzettség hogyan befolyásolja a termékenységi döntéseket egyéni szinten. Lehetséges továbbá, hogy a szexuális és egészségvédelmi szolgáltatások igénybevétele az iskolai végzettségre gyakorolt hatásán keresztül hatással van a munkaerő-piaci eredményekre, de ezt is nehéz megragadni ebben a tanulmányban.⁴⁸

A reprodukciós jogok a nemzeti törvényekben, nemzetközi emberi jogi dokumentumokban és nemzetközi egyezményekben elismert emberi jogok részét képezik. Elismeri az alapvető jogokat, megadja a feleknek azt a szabadságot, amivel ők döntenek a gyermekeik számáról, elhelyezéséről és tervezéséről. Biztosítják az elképzeléseik megvalósításához szükséges ismereteket és az erőforrásokhoz való hozzáférést, valamint a rendelkezésre álló legmagasabb színvonalú szexuális és reprodukzív egészségügyi ellátást. Ez magában foglalja a reprodukzív választás jogát is, amely mentes a kénysztől, diszkriminációtól és erőszaktól, ahogyan azt az emberi jogi dokumentumok előírják.⁴⁹

„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.” Ez tehát azt is jelenti, hogy az embereknek kielégítő és biztonságos a szexuális élete, képesek a reprodukcióra, azaz termékenyek és ők döntenek arról, hogy milyen időközönként akarják ezt gyakorolni. Ide tartozik az is, hogy mind a férfiak és mind a nők hozzáférhessenek a családtervezési módszerekhez, ezek biztonságosak, hatékonyak és megfizethetőek legyenek. Fontos hogy a nők hozzáférjenek megfelelő egészségügyi szolgáltatáshoz, mert ezzel növekszik az esélye annak, hogy egészséges gyermeket tudnak a világra hozni. Biztosítani kell azt, hogy a terhességük és a szülésük biztonságos legyen, és ehhez is elengedhetetlen a megfelelő egészségügyi ellátás.⁵⁰

A munkavállalót, ha reprodukciós eljárásban vesz részt, akkor különböző munkajogi védelmek és kedvezmények fogják megilletni. Vannak olyan kedvezmények, amelyek közismertebbek,

⁴⁸Amara Germaine Scheitlin: The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Women, 2022
https://www.etd.ceu.edu/2022/scheitlin_amara.pdf#page11 (letöltés ideje: 2024. 11. 09.)

⁴⁹European Institute For Gender Equality: Reprodukciós jogok
https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1179?language_content_entity=hu (letöltés ideje: 2024. 11. 10.)

⁵⁰Patent: Reprodukciós jogok
<https://patent.org.hu/reprodukci%C3%B3s-jogok-mobil> (letöltés ideje: 2024. 11. 10.)

még vannak olyanok amelyről kevesebben tudnak. A munkavállalók többsége tudja azt, hogy milyen munkajogi védelmek és kedvezmények illetik meg őket várandósság esetén, viszont sok munkavállaló nem tudja hazánkban azt, hogy milyen munkajogi védelem és kedvezmény jár nekik akkor, ha a munkavállaló emberi reprodukciós eljárásban vesz részt, másnéven ez a mesterséges megtermékenyítésre irányuló program. Hogy mi minősül reprodukciós eljárásnak, azt külön jogszabályok határozzák meg. “Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (Eütv.) 166. § rendelkezése és az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárások végzésére vonatkozó, valamint az ivarsejtekkel és embriókkal való rendelkezésre és azok fagyasztva tárolására vonatkozó részletes szabályokról szóló 30/1998. (VI. 24.) NM rendelet irányadó rendelkezései rögzítik, hogy pontosan mely eljárások minősülnek reprodukciós eljárásnak, tehát, hogy mely eljárás esetén illeti meg munkajogi védelem és kedvezmény a munkavállalókat, vagy éppen hozzátartozóikat.”⁵¹

A Munka Törvénykönyve 65.§ (1) bek. e) pontja⁵² rögzíti azt, hogy a munkaviszonyt nem szüntetheti meg a munkáltató, ha munkavállalója reprodukciós eljárásban vesz részt, vagy ennek az eljárásnak megkezdésétől számított 6 hónapon belül. Ezt nevezzük felmondási tilalomnak, ami egy fontos munkavállalói védelem. Hogyha a munkáltató felmond a munkavállalójának, de a munkavállalója lombikbébi-programban vesz részt, a védelem a munkavállalót hivatalosan akkor érintené, ha erről tájékoztatta volna munkáltatóját a korábbiakban. Van azonban egy olyan lehetősége, hogy a felmondás kézhez kapásakor tájékoztatja a munkáltatót a folyamatban lévő kezeléséről, így a munkáltatónak 15 napja van arra, hogy írásban visszavonja a benyújtott felmondást. Ezzel tudja elkerülni a munkáltató azt, hogy jogellenesen szüntettesse meg a munkavállaló jogviszonyát. A munkavállaló részéről ez jogszerűnek minősül. Ha a munkáltató visszavonja a felmondást, akkor a jogviszony megszüntetése és a helyreállítása közötti időtartam munkaviszonyban töltött időnek fog minősülni. Mindemellett a munkavállaló elmaradt munkabérét, járandóságait és kárát meg kell téríteni. A munkavállaló abban az esetben nem hivatkozhat erre a védelemre, ha munkáltatóját egyáltalán nem tájékoztatja a folyamatban lévő kezeléséről, a felmondás megkapásakor sem. Azonban nem árt tájékoztatni a munkáltatót, hiszen így ő is tudni fogja, hogy adott munkavállalója felmondási védelem alatt áll. Ezen felül a Munka Törvénykönyvé-nek alapelvei a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség. A felmondási védelem nem korlátlan, a kezelés

⁵¹ Dr. Bihary Ákos – Dr. Pulay Flóra: Reprodukciós eljárás-munkajogi védelem és kedvezmények, 2019. 10. 31. <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/reprodukcios-eljaras-munkajogi-vedelem-es-kedvezmenyek/> (letöltés ideje: 2024. 11. 10.)

⁵² Mt. 65.§ (1) bek. e) pontja

megkezdésétől számított 6 hónapon keresztül állhat fenn. A 13/2018. számú munkaügyi elvi határozatból egyértelműen meghatározható ez az időtartam. „Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés – de legkésőbb annak megkezdésétől számított 6 hónap időtartam – alatti felmondási védetség úgy értelmezendő, hogy az esetlegesen sikertelenül befejeződött kezelés után e védetség megszűnik, de ezen okból az újabb emberi reprodukciós eljárással ismételtlen elkezdődik a munkáltatói felmondás tilalmának időtartama.” Ez tehát azt jelenti, hogy a felmondási védelem nem csak egyszer illeti meg a munkavállalót, hanem minden újakezdett kezeléstől kezdődően. Ha a dátumok miatt jogvita alakul ki a felek között, akkor kérhető orvosi szakvélemény és állásfoglalás, annak érdekében, hogy tisztázódjon a jogvita.⁵³

A felmondási védelem mellet, az a munkavállaló, aki az Eütv. szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésen vesz részt, azt munkaidő-kedvezmény is megilleti. Ez azt fogja jelenteni a munkavállalóra nézve, hogy mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Ezt az Mt. 55§ (1) bekezdés b) pontja szabályozza. Erre az időszakra, az Mt. 146.§ (3) bekezdése alapján a munkavállaló távolléte igazoltnak minősül, de ezen időre nem jár távolléti díj.⁵⁴

Ha a munkavállaló várandóssága alatt és ezután gyermeke 1 éves koráig olyan munkakörben dolgozik, amely veszélyeztetné őt, vagy gyermekét, akkor fel kell ajánlani számára egy egészségi állapotának megfelelő munkakört. Ehhez a munkavállalónak be kell mutatnia egy orvosi szakvéleményt, amit a 92/85/EGK Tanácsi irányelv is előír. Ha a munkavállaló foglalkoztatása egészségügyi állapota miatt nem megoldható, akkor fel kell menteni a munkavégzés alól. A munkavállaló munkakörváltztatása nem járhat anyagi hátránnyal. A felajánlott munkakör alapbére nem lehet kevesebb, mint mint a munkaszerződés szerinti alapbére. Ha fel kell menteni a munkavégzés alól, akkor is megilleti az alapbére, kivéve ha nem fogadta el a munkavállaló a felajánlott munkakört. Ezt csak alapos ok miatt teheti meg, ilyen például, ha nem tudná ellátni az új munkakört, mert nincs megfelelő képzettsége, tapasztalata vagy az egészségi állapota miatt nem végezheti, mert az számára aránytalan sérelmet okozna. Közös megegyezés szükséges a munkakör módosításához.⁵⁵

⁵³ Ratkailaw: Az emberi reprodukciós eljárás, mint felmondási tilalom értelmezése, 2018. 02. 22.
[https://munkajogiblog.hu/2018/02/22/emberi-reprodukcios-eljaras-felmondasi/#:~:text=\(letöltés ideje: 2024. 11. 10.\)](https://munkajogiblog.hu/2018/02/22/emberi-reprodukcios-eljaras-felmondasi/#:~:text=(letöltés ideje: 2024. 11. 10.))

⁵⁴ Dr. Bihary Ákos – Dr. Pulay Flóra: Reprodukciós eljárás-munkajogi védelem és kedvezmények, 2019. 10. 31.
<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/reprodukcios-eljaras-munkajogi-vedelem-es-kedvezmenyek/> (letöltés ideje: 2024. 11. 10.)

⁵⁵ Kovács Réti Szegheő: A gyermekvállalás munkajogi védelme-a várandósság és az emberi reprodukciós eljárás
https://www.krs.hu/sites/default/files/tudastar/a_gyermekvallalas_munkajogi_vedelme.pdf (letöltés ideje: 2024. 11. 10.)

6. Konklúzió

A nők foglalkoztatáspolitikai helyzetét számos kérdés árnyalja. A dolgozatomban több fontos kérdésre kerestem a választ, de a legfontosabb mindközül az, hogy megfelelően van-e szabályozva a nők munkahelyi helyzete, különös tekintettel az olyan egészségügyi kihívásokra, amelyekkel csak nekik kell szembenézniük.

Az első fejezet a nemek közötti egyenlőség és a munkajog témájában azt hangsúlyozza, hogy a nemek közötti teljes egyenlőség még mindig nem valósult meg, és az ezzel kapcsolatos jogi, társadalmi és gazdasági kihívások napjainkban is relevánsak. A fejezet áttekinti a történeti és jogi fejlődést, rámutatva, hogy a női munkavállalók helyzete a világháborúk alatt jelentősen változott, hiszen itt nagy szükség volt arra, hogy a távol lévő férfiak helyett dolgozzanak. A munkajog történetileg a férfi munkavállalókra fókuszált, de a nők tömeges munkába állásával kiterjedt rájuk is. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban fokozatosan előtérbe került, és az európai uniós jogi keretek is támogatják ezt az irányt. A megoldások között szerepel a megfelelő szabályozási környezet kialakítása, amely biztosítja a nők számára az esélyegyenlőséget a munkaerőpiacon, valamint a társadalmi szemléletformálás annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség alapvető érték legyen. A nemek közötti egyenlőség a mai napig nem valósult meg, annak ellenére, hogy a nők évtizedek óta küzdenek érte különböző mozgalmak, társadalmi és jogi lépések révén. A bérszakadék, a nők alulreprezentáltsága a vezető pozíciókban, valamint a munkával és a családdal kapcsolatos kettős teher megnehezíti az esélyegyenlőség megvalósulását. Úgy tűnik, a jogalkotók nem fordítanak elegendő figyelmet arra, hogy a meglévő szabályozásokat hatékonyabban érvényesítsék, és új, célzott intézkedéseket vezessenek be a fennálló akadályok felszámolására. Ez a hozzáállás akadályozza a nők társadalmi és gazdasági szerepvállalásának teljes kibontakozását.

A következő fejezet az egészségvédelem és munkajog összefüggéseivel foglalkozik, ennek megfelelően két részből áll. Az első része az EU-s szabályokat vizsgálja, a második része pedig a magyar kereteket. Először az EU-s szabályokat foglalnám össze. Ez a rész kiemeli, hogy az Európai Unió jogszabályai fontos alapot biztosítanak a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén, különös tekintettel a minimumkövetelmények egységesítésére a tagállamok között. Az EU-s irányelvek, például a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló

keretirányelv⁵⁶, nemcsak a műszaki biztonságra, hanem a munkakörülmények általános javítására is kiterjednek, beleértve a munkaszervezést és a munkavállalók jólétét. A szabályozások ugyanakkor nemcsak a munkavállalók egészségét védik, hanem gazdasági szempontból is előnyösek: csökkentik a munkából kiesett időt, az egészségügyi kiadásokat és növelik a termelékenységet. Az egészséges és biztonságos munkakörnyezet kialakítása tehát minden szereplő érdekét szolgálja. Bár az EU célkitűzései ambiciózusak, a tagállamok végrehajtási képessége eltérő, ami akadályozhatja az uniós irányelvek és akcióprogramok sikerét. Elengedhetetlen lenne a tagállamok hatékony végrehajtása, beleértve a megfelelő ellenőrzéseket és szankciókat. Összességében a konklúzió azt hangsúlyozza, hogy az EU szabályozásai jelentős előrelépést jelentenek a munkahelyi egészségvédelem területén, de az egységes alkalmazás és a nemek közötti különbségek célzott kezelése terén további fejlesztések szükségesek. A következő rész a magyar kereteket veszi vizsgálat alá. Ez a rész rávilágít arra, hogy Magyarország jogi szabályozása jelentős alapot biztosít a munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának biztosításához. Az Alaptörvény és az olyan törvények, mint az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, illetve a 2012. évi I. törvény (Munka Törvénykönyve), hangsúlyozzák a munkáltatók kötelezettségét az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtésére. Az előírások kiemelik a munkáltató felelősségét a munkavállalók egészségi állapotának figyelembevételére, beleértve az alkalmassági vizsgálatok biztosítását, a veszélyes munkakörnyezetben dolgozók védelmét, valamint a megfelelő védőfelszerelések és tájékoztatás nyújtását. Az egészségvédelmi előírások betartása nemcsak a munkavállalók jólétét, hanem a munkahelyi hatékonyságot és biztonságot is növeli. A fejezet arra is rámutat, hogy a szabályozások gyakorlati megvalósítása kulcsfontosságú. A jogszabályok megfelelő alkalmazása és a munkáltatói kötelezettségek következetes ellenőrzése elengedhetetlen ahhoz, hogy a munkahelyi biztonság és egészségvédelem valóban hatékonyan működjön. Összességében a magyar jogi keretek erősek, de a megvalósítás és az ellenőrzés terén további fejlesztések szükségesek annak érdekében, hogy minden munkavállaló számára biztosított legyen az egészséges és biztonságos munkavégzés feltétele. A fejezet kutatási kérdése a következő volt: hogyan biztosíthatók a munkahelyi egészségvédelem hatékony szabályozásai, hogy azok megfeleljenek a munkavállalók igényeinek, és elősegítsék a biztonságos munkavégzést és a hosszú távú egészségmegőrzést? A munkahelyi

⁵⁶ EU-OSHA: A Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló Keretirányelv, 2021. 12. 13.
<https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction> (letöltés ideje: 2024. 11. 13.)

egészségvédelem hatékony szabályozásai akkor biztosíthatóak, ha a jogszabályok és az azok végrehajtásához kapcsolódó intézkedések átfogóan kezelik a munkavállalók biztonságát és egészségét, valamint megfelelően alkalmazkodnak a munkahelyi körülményekhez és a dolgozók eltérő igényeihez. Ennek megvalósításában véleményem szerint az alábbi lépések segíthetnek: az átfogó jogi keretek biztosítása, prevenció és képzések erősítése, az uniós és nemzetközi gyakorlatok átvétele, vagy a gyakoribb ellenőrzés. A hatékony szabályozás kulcsa tehát az integrált megközelítés: a jogi keretek, a munkáltatói kötelezettségek, a munkavállalók tájékoztatása és a rendszeres ellenőrzések egymást kiegészítve biztosíthatják, hogy a munkavállalók egészséges és biztonságos környezetben dolgozhassanak, miközben a hosszú távú egészségmegőrzésük is garantált legyen.

A harmadik fejezet, amely a nők munkahelyi egészségével foglalkozik, részletesen feltárja azokat a speciális kihívásokat, amelyekkel a női munkavállalók szembesülnek, és amelyek jelentősen eltérnek a férfi munkavállalók problémáitól. A fejezet hangsúlyozza, hogy a nők biológiai és társadalmi helyzetéből fakadó különbségek olyan speciális igényeket teremtenek, amelyek figyelembevétele nélkül nem valósulhat meg a munkahelyi egészségvédelem átfogó megoldása. A nők aránya a globális munkaerőpiacon növekszik. Ugyanakkor az egészségügyi és munkavédelmi rendszerek még mindig alulértékelik azokat a speciális kihívásokat, amelyek a női munkavállalókat érintik. Kihívást jelenthet a női munkavállalók számára a menstruációs fájdalom, a hormonális változások, a terhességgel és menopauzával kapcsolatos egészségügyi problémák. Ezek mind befolyásolják a munkavégzést, ennek ellenére ezeket a biológiai tényezőket ritkán veszik figyelembe a munkahelyi szabályozások. Kihívást jelent még az, hogy a nők sok esetben a munkahelyi kötelezettségek mellett a család és a háztartás fenntartásának kettős terhét viselik. Ez hosszú távon fizikai és mentális kimerültséget okozhat. Ezek összeegyeztetése gyakran vezet stresszhez és kiégéshez, különösen akkor, ha a munkáltatók nem rugalmasak. A statisztikák szerint a nők körében gyakoribb a munkahelyi stressz, amely szorongáshoz, depresszióhoz és kiégéshez vezethet. Ezeket a problémákat sem szabályozzák megfelelően a munkahelyeken. A következő probléma az, hogy a nők sokszor bizonytalan, alacsony presztízsű munkakörökben dolgoznak, ahol nem áll rendelkezésre megfelelő egészségügyi védelmi intézkedés vagy ellátás. Az egyéni védőfelszerelések és munkaeszközök gyakran nem illeszkednek a női munkavállalók fiziológiai adottságaihoz, ami nemcsak kényelmetlenséget okozhat, hanem komoly sérülésekhez is vezethet. Nem utolsósorban a zaklatás és diszkrimináció is jelentős problémát jelent, amely komoly pszichés terhet róhat a nőkre. A fejezet rámutat, hogy bár a munkahelyi egészségvédelem területén léteznek előírások, ezek jellemzően általánosak, és nem veszik figyelembe a nők speciális szükségleteit. A

jogszabályok gyakran hiányosak abban, hogy alkalmazkodjanak a nők fiziológiai igényeihez, például a reprodukív egészséghez vagy a hormonális változásokhoz. Emellett a munkavállalók mentális egészségét érintő kihívások kezelése is hiányos. Ezek a hiányosságok nemcsak a nők jólétét veszélyeztetik, hanem a munkahelyi hatékonyságot és a gazdasági eredményességet is negatívan befolyásolják. Ez azt jelenti, hogy a női munkavállalók egészségvédelmét és munkahelyi jólétét célzó intézkedések hosszú távon a társadalmi és gazdasági fejlődést is elősegítik. Ennek a fejezetnek a kapcsán arra a kérdésre kerestem a választ, hogy hogyan lehet a munkahelyi egészségvédelmi szabályokat és gyakorlatokat úgy kialakítani, hogy azok hatékonyan támogassák a nők speciális egészségügyi szükségleteit és kihívásait a munkakörnyezetben. Ennek eléréséhez fontos, hogy a jogszabályi keretek, a munkahelyi kultúra és a munkáltatói gyakorlat figyelembe vegye a nők biológiai és társadalmi sajátosságait. Különbséget kell tenni nők és férfiak között, hiszen nem vagyunk egyformák, mások a két nem szükségletei és igényei. Segítséget jelenthetne a rugalmas munkaidő és a távmunkalehetőség, a menstruációs zavarok, a terhességgel járó egészségügyi kihívások és a menopauza kezelése érdekében. Szintén segíthetné a női munkavállalókat az, hogyha stresszkezelő programokat vezetnének be, hiszen nagyobb stressznek vannak kitéve mint a férfiak. A zaklatás elleni szigorúbb fellépés is javíthatja a nők helyzetét a munkaerőpiacon. Hatalmas problémát jelent a megfelelő védőeszközök hiánya, így a női test fiziológiai sajátosságaihoz kellene kialakítani a védőeszközöket és ruházatokat.

Az utolsó, a reprodukív egészség című fejezet hangsúlyozza, hogy kiemelkedő jelentőségű a reprodukív egészség biztosítása a nők testi – lelki jóllétének megőrzéséhez, különösen a munkavégzés során. Az élet biológiai ciklusai – mint a menstruáció, a terhesség, vagy a menopauza – olyan tényezők, amelyek alapvetően befolyásolják a nők munkahelyi teljesítményét és általános életminőségét. A nemek közötti egyenlőség szorosan összefonódik a reprodukív egészség támogatásával, mivel a nők számára megfelelő munkahelyi környezet és támogató szabályozások elősegítik, hogy aktív részesei legyenek a gazdasági és társadalmi életnek. Ehhez szükség van olyan intézkedésekre, mint például a rugalmas munkaidő, anyasági szabadság vagy gyermekgondozási lehetőségek. A reprodukív igazságosság elveinek alkalmazása – ideértve a gyermekvállalás jogát, annak mellőzését, és a biztonságos gyermeknevelési körülmények biztosítását – elengedhetetlen a társadalmi és munkaerőpiaci egyenlőség megteremtéséhez. A fejezet arra mutat rá, hogy a reprodukív egészség támogatása nem csupán egészségügyi, hanem gazdasági és társadalmi kérdés is. A megfelelő szabályozások és támogatások elősegíthetik, hogy a nők teljes értékű résztvevői lehessenek a gazdasági és közösségi életnek, ami hosszú távon a társadalom egészére is pozitív hatással van. A fejezet

kutatási kérdése az volt, hogy hogyan hat a reprodukív egészség a munkavállalók munkahelyi lehetőségeire és milyen szabályozások segíthetnek ennek javításában? Egyértelmű, hogy a reprodukív egészség hatással van a nők munkahelyi lehetőségeire, mivel az élet biológiai ciklusai és az ezekkel járó egészségügyi állapotok befolyásolják a munkavégzésük képességét, teljesítményét és előmenetelét. A reprodukív egészség fizikailag és mentálisan is hatással lehet a munkahelyi teljesítményre. Fizikai tényező lehet például a menstruációval járó fájdalom, a terhességi komplikációk vagy a menopauza tünetei. Ezek mind negatívan befolyásolhatják a nők teljesítményét. A mentális egészségre pedig hatással lehet a hormonális változásokkal összefüggő problémák. Ezek mellett a reprodukív egészségügyi problémák, mint a terhesség vagy a meddőségi kezelések, gyakran munkakiesést eredményeznek, ami akadályozhatja a karrierépítést és az előléptetéseket. Szerintem ezeken a problémákon segíthetne a családbarát politika bevezetése, az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés, azaz a megfizethetőbb terhességi, szülési és fogamzásgátlási ellátások biztosítása. A reprodukív egészség közvetlenül befolyásolja a nők munkahelyi lehetőségeit és gazdasági helyzetét, így annak támogatása nem csupán egészségügyi, hanem gazdasági és társadalmi érdek is. Az említett szabályozások alkalmazása hozzájárulhat a nők munkaerőpiaci részvételének növeléséhez, valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdításához. A megvalósítás kulcsa a kormányzati és munkahelyi szintű együttműködés.

Összefoglalva, a dolgozat átfogó képet nyújt arról, hogy a nemek közötti egyenlőség és a nők egészségi jogai hogyan kapcsolódnak a munkajoghoz, rámutatva a szabályozás hiányosságaira és a fennálló problémákra, amelyek megoldásához hosszú út vezet.

A dolgozat leginkább arra kereste a választ, hogy megfelelően van – e szabályozva a nők helyzete a munkaerőpiacon? Véleményem szerint a nők helyzetének munkaerőpiaci szabályozása jelentős fejlődésen ment keresztül az elmúlt évtizedekben, azonban továbbra sem tekinthető teljesen megfelelőnek. Számos területen fennállnak hiányosságok, amelyek megakadályozzák a nemek közötti egyenlőség teljes körű megvalósulását. Ilyen hiányosság és kihívás például a nemek közötti bérszakadék, a diszkrimináció, a “kettős teher” fennállása, és a rugalmas munkahelyi körülmények hiánya, nem beszélve a méltánytalanul elfelejtett reprodukciós egészség védelméről. Míg a jogi keretek és a családbarát intézkedések egyre inkább támogatják a nők munkaerőpiaci részvételét, a gyakorlatban továbbra is jelentős akadályok állnak fenn. A nők helyzetének további javítása érdekében célzott szabályozásokra és szélesebb körű társadalmi szemléletváltásra van szükség.

7. Felhasznált irodalom

Jogszabályok:

Magyarország Alaptörvénye

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

92/85/EGK Tanácsi irányelv

30/1998. (VI.24.) NM rendelet

Szakirodalmak:

Amara Germaine Scheitlin: The Impact of Access to Sexual and Reproductive Healthcare on Labour Market Outcomes of European Women, 2022

https://www.etd.ceu.edu/2022/scheitlin_amara.pdf

Antoni Rita: A feminizmus története – vázlatos áttekintés, 2010. 05. 18.

<https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes>

autumn-winter 2015/HesaMag#12 Special report 6/34 15.o.

autumn-winter 2015/HesaMag#12 Special report 7/34 16.o.

autumn-winter 2015/HesaMag#12 Special report 20/34 29.o.

autumn-winter 2015/HesaMag#12 Special report 25/34 34.o.

autumn-winter 2015/HesaMag#12 Special report 28/34 37.o.

Berberometer: Egészség és Biztonság, 2023. 12. 03.

<https://berbarometer.hu/munkajog/egeszseg-es-biztonsag>

Bokodi Mercédesz: Nők a munka világában, 2022. 12. 06.

<https://arsboni.hu/nok-a-munka-vilagaban/>

Civil Kerekasztal: Nemek közötti egyenlőség (Fordítás: Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog-és Államtudományi Kar angol-magyar, kétnyelvű kiadás, 2016, Budapest)

<https://ffcelok.hu/celok/nemek-kozotti-egyenloseg/>

dr. Bihary Ákos – dr. Pulay Flóra: Reprodukciós eljárás-munkajogi védelem és kedvezmények, 2019. 10. 31.

<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/reprodukcios-eljaras-munkajogi-vedelem-es-kedvezmenyek/>

Dr. Kovács Anikó: A hormonkezelés veszélyei, 2009. 12. 12.

https://www.hazipatika.com/eletmod/meddoseg/cikkek/a_hormonkezeles_veszelyei

Dr. Páva Hanna – Gádor János: Munkavédelem az Európai Unióban

<https://bmeip.hu/download/engemiserint/Munkavedelem%20az%20EUban.pdf>

Egyesült Nemzetek Szervezete: Fenntartható Fejlődési Célok

https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html

EU-OSHA: A megfelelő munkahelyi biztonság és egészségvédelem az üzlet hasznára válik

<https://osha.europa.eu/hu/themes/good-osh-is-good-for-business>

EU-OSHA: A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv, 2021. 12. 13.

<https://osha.europa.eu/hu/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

EUR-Lex: Fenntartható Fejlődés

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM:sustainable_development

Eurofound: Gender Equality

<https://www.eurofound.europa.eu/hu/topic/nemek-kozotti-egyenloseg>

European Institute For Gender Equality: Reprodukciós jogok

https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1179?language_content_entity=hu

Európai Parlament: Nemek közötti egyenlőség: Fókuszban a nők munkaerőpiaci esélyei és a bérszakadék, 2021. 12. 15.

<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20211210IPR19212/nemek-kozotti-egyenloseg-fokuszb-an-nok-munkaeropi-aci-eselyei-es-a-berszakadek>

Európai Parlament: Római Szerződés (aláírva: 1957. 03. 25., hatálybalépés: 1958. 01. 01.)

<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/hu/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

Európai Tanács: A munkavállalók védelme: Munkahelyi Egészségvédelem és Biztonság, 2024. 03. 04.

<https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/protecting-workers/>

Füzi Beatrix – Pats Regina – Puskás Balázs – Váradi Eszter: “Pink education” jelenség Magyarországon?!, 2022 (kiadó: Állami Számvevőszék)

https://www.asz.hu/dokumentumok/E2202_A_felfokku_vegzetts.pdf

Gyimesi Károly: Nők a munkaerőpiacon: A női munkavállalás rövid története, 2024. 03. 08.

<https://dreamjobs.hu/hu/blog/post/nok-a-munkaeropiacon-a-noi-munkavallalas-rovid-tortenete>

Kardos Krisztina: Biztonságos és egészséges munkafeltételek, 2023. 11. 07.

https://www.parlament.hu/documents/d/guest/infojegyzet_2023_41_munkavedelem_2

Kovács Réti Szegheő: A gyermekvállalás munkajogi védelme-a várandósság és az emberi reprodukciós eljárás

https://www.krs.hu/sites/default/files/tudastar/a_gyermekvallalas_munkajogi_vedelme.pdf

Marianne Gjellestad – Kristin Haraldstad – Heidi Enehaug – Mingle Helmersen: Women’s Health and Working Life: A Scoping Review, 2023. 01. 07.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9859470/>

Magyarország átfogó egészségvédelmi szűrőprogramja 2010-2020-2030

<https://egeszsegprogram.eu/>

Nadia Calvino: A nemek közötti egyenlőség gazdasági ereje, 2024. 03. 08.

<https://www.eib.org/en/stories/gender-equality-power?lang=hu>

Národny Inspektorát Práce: A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és hátrányos megkülönböztetés tiltása

<https://www.ip.gov.sk/ferfiak-es-nok-kozotti-egyenlo-banasmod-es-hatranyos-megkulonboztetes-tiltasa/>

Patent: Reprodukciós jogok

<https://patent.org.hu/reprodukci%C3%B3s-jogok-mobil>

Ratkailaw: Az emberi reprodukciós eljárás, mint felmondási tilalom értelmezése, 2018. 02. 22.

<https://munkajogiblog.hu/2018/02/22/emberi-reprodukcios-eljaras-felmondasi/#:~:text=A>

Sacha Cohen: The Day Women Went on Strike, 2015. 08. 26.

<https://time.com/4008060/women-strike-equality-1970/>

Szalontai Katalin: Korunk munkahelyi problémái: A stressz és a mobbing, 2010

<https://keralapitvany.hu/wp-content/uploads/2016/02/mobbing.pdf>

The Women's Organisation: World Health Day: Let's Talk About Women's Health in The Workplace, 2023. 04. 06.

<https://www.thewomensorganisation.org.uk/world-health-day-lets-talk-about-womens-health-in-the-workplace/>

TUC: Women's Health and The Workplace, 2023. 03. 14.

<https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/womens-health-and-workplace>