

Received: 16.05.2025
Accepted: 20.09.2025
Published: 30.10.2025

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2025, XXV, z. specjalny: s. 161-187
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0055.4572
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Nicole Maggi-Germain*
Nr ORCID: 0000-0003-4248-5715

UTWORZENIE URLOPU NA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY Z POWODU MENSTRUACJI: KWESTIA RÓWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET I MĘŻCZYZN?¹

THE CREATION OF LEAVE FOR INCAPACITY TO WORK DUE TO MENSTRUATION: A MATTER OF PROFESSIONAL EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN?

LA CRÉATION D'UN CONGÉ POUR MENSTRUATIONS INCAPACITANTES : UN ENJEU D'ÉGALITÉ PROFES- SIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET HOMMES ?

* prof. dr hab.; starszy wykładowca prawa społecznego Instytutu Nauk Społecznych o Pracy, Uniwersytet Paryż 1 Panthéon-Sorbonne (<https://isst.pantheonsorbonne.fr/>), Członek Laboratorium Prawa i Zmiany Społecznej, UMR CNRS 6297/MSH Ange Guépin, Nantes. Źródła finansowania publikacji: Akademia Humanitas i Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu; e-mail: nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr

¹ Niniejszy artykuł jest częścią projektu badawczego prowadzonego w Japonii w zakresie porównawczego prawa socjalnego (obejmującego Japonię, Francję, Niemcy, Stany Zjednoczone, Kanadę, Chiny, Tajwan i Hiszpanię) dotyczącego zdrowia i dobrostanu pracowników w kontekście wszystkich zdarzeń związanych z cyklem fizjologicznym (menstruacja, menopauza, leczenie niepłodności, poronienia itp.). Badania, zatyłowane «Badanie prawne i porównawcze kompleksowego systemu opieki zdrowotnej dostosowanego do fizjologii kobiet», są finansowane z grantu JSPS (Japan Society for the Promotion of Science) i kierowane przez profesora Hiroyo Tokoro z Uniwersytetu Fukuoka (<https://whc.fukuoka-u.ac.jp/>).

Streszczenie: Urlop menstruacyjny stał się przedmiotem intensywnych debat w Europie i na świecie, szczególnie po wprowadzeniu go w Hiszpanii w 2024 roku. Chociaż ma on na celu poprawę warunków pracy kobiet cierpiących na bolesne miesiączki, jego rzeczywiste wykorzystanie pozostaje niskie, co może wynikać z tabu wokół menstruacji oraz obaw o potencjalną dyskryminację w zatrudnieniu. We Francji propozycje legislacyjne dotyczące tego zagadnienia różnią się zakresem – od wsparcia kobiet zmagających się z bolesnym miesiączkowaniem po ogólne kwestie zdrowia w miejscu pracy. Analiza francuskich projektów ustaw i układów zbiorowych wskazuje na brak jednoznacznego podejścia do tej kwestii oraz trudności w pogodzeniu ochrony zdrowia pracownic z zasadą równości płci. Rozważania te prowadzą do szerszej dyskusji na temat roli prawa w regulowaniu zdrowotnych i społecznych aspektów pracy kobiet.

Słowa kluczowe: urlop menstruacyjny, niezdolność do pracy, równość płci, prawa reprodukcyjne

Summary: Menstrual leave has become the subject of intense debate in Europe and worldwide, particularly following its introduction in Spain in 2024. Although it aims to improve working conditions for women suffering from painful menstruation, its actual utilization remains low, possibly due to the taboo surrounding menstruation and concerns about potential employment discrimination. In France, legislative proposals on this issue vary in scope—from supporting women experiencing painful menstruation to addressing broader workplace health concerns. An analysis of French legislative proposals and collective agreements highlights the lack of a clear approach to this matter and the challenges of reconciling worker health protection with gender equality principles. These considerations contribute to a broader discussion on the role of law in regulating the health and social aspects of women's work.

Keywords: menstrual leave, work incapacity, gender equality

Résumé : Plusieurs propositions de loi ont récemment été déposées au Parlement français afin de prendre en compte les menstruations incapacitantes par diverses mesures préconisant l'arrêt de travail sans jour de carence et pris en charge à 100%, le recours de droit au télétravail ou encore l'insertion dans les négociations obligatoires. L'enjeu principal de ce « congé menstruel », objet de controverses y compris chez les féministes, est de parvenir à reconnaître un droit susceptible de concerner un nombre important de femmes sans les ramener à leur état biologique ni les enfermer dans une identité de genre.

Mots-clés : Congé menstruel, incapacité de travail, égalité de genre

WPROWADZENIE

W dniu 16 lutego 2024 r. członkowie hiszpańskiego parlamentu wprowadzili urlop menstruacyjny dla kobiet cierpiących na bolesne miesiączki. Jest to pierwszy kraj europejski, który przyznał trzydniowy płatny urlop wydany przez lekarza i finansowany z ubezpieczenia społecznego. Inne kraje spoza Europy uznały już to prawo, choć w różnych formach i zgodnie z różnymi procedurami: Japonia, Korea Południowa, Indonezja i Zambia².

² N. Tran, *Espagne: la création d'un congé menstruel définitivement adoptée*, Mind RH, 17 lutego 2023 r.

W Ameryce Łacińskiej miasto Meksyk przedstawiło projekt w tym zakresie 15 lutego 2024 roku³. Niezależnie od tego, czy w północno-wschodnich Chinach, w prowincji Liaoning, gdzie projekt tego typu został uruchomiony w 2021 r., w Hiszpanii, czy nawet w Japonii, pierwszym kraju na świecie, który zapisał to prawo w prawie w 1947 r., środek ten jest daleki od jednomyślnego poparcia, nawet wśród głównych zainteresowanych stron⁴. W Japonii tylko 0,9% pracownic skorzystało z prawa do urlopu menstruacyjnego, pomimo dość elastycznych ram prawnych⁵. We Francji organy publiczne i firmy, które uznały to prawo do nieobecności, również zgłaszają niskie wskaźniki wykorzystania (między 0,1% a 2%), znacznie poniżej szacunków dotyczących odsetka osób kwalifikujących się do programów (między 10% a 15%)⁶. Ten wysoki wskaźnik niewykorzystania można częściowo wyjaśnić pewną niechęcią kobiet do mówienia o temacie, który pozostaje tabu⁷. To niewątpliwie skłoniło socjalistyczny rząd Pedro Sancheza do włączenia tego środka do bardziej ogólnej ustawy o zdrowiu seksualnym i reprodukcyjnym oraz dobrowolnym przerywaniu ciąży⁸. Popierane przez Ministerstwo Równości, uznanie «tymczasowej niezdolności» do pracy z powodu «obezwładniającej menstruacji» ma na celu *wyeliminowanie wszelkich form negatywnych uprzedzeń w miejscu pracy*. «Zdrowie seksualne» jest rozumiane jako kryterium zdrowotne, a władze publiczne uznają zdrowie podczas menstruacji za integralną część prawa do zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego (art. 5 bis hiszpańskiego prawa)⁹. We Francji pięć projektów ustaw złożonych odpowiednio w Senacie 18 kwietnia 2023 r. przez Grupę Socjalistyczną i w Zgromadzeniu Narodowym 10 maja 2023 r. przez Grupę Socjalistyczną, 15 czerwca 2023 r. i 20 lutego 2024 r. przez Grupę Ecolo-giste-Nupes¹⁰, do których należy dodać tę złożoną 10 maja 2023 r. – i wycofaną 12 października 2023 r. – przez skrajną prawicę, dotyczą wyłącznie urlopu menstruacyjnego, nawet jeśli tytuł jest czasem szerszy, odnosząc się na przykład do projektu ustawy *mającej na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy*¹¹. W tym tkwi główne wyzwanie takiego

³ É. Sautédé, *Chiny: kontrowersyjna inicjatywa kongresów menstruacyjnych w prowincji Liaoning*, Mind RH, 6 stycznia 2021 r.

⁴ M. Shibuta, *Nécessaire, mais peu utile ? Les raisons de l'échec du congé menstruel au Japon*, Revue de droit du travail, styczeń 2024, kontrowersje, s. 12-14.

⁵ Sébastien Peytavié, *Sprawozdanie nr 2406 w imieniu Komisji Spraw Społecznych w sprawie projektu ustawy o uznaniu i ochronie zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego w miejscu pracy*, 27 marca 2024 r., 71 s., s. 13.

⁶ Według badań japońskiego Ministerstwa Zdrowia Publicznego i Pracy z lat 2015 i 2020, cytowanych przez M. Shibuta – M. Shibuta, *Nécessaire, mais peu utile ?...*, s. 12.

⁷ Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, BOE-A-2023-5364. Ustawa wzmacnia edukację seksualną i informacje na temat antykoncepcji, a także zezwala na aborcję dla nieletnich w wieku powyżej 16 lat. Gwarantuje również dostęp do aborcji w szpitalach publicznych.

⁸ Hiszpańska ustawa cytowana powyżej, preambuła.

⁹ Proposition de loi n° 537 rect. bis «*visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail*» (5 artykułów), tekst odrzucony przez Senat w dniu 15 lutego 2024 r.

¹⁰ Proposition de loi du Rassemblement national visant à soutenir les femmes qui souffrent d'endométriose, n° 1221, wycofana przez jej autora w dniu 12 października 2023 r. podczas dyskusji na sesji publicznej.

¹¹ Obawy te wyrazili w szczególności przedstawiciele hiszpańskiego związku zawodowego UGT (Powszechny Związek Pracowników), który jest bliski Partii Socjalistycznej.

środka, przedmiot kontrowersji, w tym wśród feministek: jak możemy uznać prawo, które dotyczy dużej liczby kobiet – a dokładniej tych, które cierpią z powodu obezwładniającej menstruacji – bez sprowadzania ich do stanu biologicznego lub zamykania ich w tożsamości płciowej? Jak możemy zagwarantować, że uznanie prawa do nieobecności w godzinach pracy nie będzie dodatkowym źródłem dyskryminacji w rekrutacji?¹²

Jest to niewątpliwie paradoks tego urlopu, który, choć opiera się na idei promowania rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn, może również prowadzić do odmowy rekrutacji¹³. Być może to właśnie ta obawa wyjaśnia, między innymi, dlaczego kobiety nie korzystają z tego urlopu, gdy on istnieje. Poza uznaniem prawa do nieobecności bez utraty wynagrodzenia, włączenie urlopu menstruacyjnego do prawa rodzi wiele pytań i jest źródłem kwestii strukturalnych dla prawa, szczególnie w odniesieniu do równości płci¹⁴.

Aby dowiedzieć się więcej, przeanalizowaliśmy pięć francuskich projektów ustaw, prace Komisji Spraw Społecznych i debaty parlamentarne (kiedy debatowano nad projektem ustawy), a następnie przeanalizowaliśmy sto czterdzieści sześć grupowych lub zakładowych układów zbiorowych pracy złożonych na publicznej stronie internetowej Legifrance, które zawierają odniesienie do urlopu menstruacyjnego. Niektóre przedsiębiorstwa lub grupy w rzeczywistości przewidziały możliwą reformę legislacyjną, negocjując warunki wprowadzenia urlopu na czas niezdolności do pracy z powodu menstruacji. Bardzo fragmentaryczny sposób, w jaki prawo francuskie zajmuje się tą kwestią (I), powinien sprawić, że będziemy jeszcze bardziej zaniepokojeni miejscem, jakie należy – lub nie – przyznać takiemu uznaniu, zwłaszcza że ubezpieczenie zdrowotne już wypłaca dzienne zasiłki osobom ubezpieczonym, które są fizycznie niezdolne, zgodnie z zaświadczeniem lekarza, do kontynuowania lub powrotu do pracy (art. L321-1 kodeksu zabezpieczenia społecznego). Fakt, że prawo uwzględnia niezdolność do pracy z powodu menstruacji, rodzi bardziej ogólne pytanie o funkcje prawa. Nieograniczanie uznania prawa do nieobecności związanej z bolesnym miesiączkowaniem lub niezdolnością do pracy do kategorii «problemów kobiet» oznacza temat, który dotyka życia prywatnego kobiety (II)¹⁵.

¹² Znajduje to odzwierciedlenie w uzasadnieniach do różnych propozycji lo. Można również przeczytać wywiad z dyrektorem generalnym Carrefour Alexandre Bompard: «Dla nas równość płci w pracy to nie tylko równość teoretyczna, ale rzeczywista równość, która uwzględnia specyfikę życia zawodowego kobiet, zwłaszcza w zakresie zdrowia. Poprzez nasze zobowiązania dotyczące endometriozy, MAP i poronień chcemy poprawić codzienne życie naszych 50 000 pracownic, a także przyczynić się do zmiany praktyk w firmach», «Mind RH», Antoine Piel, 20 kwietnia 2023 r.

¹³ Na przykład w Chinach (patrz artykuł Érica Sautédé opublikowany w «Mind RH» w dniu 6 stycznia 2021 r.) lub Japonii (patrz Miu Shibuta, wyżej wymieniony artykuł).

¹⁴ Badanie przeprowadzone w dniu 29 maja 2024 r.

¹⁵ Odnosimy się tutaj do artykułu socjologa Djaouidah Séhili, «Les paradoxes de la prise en compte des douleurs menstruelles dans le milieu professionnel», «Revue de Droit du travail» 2004, s. 9 i nast. Wrócimy do tego punktu w części drugiej.

TRAKTOWANIE URLOPU MENSTRUACYJNEGO ZGODNIE Z PRAWEM FRANCUSKIM

Z wielu powodów, nie tylko kulturowych i społecznych, menstruacja pozostaje tematem tabu¹⁶. Jednak menstruacja staje się problemem, gdy tylko ma znaczący wpływ na aktywność zawodową: 65% pracownic doświadczyło już trudności związanych z miesiączką w pracy, a 14% jest regularnie zmuszanych do brania wolnego. Zgłoszono propozycje zapisania w prawie szeregu środków mających na celu wsparcie kobiet cierpiących z powodu «obezwładniającej menstruacji» (1). Jednocześnie wiele grup i firm podjęło tę kwestię, podpisując umowy zawierające szeroki zakres postanowień (2).

ŚRODKI PRZEVIDZIANE W PROPONOWANYCH PRZEPISACH

W ciągu niespełna roku, między kwietniem 2023 r. a lutym 2024 r., złożono pięć projektów ustaw, które miały zostać poddane pod głosowanie w Zgromadzeniu Narodowym¹⁷. Tylko trzy z nich przeanalizowane przez Komisję Spraw Społecznych, a następnie omówione przez senatorów lub posłów.¹⁸

Teksty pochodzą z lewicy i jeden ze skrajnej prawicy. Tytuły są różne, od najwęższego, *Rassemblement National mającego na celu wspieranie kobiet cierpiących na endometriozę*, do najszerszego, senatorów socjalistycznych *mających na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy*. Pytanie jest tutaj kluczowe: o czym mówimy? bolesne miesiączkowanie? urlop menstruacyjny? niezdolność do pracy? endometrioza? Odpowiedź na to pytanie zależy od celu ustawy: czy chodzi o zdrowie kobiet w ogóle, w szczególności w kontekście ich aktywności zawodowej, czy też o wsparcie kobiet cierpiących na bolesne miesiączkowanie? W swoim wystąpieniu przed senacką Komisją Spraw Społecznych sprawozdawczyni Laurence Rossignol wyjaśniła warunki debaty: «Po pierwsze, zakres proponowanej ustawy obejmuje kobiety cierpiące na obezwładniające bolesne miesiączkowanie, termin, który może wydawać się niepotrzebnie skomplikowany, ale w rzeczywistości odnosi się po prostu do bólu menstruacyjnego na tyle silnego, że zakłóca codzienne czynności, a tym samym prowadzi do nieobecności w szkole lub pracy. Dysmenorrhoe można opisać jako »wtórne«, gdy są związane z patologią – jak w przypadku endometriozy, mięśniaków macicy, zespołu policystycznych

¹⁶ Badanie Ifop oparte na kwestionariuszu online przeprowadzonym w dniach 18-19 marca 2021 r. na próbie 1009 kobiet reprezentatywnych dla populacji kobiet w wieku od 15 do 49 lat. Źródło: https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/03/117970_PPT_Eveandco_20min_2021.03.26.pdf.

¹⁷ Senat, socjalistyczny projekt ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «*mający na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w miejscu pracy*» (5 artykułów), tekst odrzucony przez Senat w dniu 15 lutego 2024 r.

¹⁸ Wniosek grupy Ecologiste-Nupes dotyczący uznania i ochrony zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego w miejscu pracy, nr 2227 z 20 lutego 2024 r. (5 artykułów) oraz wniosek dotyczący ustawy *Rassemblement national* z 10 maja 2023 r., nr 1221 – wycofany 12 października 2023 r. – w celu wsparcia kobiet cierpiących na endometriozę.

jajników lub zespołu napięcia przedmiesiączkowego – lub »pierwotne«, gdy tak nie jest¹⁹. W tym samym duchu, w odpowiedzi na poprawkę grupy Renaissance, proponującą włączenie do ogólnego kodeksu służby cywilnej możliwości korzystania ze zmodyfikowanej organizacji pracy poprzez telepracę w przypadku «bolesnego miesiączkowania», sprawozdawca Sébastien Peytavie precyzuje, że «bolesne miesiączkowanie odnosi się wyłącznie do bolesnych miesiączek – jest to termin bardziej restrykcyjny niż pojęcie niezdolności do miesiączkowania». Przyjęta poprawka odnosi się teraz do «obezwładniającego bolesnego miesiączkowania». Odniesienie do pojęcia «urlopu» menstruacyjnego było również przedmiotem debaty²⁰.

Według Laurence Rossignol, socjalistycznej senator i sprawozdawczyni projektu ustawy, «jest on błędnie utożsamiany z płatnym urlopem i daje obraz okresu komfortu i bezczynności dla kobiet w okresie menstruacji». Podejście semantyczne jest dalekie od nieistotnego: uwzględnienie innych dolegliwości i bólu, które nie ograniczają się do «obezwładniającej miesiączki» (na przykład problemów związanych z menopauzą) oznacza, że do kwestii zdrowia kobiet w pracy można podejść w znacznie szerszy sposób. Poprawka AS10 złożona (i wycofana) przez grupę LFI-Nupes w dniu 22 marca 2024 r. miała na celu rozszerzenie podstaw do telepracy w przypadku «menstruacji powodującej niezdolność do pracy» na «objawy związane ze stanem ginekologicznym, endokrynologicznym i menstruacyjnym uznanym za powodujący niezdolność do pracy»²¹. Dla sprawozdawcy, Sébastiena Peytavie, szersza kwestia zdrowia kobiet powinna być przedmiotem innego tekstu.

Pojawia się również pytanie o zakres tych środków. Proponowane przepisy mają zastosowanie zarówno do kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym, jak i do urzędników służby cywilnej. Jednak kobiety prowadzące działalność na własny rachunek są wyłączone z tych środków, mimo że przepisy odnoszą się ogólnie do kobiet²². Bardziej złożona jest kwestia osób transpłciowych, ledwo wspomniana w poprawce AS9 złożonej 22 marca 2024 r. przez posłankę Sopię Chikirou (grupa LFI) w celu dodania następującego zdania do ust. 4 art. 1^{er}: *Fakt, że płeć jest wymieniona w aktach stanu cywilnego, nie może temu zapobiec*²³. Według sprawozdawcy projektu ustawy, Sébastiena Peytavie, odniesienie do «osoby cierpiącej na niezdol-

¹⁹ Senat, Komisja Spraw Społecznych, protokół z 7 lutego 2024 r. Dyskusja nad projektem ustawy Grupy Socjalistycznej nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r.

²⁰ Wystąpienie przed Komisją Spraw Społecznych, protokół z 7 lutego 2024 r. Senat, socjalistyczny projekt ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «mający na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy».

²¹ «Będziemy mogli pracować ponad podziałami partyjnymi w celu przyjęcia znacznie szerszego tekstu na temat zdrowia kobiet w miejscu pracy. Ponieważ mamy do czynienia z niszą parlamentarną, postanowiliśmy skupić się na zdrowiu menstruacyjnym», Przemówienie do Komisji Spraw Społecznych, Assemblée nationale, sprawozdanie nr 44 z 27 marca 2024 r., s. 27-28.

²² W ramach projektu ustawy nr 2227 grupy Ecologiste-Nupes z dnia 20 lutego 2024 r.

²³ Przemówienie do Komisji Spraw Społecznych, Assemblée nationale, sprawozdanie nr 44 z 27 marca 2024 r., s. 22.

ność do miesięczkowania» w projekcie ustawy jest gwarancją, że osoby transpłciowe i interpłciowe zostaną uwzględnione: «zapewniliśmy, że wybrane sformułowanie jest uniwersalne i pozwala na zatrzymanie niezdolności do miesięczkowania każdemu, zarówno kobietom, jak i osobom transpłciowym i interpłciowym». Poprawka została wycofana 27 marca podczas dyskusji w Komisji Spraw Społecznych.

Niektóre z proponowanych środków otwierają drogę do alternatyw dla zwolnień lekarskich, takich jak telepraca lub dostosowanie stanowisk pracy i godzin pracy. Propozycje uznają również prawo zainteresowanych do wzięcia czasu wolnego od pracy. Jednakże, podczas gdy środki różnią się w zależności od tekstu, ewoluują one również, w miarę jak debaty parlamentarne ograniczają lub nawet usuwają dany przepis²⁴. Tak więc, w wyniku poprawki złożonej przez grupę Les Centristes w Senacie w ramach socjalistycznego projektu ustawy nr 537, urlop menstruacyjny został skrócony do maksymalnie jednego dnia w miesiącu zamiast dwóch, podczas gdy tekst przyjęty przez Komisję Spraw Społecznych w dniu 27 marca 2024 r. w ramach projektu ustawy złożonego przez grupę Ecologiste-Nupes nr 2227 po prostu usunął art. 1^{lit. er)}, który ustanawiał urlop z powodu niezdolności do miesięczki, tym samym pozbawiając ustawę jej treści²⁵.

²⁴ Poprawka nr 8 rect. bis, złożona przez Annick Billon w ramach wyżej wymienionego socjalistycznego projektu ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r.

²⁵ Na przykład przemówienie senator Béatrice Gosselin, grupa Les Républicains, w ramach debat parlamentarnych nad socjalistycznym projektem ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «mającej na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy», Sénat, sesja z dnia 15 lutego 2024 r., s. 1039. Zob. również przemówienie Brigitte Devésá, senator, grupa Union Centrist, w ramach debat parlamentarnych nad socjalistycznym projektem ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «mającej na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy», Senat, posiedzenie z dnia 15 lutego 2024 r., s. 1041.

WNIOSKI LEGISLACYJNE				
Senat	Zgromadzenie Narodowe			
Proposition de loi du groupe Socialiste n° 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. ²⁶	Wniosek grupy krajowej Rassemblement nr 1221 z dnia 10 maja 2023 r.	Socjalistyczny projekt ustawy nr 1219 z dnia 10 maja 2023 r.	Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 1386 du 15 juin 2023 ²⁷	Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 2227 z dnia 20 lutego 2024 r.
Zmiany w kodeksie ubezpieczeń społecznych (zwolnienia chorobowe) i kodeksie pracy (stosowanie telepracy)	Zmiany w kodeksie zabezpieczenia społecznego i kodeksie pracy	Zmiany w kodeksie zabezpieczenia społecznego, kodeksie pracy i ogólnym kodeksie służby cywilnej ²⁸	Zmiany w kodeksie zabezpieczenia społecznego, kodeksie pracy i ogólnym kodeksie służby cywilnej	Zmiany w kodeksie zabezpieczenia społecznego, kodeksie pracy i ogólnym kodeksie służby cywilnej
<i>Poprawa i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy (5 artykułów)</i> - Miesięczne zwolnienie lekarskie (od 1 do 2 dni w miesiącu) z powodu bolesnego miesiączkowania (w tym endometriozy) ważne przez 1 rok (bez konieczności uzyskania nowego zwolnienia lekarskiego)	<i>Wsparcie dla francuskich kobiet cierpiących na endometriozę (3 artykuły)</i> - Stworzenie statusu ALD (Affection Longue Durée) dla kobiet cierpiących na endometriozę - Warunki określone w dekreście - w pełni objęty ubezpieczeniem społecznym - Możliwe uznanie za pracownika niepełnosprawnego (RQTH).	<i>Uwzględnianie zdrowia menstruacyjnego (8 artykułów)</i> - Urlop menstruacyjny (zwolnienie chorobowe) do dwóch dni w miesiącu (13 dni w roku) - recepta lekarska od lekarza rodzinnego lub położnej. - kobiet cierpiących na bolesne miesiączkowanie». - zniesienie 3-dniowego zwolnienia lekarskiego	<i>Uznanie zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego w miejscu pracy (11 artykułów)</i> - Przerwa w pracy z powodu obezwładniającej miesiączki wynosząca 13 dni w roku, następujących po sobie lub nie, bez limitu miesięcznego. - zwolnienie lekarskie zalecone przez lekarza, odnawialne jednorazowo - w pełni objęty ubezpieczeniem społecznym, bez okresu oczekiwania	<i>Uznanie i ochrona zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego w miejscu pracy (5 artykułów)</i> - Przerwa w pracy z powodu obezwładniającej miesiączki wynosząca 13 dni w roku, następujących po sobie lub nie, bez limitu miesięcznego ²⁹ .

²⁶ Propozycje zaznaczone pogrubioną czcionką zostały przedstawione Komisji Spraw Społecznych, a następnie omówione w Senacie lub Zgromadzeniu Narodowym.

²⁷ Nouvelle Union populaire écologique et sociale to koalicja partii politycznych francuskiej lewicy. Zrzesza Partię Socjalistyczną, Europe Écologie Les Verts i skrajną lewicę (Partię Komunistyczną i France Insoumise).

²⁸ Nowa podsekcja „Urlop menstruacyjny” skodyfikowana w sekcji zatytułowanej „Urlop w celu pogodzenia pracy z życiem osobistym i rodzinnym”.

²⁹ Poprawka kompromisowa (AS30) złożona i przyjęta 27 marca 2024 r. przez sprawozdawcę Sébastiena Peytavię ogranicza urlop do maksymalnie trzech dni w miesiącu.

<p>- recepta lekarska od lekarza rodzinnego lub położnej. - kobiet cierpiących na bolesne miesiączkowanie lub endometriozę». - zniesienie 3-dniowego zwolnienia lekarskiego - wypłata odszkodowania w wysokości 100% dziennego wynagrodzenia podstawowego³⁰ - W przypadku braku zwolnienia lekarskiego, telepraca (1 do 2 dni w miesiącu bez zalecenia lekarza) za zgodą przełożonego.</p>		<p>- Brak utraty dochodu - Telepraca możliwa na wniosek zainteresowanego pracownika - Coroczna profilaktyczna konsultacja zdrowotna, badanie męstruacyjne przez lekarza ogólnego lub specjalistę w dziedzinie macierzyństwa, objęte ubezpieczeniem społecznym - Włączenie do wewnętrznych regulacji firmy <i>przepisów niezbędnych do istotnego uwzględnienia zdrowia męstruacyjnego w firmie.</i> - Urlop bez dnia oczekiwania w przypadku poronienia (w tym dla małżonka (5 dni) - Finansowanie: utworzenie dodatkowego podatku od wyrobów tytoniowych</p>	<p>- <i>Promowanie zdrowia męstruacyjnego i ginekologicznego w miejscu pracy</i> - Prawo do telepracy lub elastycznych godzin pracy³¹ - Organizacja pracy i dostosowanie stanowiska pracy - Obowiązkowe negocjacje w branżach zawodowych dotyczące organizacji czasu pracy związanego ze zdrowiem męstruacyjnym i ginekologicznym - Nowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy³²</p>	<p>- zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza ogólnego, specjalistę, położną lub lekarza medycyny pracy, - odnawialny raz w ciągu tego samego roku (tj. 26 dni), w wyjątkowych okolicznościach, jeżeli wymaga tego stan zdrowia osoby, nad którą sprawowana jest opieka - w pełni objęty ubezpieczeniem społecznym, bez okresu oczekiwania - brak wymogu stażu pracy - przyczyna nieobecności w pracy nie jest znana pracodawcy - <i>Promowanie zdrowia męstruacyjnego i ginekologicznego</i> - Organizacja czasu pracy - Korzystanie z telepracy lub elastycznych godzin pracy³³ - Organizacja pracy i dostosowanie stanowiska pracy</p>
---	--	--	---	---

³⁰ Prawo powszechne: 50% (art. L323-4 kodeksu zabezpieczenia społecznego) do 1,8-krotności miesięcznego wynagrodzenia minimalnego, tj. 3 180,46 EUR brutto.

³¹ Dostęp do dostosowanych urządzeń sanitarnych, miejsca odpoczynku i ochrony męstruacyjnej.

³² Informowanie i podnoszenie świadomości pracowników na temat męstruacyjnych i ginekologicznych kwestii zdrowotnych oraz ich wpływu na miejsce pracy, „w szczególności kwestii związanych z męstruacją, macierzyństwem, poronieniem, chorobami ginekologicznymi lub menopauzą, na warunkach określonych w dekreście”.

³³ Dostęp do dostosowanych urządzeń sanitarnych, miejsca odpoczynku i ochrony męstruacyjnej.

<p>- Utworzenie urlopu w przypadku poronienia (5 dni bez okresu oczekiwania), w tym dla małżonka, konkubenta lub partnera w cywilnym pakcie solidarności.</p>			<p>- Nowe misje w zakresie zdrowia w miejscu pracy i usług prewencyjnych³⁴</p> <p>- Zdrowie menstruacyjne i ginekologiczne znajduje się na liście zakazanych form dyskryminacji ze względu na zdrowie</p> <p>- Finansowanie: wprowadzenie dodatkowego podatku od wyrobów tytoniowych</p>	<p>- Organizowanie przez pracodawcę sesji uświadamiających dla wszystkich pracowników</p> <p>- Promowanie zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego</p> <p>- Służba cywilna: w ramach wieloletniego planu działania na rzecz promowania równości zawodowej kobiet i mężczyzn</p> <p>- Sektor prywatny: Obowiązkowe negocjacje w branżach zawodowych – telepraca nie zastępuje czasu wolnego z powodu nieudanej menstruacji</p> <p>- Nowe misje służb medycyny pracy</p> <p>- Finansowanie: utworzenie dodatkowego podatku od wyrobów tytoniowych</p>
<p>Tekst odrzucony przez Senat w dniu 15 lutego 2024 r. (za: 115; przeciw: 213)</p>	<p>Wniosek wycofany w dniu 12 października 2023 r.</p>	<p>Tekst nie został omówiony</p>	<p>Tekst nie został omówiony</p>	<p>Tekst przyjęty przez Komisję Spraw Społecznych w dniu 27 marca 2024 r. – wyłącznie w języku francuskim</p> <p>- skreślenie art. 1^{lit. e)}, który wprowadza urlop z powodu menstruacji powodującej niezdolność do pracy</p> <p>- zniesienie obowiązkowych negocjacji branżowych³⁵</p>

³⁴ Wspieranie i kierowanie pracownicami w monitorowaniu ich zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego; inicjatywy informacyjne, uświadamiające i wspierające dla pracodawców, pracownic i przedstawicieli personelu.

³⁵ Poprawka nr AS15 złożona przez członków grupy „Ensemble pour la République” (większość prezydenta Macrona) w sobotę 23 marca 2024 r. i przyjęta 27 marca 2024 r.

Aspekt finansowy jest kluczową kwestią, która została wyrażona w debatach parlamentarnych³⁶. Uznanie istnienia bolesnej menstruacji dotyczącej niektóre kobiety zakłada, że jest ona finansowana w kontekście zwolnień lekarskich, a dokładniej zniesienia trzydniowego okresu oczekiwania nałożonego na wszystkich pracowników przebywających na zwolnieniu lekarskim³⁷. Nadal bardzo trudno jest dokładnie określić koszt takich środków. Dwa projekty ustaw (Grupa Socjalistyczna nr 1219 z 10 maja 2023 r. i Grupa Ekologiczno-Nupesowa nr 1386 z 15 czerwca 2023 r.) to dodatkowe obciążenie organów zabezpieczenia społecznego poprzez zwiększenie podatku od wyrobów tytoniowych³⁸.

Ryzyko dezorganizacji pracy zostało również podniesione w debatach parlamentarnych, argument, który wydaje się być sprzeczny z praktyką gminy w regionie paryskim, która udziela urlopu z powodu bolesnego miesiączkowania, a ponadto jest sprzeczny z przepisami Kodeksu pracy, które wymagają od pracodawców podjęcia pewnej liczby środków w celu ochrony zdrowia pracowników poprzez dostosowanie pracy do indywidualnych potrzeb (art. L4121-1, 3°). L4121-2), w szczególności poprzez *wprowadzenie odpowiedniej organizacji i zasobów* (art. L4121-1, 3°).

Dwa projekty ustaw złożone przez grupę Ecologiste-Nupes mają na celu zakotwiczenie zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego «w świecie pracy» poprzez uczynienie go przedmiotem obowiązkowych negocjacji na poziomie branżowym³⁹. Poprawka (nr AS15) złożona przez posłów z grupy Renaissance (większość prezydenta Macrona) i przyjęta 27 marca 2024 r. znosi obowiązek rozpoczęcia negocjacji, które są również przenoszone na poziom przedsiębiorstwa⁴⁰. Głównymi argumen-

³⁶ Świadczenia dzienne są wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych od czwartego dnia niezdolności do pracy (art. R323-1 Kodeksu ubezpieczeń społecznych). Ten trzydniowy okres oczekiwania nie ma zastosowania do wypadków przy pracy lub chorób zawodowych.

³⁷ Dyrekcja Generalna ds. Świadczeń Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Zdrowia (DGOS) oszacowała, że podobny program, koncentrujący się na endometriozie, kosztowałby system zabezpieczenia społecznego około 100 mln euro rocznie (wystąpienie sprawozdawczyni Laurence Rossignol, Komisja Spraw Społecznych, protokół z 7 lutego 2024 r.). Całkowite bezpośrednie koszty leczenia endometriozy, a także koszty pośrednie związane z następstwami przewlekłego bólu u osób cierpiących, szacuje się na prawie 10 mld euro we Francji (Ministerstwo Solidarności i Zdrowia, *Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose*, 2022, 34 s., s. 10). Całkowity koszt samej endometriozy szacuje się w jednym z badań na 10,6 miliarda euro rocznie. Dwie trzecie, czyli 4908 euro na osobę, to koszty pośrednie wynikające ze zmniejszonej produktywności oraz utraty siły nabywczej i dochodów; O. Kanj, *Évaluation économique de la prise en charge de l'endométriose*, praca doktorska (na temat pracy) z ekonomii, Université Clermont Auvergne, 2017, cytowana w Sébastien Peytavié, *Rapport n° 2406 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à reconnaître et à protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail*, 27 marca 2024 r., 71 s., s. 13.

³⁸ Por. przemówienie Pascale Gruny, senator grupy Les Républicains (socjalistyczny projekt ustawy nr 537 rect. bis z 18 kwietnia 2023 r., cytowany powyżej), Komisja Spraw Społecznych, protokół z 7 lutego 2024 r.

³⁹ Zgromadzenie Narodowe, Komisja Spraw Społecznych, posiedzenie z dnia 27 marca 2024 r., sprawozdanie nr 44, s. 30.

⁴⁰ Id. przez Émilie Chandler, MP.

tami była potrzeba niezwiększania liczby tematów do obowiązkowych negocjacji na poziomie branżowym oraz nieadekwatność branżowego poziomu negocjacji w stosunku do tematu, który zakłada «zapewnienie odpowiednich rozwiązań, jak najbardziej zbliżonych do ograniczeń organizacyjnych przedsiębiorstw, a dla pracowników kwestii warunków pracy i jakości życia w pracy». Po przyjęciu nowelizacji nie jest to już temat do obowiązkowych negocjacji na poziomie branżowym, które obejmowałyby również tematy organizacji czasu pracy poprzez wykorzystanie telepracy, wprowadzenie odpowiednich godzin pracy i odpowiednią organizację stanowiska pracy (dostęp do odpowiednich urządzeń sanitarnych, miejsca odpoczynku i ochrony menstruacyjnej), ale temat do negocjacji, za który powinna być odpowiedzialna firma na mocy przepisów uzupełniających. W praktyce wiele grup i firm podpisało już umowy z dość eklektycznymi postanowieniami.

TYPOLOGIA PODPISANYCH UMÓW

Zgłaszanie projektów ustaw i przyjęcie przez kraje takie jak Hiszpania urlopu na czas niezdolności do pracy z powodu menstruacji przyczyniło się do rozpoczęcia debaty w społeczeństwie, a nawet w przedsiębiorstwach⁴¹. Niektóre układy zbiorowe pracy bezpośrednio odnoszą się do krajowych debat i reform przyjętych w innych krajach. Warto zauważyć, że spośród 146 układów zbiorowych pracy, przeanalizowanych na dzień 29 maja 2024 r., 30 było wynikiem propozycji jednej lub kilku organizacji związkowych, które to propozycje zostały odrzucone przez kierownictwo firmy, 4 opowiedziały się za utrzymaniem *status quo* w oczekiwaniu na ewentualną reformę Kodeksu pracy, a 8 zobowiązało się do rozpoczęcia konsultacji lub późniejszych negocjacji w tej sprawie. Ponadto 16 porozumień dotyczy wyłącznie «urlopu menstruacyjnego». W tych przypadkach rozpoczęcie negocjacji na ten konkretny temat jest częścią zaangażowania firmy w jej wartości i działalność. Tak jest w przypadku start-upu Louis. Utworzony w 2018 r., projektuje i produkuje ekologiczne drewniane meble biurowe. Z siedzibą w Labège w Haute-Garonne, zatrudnia 41% kobiet. Od 8 marca 2022 r. przyznaje jeden dzień urlopu menstruacyjnego w miesiącu swoim pracownikom cierpiącym na bolesne miesiączki, bez uzasadnienia medycznego lub utraty wynagrodzenia. Jak wyjaśnia jej współzałożycielka, «Jako młode pokolenie start-upów wiemy, że ważne jest, aby dawać przykład. Zarówno pod względem poszanowania środowiska, jak i równo-

⁴¹ Rio Tinto Aluminum Pechiney (SAS), porozumienie z dnia 16.02.2024 r. w sprawie urlopu menstruacyjnego podpisane przez CGT, CFDT i CFE-CGC (odniesienie do krajowych projektów politycznych i Hiszpanii w preambule); Fédération de Paris de la ligue de l'enseignement, porozumienie z dnia 10.10.2023 r. (CGT/CFDT/CGT-FO-solidaires) na okres 1 roku (odniesienie do omawianej ustawy); DCI Environnement (firma konsultingowa specjalizująca się w oczyszczaniu wody i ścieków), porozumienie w sprawie uwzględniania zdrowia kobiet w miejscu pracy z dnia 5.05.2023 r., podpisane z przedstawicielami pracowników w Komitecie społeczno-gospodarczym (CSE).

ści. Wiemy również, że dbając o nasz zespół, będziemy w stanie zmotywować go do kontynuowania tej przygody. Podejmujemy więc konkretne działania»⁴².

Innym przykładem jest porozumienie podpisane 10 października 2023 r. przez paryską federację Ligue de l'enseignement. «Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement od kilku lat jest mocno zaangażowana w jakość życia w pracy swoich pracowników i mocno zaangażowana w równość zawodową kobiet i mężczyzn. W maju 2023 r. we Francji rozpoczęła się debata na temat urlopu menstruacyjnego w firmach. Jak dotąd rządowi nie udało się przyjąć ustawy w tej kluczowej i dzielącej kwestii. Paryska Federacja Ligue de l'Enseignement postanowiła zatem przetestować program we własnej organizacji, aby odpowiedzieć na kwestię, która ma duży wpływ na miesięczkujące kobiety cierpiące na patologie lub bolesne i upośledzające miesiączki, znane jako »dysmenorrhoea«. Fédération de Paris de la Ligue de l'Enseignement, która jest również mocno zaangażowana w zwalczanie wszelkich form dyskryminacji, zapewni, że program ten nie doprowadzi do jakiegokolwiek dyskryminacji, ani przy rekrutacji, ani podczas wykonywania lub rozwiązania umowy o pracę» (preambuła)⁴³.

Dla DCI *Environnement*, firmy konsultingowej specjalizującej się w branży wodno-kanalizacyjnej, podpisanie porozumienia w sprawie uwzględnienia zdrowia kobiet w miejscu pracy jest częścią «transformacji społecznej, do której coraz częściej dążą władze publiczne poprzez społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR), której jeden z wymiarów jest w pełni odzwierciedlony w podstawowej działalności DCI Environnement».

Osiągnięcie porozumienia w sprawie urlopu menstruacyjnego może być również okazją do opracowania polityki społecznej, która zrekompensuje na przykład nieistniejące podwyżki płac. Taki pomysł wysunął szef relacji społecznych w stowarzyszeniu Village, Vacances, Famille (VVF): «Przestaliśmy nazywać NAO »negocjacjami płacowymi«. Z jednej strony, ponieważ uważamy, że temat wynagrodzeń obejmuje również równość zawodową, warunki pracy itp. Z drugiej strony, VVF jest stowarzyszeniem, a jeśli chodzi o płace, nie będzie w stanie zastosować cudownych środków. Dlatego zdecydowaliśmy się pracować nad innymi dźwigniami»⁴⁴.

Jednak większość umów uwzględnia kwestię bolesnej menstruacji w bardziej ogólnych tematach⁴⁵. Niektóre porozumienia zakładowe – zawierane głównie

⁴² Thomas Devineaux, komunikat prasowy z dnia 13 kwietnia 2022 r., *AEF info*, wysyłka nr 671498 z dnia 21 kwietnia 2022 r.

⁴³ Preambuła do porozumienia z dnia 5.05.2023 r. podpisanego z przedstawicielami pracowników w Komitecie Ekonomiczno-Społecznym (CSE).

⁴⁴ Laurène Autrand-Boyer, wywiad odtworzony w *AEF info*, Dépêche n° 699989, 05/10/2023.

⁴⁵ Jakość życia w pracy stała się przedmiotem krajowego porozumienia międzybranżowego (ANI) w dniu 19 czerwca 2013 r., zastępując odniesienie do poprawy warunków pracy, które było przedmiotem ANI z dnia 17 marca 1975 roku. Zostało ono podpisane przez CGPME, UPA i MEDEF z jednej strony oraz CFDT, CFE-CGC i CFTC z drugiej. «Dobre samopoczucie» pracowników jest powiązane z konkurencyjnością firmy. «Jakość życia w pracy» odnosi się i grupuje powtarzające się

w organizacjach sektora gospodarki społecznej – przyznające urlop menstruacyjny lub czas wolny są powiązane tematem jakości życia i warunków pracy (QVCT, Cod. trav. art. L2242-1 i L2242-17). Tak jest w przypadku umowy dotyczącej urlopu menstruacyjnego w Association antipodes MJC Rennes z dnia 29 września 2023 r. (jeden dzień urlopu miesięcznie, maksymalnie 13 rocznie – jeden na 28-dniowy cykl; w tym samym miesiącu można wykorzystać kilka dni) lub umowy w Association les Piverts (edukacja ekologiczna) z dnia 13 listopada 2023 r.; w spółdzielni Biocoop Au Bourgeon Vert (umowa z dnia 24 kwietnia 2023 r. podpisana z komitetem społeczno-gospodarczym)⁴⁶.

Związek między zdrowiem w pracy, QWL i urlopem menstruacyjnym lub między równością zawodową, QWL i urlopem menstruacyjnym jest podkreślony w niektórych umowach⁴⁷: w umowie podpisanej z komitetem społeczno-gospodarczym (CSE) w ramach spółdzielni La collective w dniu 13 grudnia 2021 r. (preambuła), która przyznaje jeden dzień płatnego urlopu w miesiącu i oferuje możliwość jednego dnia telepracy lub w umowie Exotec (robotyka przemysłowa) w sprawie urlopu menstruacyjnego z dnia 4 grudnia 2023 r. Zgodnie z tym porozumieniem, cztery dodatkowe dni corocznego urlopu płatnego przez firmę są przyznawane, bez przedstawienia zaświadczenia lekarskiego, «osobom cierpiącym na bolesne miesiączkowanie lub jakkolwiek inną przewlekłą lub epizodyczną patologię, niezależnie od tego, czy mają umowę o pracę na czas nieokreślony, czy na czas określony, i bez wymogu stażu pracy» (art. 2). Te dni urlopu menstruacyjnego mogą być wykorzystane kolejno, do limitu 2 dni w miesiącu, w połowie dnia, w zależności od potrzeb, w dniu samego urlopu i bez uprzedzenia. Dni te nie mogą być kumulowane ani przenoszone z roku na rok (art. 3). Ponadto pracownicy cierpiącej na schorzenia ginekologiczne lub częstsze bóle menstruacyjne można przyznać

przepisy dotyczące w szczególności sposobów, w jakie można wdrożyć organizację pracy, aby pogodzić sposoby poprawy warunków pracy i życia pracowników ze zbiorowymi wynikami firmy. Jest to jeden z elementów składowych zakładanej społecznej odpowiedzialności biznesu (Tytuł II, art. 1 ANI z 2013 r.). ANI z dnia 9 grudnia 2020 r. w sprawie wzmocnionej profilaktyki i odnowionej oferty w zakresie zdrowia w miejscu pracy i warunków pracy zmienia nazwę QWL, dodając kwestię warunków pracy (QVCT). Jakość życia w pracy pozwala nam wyjść poza podejście oparte na ryzyku zawodowym, poprzez szersze spojrzenie na pracę i warunki, w jakich jest ona wykonywana. Pod tym względem jakość życia w pracy i jej następstwo, jakość warunków pracy, przyczyniają się do jakości pracy i profilaktyki pierwotnej. Z tego powodu niniejsze porozumienie proponuje rewizję tradycyjnego podejścia do jakości życia w pracy w celu uwzględnienia jakości życia i warunków pracy (art. 2.2). Sygnatariuszami są CPME, MEDEF i U2P z jednej strony oraz CFTD, FO, CFTC i CFE-CGC z drugiej.

⁴⁶ Porozumienie MLP (spółdzielnia wydawców odpowiedzialna za dystrybucję publikacji prasowych swoich członków) z dnia 18 września 2023 r. dotyczące jakości życia w pracy, warunków pracy i równości zawodowej kobiet i mężczyzn, podpisane przez CFTC, CFTD i CGT-FO. Przewidziano przyznanie 1 dnia płatnego urlopu miesięcznie, który nie może być traktowany jako zwolnienie chorobowe, a zatem nie ma wpływu na okres oczekiwania ani liczbę przepracowanych dni. (III, «Zdrowie w pracy», artykuł D, «Urlop menstruacyjny»).

⁴⁷ Start-up utworzony w 2015 roku; *Dbając o jakość życia w pracy i równe szanse dla kobiet i mężczyzn, rozpoczęto negocjacje w celu wprowadzenia szeregu środków mających na celu poprawę warunków pracy w tych okresach, preambuła.*

dotkliwe 8 dni, pod warunkiem przedstawienia zaświadczenia lekarskiego lub, w przypadku jego braku, oświadczenia pod przysięgą⁴⁸. Dysmenorrhoea jest czasami włączana do różnych «wydarzeń w życiu kobiety (reprodukcja wspomagana medycznie, poronienie, endometrioza) lub, co raczej zaskakujące, jest uwzględniana w negocjacjach płacowych, w artykule zatytułowanym «Zaliczki socjalne», który proponuje⁴⁹, oprócz przyznania przez firmę dwóch dni płatnego urlopu w przypadku «krępującej lub nawet obezwładniającej miesiączki», wsparcie przyszłych rodziców w kontekście rodzicielstwa (dostęp do platformy zapewniającej poradę, praktyczne informacje i referencje), a nawet uwzględnienie «niepewności menstruacyjnej» poprzez udostępnienie ochrony menstruacyjnej. Włączenie urlopu związanego z bolesną miesiączką jako części urlopu związanego z wydarzeniami rodzinnymi, rozumianymi w najszerszym znaczeniu tego terminu (w tym dla rodzin mieszanych), jest częścią czasami wyraźnie deklarowanej chęci działania na rzecz poprawy jakości życia pracowników w pracy poprzez poprawę równowagi między życiem zawodowym a życiem osobistym i rodzinnym⁵⁰. Poprawa zdrowia pracowników w miejscu pracy powinna zatem przyczynić się do zmniejszenia absencji i poprawy jakości pracy⁵¹.

Chociaż układy zbiorowe pracy dotyczące jakości życia i warunków pracy mają na celu promowanie dobrego samopoczucia pracowników, są one również niejednoznaczne, ponieważ mają również na celu poprawę wyników firmy. «Strony są przekonane, że dobra jakość życia w pracy jest jednym z fundamentów wyników społecznych, a tym samym ogólnych wyników firmy. [...] Zaangażowanie pracowników w Laboratoires Expanscience ma zasadnicze znaczenie dla powodzenia transformacji, do której zobowiązało się Laboratoires Expanscience, wynikającej w szczególności ze strategii impACT»⁵². W badanym porozumieniu kwestia urlopu menstruacyjnego jest włączona do ogólnego porozumienia w sprawie godzin

⁴⁸ Régie Eau d'Azur, zmiana nr 1 do porozumienia z dnia 18.11.2021 r. w sprawie równości zawodowej i jakości życia w pracy, podpisanego w dniu 23.05.2023 r. - CGT/CFE-CGC/FO.

⁴⁹ Po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego od położnej, lekarza rodzinnego lub ginekologa, ważnego przez 1 rok. W przypadku kobiet bez rozpoznanych schorzeń, ale które mogą czasami odczuwać dyskomfort, strony uzgodniły możliwość korzystania z 2 dodatkowych dni telepracy w miesiącu.

⁵⁰ Stowarzyszenie Trajet, układ zbiorowy dotyczący urlopu okolicznościowego z dnia 13.04.2023 r. - CGT/CFDT.

⁵¹ Por. ANI z dnia 19 czerwca 2013 r., cytowane powyżej. Również umowa MLP, cytowana powyżej (*Celem niniejszej umowy QVCT jest wzmocnienie zaangażowania firmy na rzecz pracowników poprzez promowanie ich dobrego samopoczucia i docenianie ich istotnego wkładu w sukces firmy. Kierownictwo i przedstawiciele pracowników są przekonani, że takie podejście przynosi harmonijne środowisko pracy, które sprzyja osobistemu spełnieniu. Wspólnie zobowiązali się do wdrożenia działań i środków określonych w niniejszym porozumieniu QWL, zapewniając ich regularne monitorowanie i dostosowywanie do zmian w branży i potrzeb pracowników. Dlatego uznanie prawa każdego do pogodzenia życia zawodowego i osobistego oznacza również zaakceptowanie potrzeby pewnych zobowiązań nieodłącznie związanych z imperatywami sektora prasowego* (preambuła).

⁵² Preambuła do porozumienia w sprawie jakości życia i warunków pracy podpisanego 28 lipca 2023 r. przez Laboratoires Expanscience (UES) oraz związki zawodowe CGT, CFDT i UNSA.

pracy i wydaje się być *quid pro quo* elastyczną organizacją pracy w kontekście restrukturyzacji.

Czasami może istnieć cienka granica między ochroną zdrowia kobiet a poprawą wyników firmy. W ten sposób urlop na czas bolesnej miesiączki może być wykorzystany jako narzędzie komunikacji, pozwalające firmie wyróżnić się lub wzmocnić swoją pozycję na szczególnie konkurencyjnym rynku: «[...] jednym z wyzwań planu strategicznego Horyzont 2025 jest uczynienie różnorodności motorem wydajności. W związku z tym zarząd Eiffage Construction postawił sobie ambitny cel, aby zostać uznanym za firmę, która promuje równe szanse w rekrutacji i przez całą karierę zawodową, oraz aby uzyskać znak różnorodności i znak równości do 2025 r.»⁵³ Wytyczne te są w pełni zgodne z przepisami niedawnej dyrektywy Unii Europejskiej z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie publikowania przez przedsiębiorstwa informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju, która wymaga od przedsiębiorstw, pod pewnymi warunkami, włączenia wskaźników ekologicznych i społecznych, w tym równego traktowania i równych szans dla wszystkich, w tym równości płci i warunków pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowia i bezpieczeństwa (art. 29 ter, 2, a, b i i). Firma może również chcieć uatrakcyjnić swoje miejsca pracy, przynajmniej oprócz innych środków socjalnych, jeden dzień wolny w miesiącu na menstruację: «[...] Firma chciała dostosować organizację czasu pracy do swojej specyfiki i zapewnić atrakcyjność swoich miejsc pracy. W rzeczywistości Spółka jest przekonana, że jej podejście społeczne, oparte na dobrym samopoczuciu w pracy, rozwinięciu w firmie koncepcję wydajności i wydajności, która szanuje zdrowie swoich pracowników, zachęca ich do motywacji i zaangażowania w pracę oraz przyczynia się do spełnienia zawodowego pracowników, jednocześnie poprawiając atmosferę pracy w zespołach. W związku z tym strony uzgodniły, że tydzień pracy będzie trwał 4 dni oraz że wprowadzony zostanie system stałych dni pracy, który obejmie wszystkich pracowników autonomicznych i będzie dostosowany do 4-dniowego tygodnia pracy. Ponadto strony chciały zapewnić środki, które są niezbędne do sprawnego funkcjonowania firmy, ale także do osiągnięcia równego traktowania mężczyzn i kobiet»⁵⁴.

OBIEKTYWIZACJA PROBLEMU, KTÓRY DOTYKA INTYMNOŚCI

Jednym z głównych, jeśli nie najważniejszych, wyzwań, związanych z radzeniem sobie z bolesną menstruacją poprzez prawo lub układy zbiorowe, jest obiektywizacja, poprzez prawo, problemu, który wpływa na intymność jednostek w celu

⁵³ Preambuła do krajowego porozumienia z dnia 23 października 2023 r. w sprawie równości zawodowej kobiet i mężczyzn, promowania różnorodności płci i rozwoju jakości życia w pracy, podpisanego w Eiffage Construction przez CFDT, CFE-CGC, CGT i FO.

⁵⁴ Preambuła do umowy spółki Compromatic (start-up z Lyonu, platforma zarządzania współwłaścicielami) z dnia 12 lutego 2024 r. dotyczącej organizacji czasu pracy podpisanej z CSE.

ograniczenia ryzyka esencjalizowania (1). Powiązanie tego z bardziej ogólnym tematem równości kobiet i mężczyzn może być wstępną drogą do refleksji (2).

OGRANICZENIE LUB WYELIMINOWANIE RYZYKA «ESENCJALIZACJI»⁵⁵

Traktowanie niektórych podmiotów może powodować ryzyko esencjalizowania, tj. redukcji tożsamości jednostki lub grupy do pewnych cech. W ten sposób przyznanie praw społeczności może utorować drogę do komunitaryzmu, prowadząc do zamrożenia grup społecznych poprzez «esencjalizację» ich zbiorowej tożsamości⁵⁶. Jest to jeden z zarzutów stawianych koncepcji *empowerment* stosowanej w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii, która ma na celu zapewnienie osobom ze środowisk mniejszościowych «zdolności do działania» poprzez nadanie priorytetu w szczególności «podnoszeniu świadomości» i dążeniu do emancypacji (na przykład poprzez docenianie kultury pochodzenia, a nie kultury kraju przyjmującego). Ograniczenie ryzyka esencjalizowania kwestii zdrowia menstruacyjnego kobiet oznacza przede wszystkim zwalczanie stereotypów, które przedstawiają obraz rzeczywistości zniekształcony przez dominujące subiektywne postrzeganie, które staje się strukturyzujące. Sposób rozumienia menstruacji odnosi kobiety do funkcji społecznych zorganizowanych wokół ich rytmów biologicznych⁵⁷. W starożytności grecko-rzymskiej «krew menstruacji przerywała życie kobiet [...], przerywając ich stawanie się córkami, żonami i matkami oraz określając ich społeczną przydatność w mieście». Młoda dziewczyna (*parthenos*) staje się kobietą zdolną do zostania matką (*gynè*), a następnie kobietą w okresie menopauzy⁵⁸. Termin «menstruacja», zaczerpnięty z łacińskiego *mensis*, który odnosi się

⁵⁵ Więcej informacji na ten temat można znaleźć w Erick Cakpo, «L'envers des mots: Essentialiser», «The Conversation», 2 kwietnia 2023 r. - online

⁵⁶ W języku francuskim jest to tłumaczone jako *capacitation*, *responsabilisation*, *développement du pouvoir d'agir*. Ta złożona i wieloznaczna koncepcja była szeroko stosowana w ekonomii rozwoju, aby opisać podejście mające na celu uczynienie «ubogich» podmiotami procesu rozwoju, a nie tylko biernymi przedmiotami; jest «dzisiaj w centrum retoryki dotyczącej 'uczestnictwa ubogich' w rozwoju» (Anne-Emmanuèle Calvès, «Empowerment»: *généalogie d'un concept-clé du discours contemporain sur le développement*», «Revue Tiers Monde» 2009, nr 200, s. 735-749, s. 736). 735-749, p. 736). Termin ten został następnie rozszerzony na analizę polityk społecznych w krajach rozwiniętych, aby odnieść się do podejść, które promują autonomię i «siłę do działania» beneficjentów. Zob. w szczególności. Y. Le Bossé, *De l'habilitation au pouvoir d'agir : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment*, «Nouvelles pratiques sociales», vol. 16, n° 2, 2003. 30-51.

⁵⁷ L. Bodiou, *Les règles sont ignorées dans l'Antiquité*, w: M. Coville, H. Morel, S. Tabois (red.), *Idées reçues sur les menstruations. Corps, sang, tabou*, wyd. Le Cavalier Bleu, coll. Idées reçues, 2023, s. 55-60.

⁵⁸ O zbliżeniu nieczystej krwi, piętna okresu, w którym kobieta nie może być zapłodniona, do przedstawienia nieczystej kobiety skonstruowanego przez wielkie religie monoteistyczne w celu lepszej kontroli ich ciała i ustanowienia patriarchalnego społeczeństwa, por. É. Thiébaud, *France Culture*, program radiowy *Les discussions du soir avec René Frydman*, 2 maja 2017 r., 45 :07' (fragment: 22:25' do 26:16'). Autor wydanej w 2017 r. książki *Ceci est mon sang. Petite histoire des règles, de celles qui les ont et de ceux qui les font*, éditions La Découverte, Poche, 2019, 232 s.

do miesięcznej częstotliwości miesiączkowania, wyklucza jakąkolwiek ideę krwi, odpadów cielesnych postrzeganych jako nieczyste⁵⁹. Jednocześnie przypisuje młodej dziewczynie nową rolę społeczną w ciele, które jest teraz upłciowione, a tym samym kształtuje jej tożsamość dla innych. Istnieje ryzyko stygmatyzacji kobiet dotkniętych bólem menstruacyjnym, zwłaszcza gdy jego skutki są wyraźnie wymienione, jak ma to miejsce w niektórych umowach. Jednym z przykładów jest porozumienie Stowarzyszenia *Marché Gare* z dnia 25 lipca 2023 r. w sprawie organizacji czasu pracy i urlopów: «W celu uwzględnienia bólu menstruacyjnego, który wiąże się z szeregiem ograniczeń: zmniejszoną energią, bólem brzucha, skurczami, wahaniami nastroju, biegunką, wymiotami, migrenami i PMS (zespołem napięcia przedmiesiączkowego), a także wszystkimi skutkami ubocznymi: obciążenie psychiczne, poczucie dyskomfortu, zażenowanie społeczne, nieprzyjemna ochrona sanitarna, strony pragną określić w drodze niniejszego porozumienia warunki dotyczące wprowadzenia dodatkowego fakultatywnego urlopu menstruacyjnego w wymiarze jednego dnia w miesiącu w rzeczywistym czasie pracy»⁶⁰. Ryzyko ograniczenia patologii obezwładniających jest również potwierdzone w porozumieniu podpisanym w *Compromatic*, mimo że przyznanie urlopu menstruacyjnego «ma na celu [...] wyeliminowanie wszelkich negatywnych uprzedzeń w ich pracy w firmie». Wymieniono w nim szereg objawów, które mogą wpływać na jakość życia: «depresja i chroniczne zmęczenie; zaburzenia snu; trudności w radzeniu sobie z życiem zawodowym; trudności w korzystaniu z życia społecznego».

Podstawową kwestią jest znaczenie negocjacji zbiorowych, w szczególności na poziomie przedsiębiorstwa. Faworyzowanie ścieżki legislacyjnej wyprowadziłoby kwestię bolesnego miesiączkowania ze sfery zawodowej i przekształciłoby ją w kwestię zdrowia publicznego⁶¹. Ma to już miejsce w przypadku endometriozy, wraz z wprowadzeniem w 2022 r. krajowej strategii walki z endometriozą (2022-2025), która określa trzy priorytety działania (inwestycje w wysokości 30 mln euro w ciągu pięciu lat na badania; poprawa świadczenia opieki poprzez stworzenie specjalnych kanałów w każdym regionie w celu poprawy diagnostyki w szczególności; szkolenia dla opiekunów i podnoszenie świadomości społecznej).

Ryzyko esencjalizowania zostało również wyrażone w debatach parlamentarnych⁶². Na przykład projekt ustawy grupy *Ecologiste-Nupes* z 15 czerwca 2023 r. odnosi się do «niezdolnego do pracy urlopu menstruacyjnego», który jest w pełni objęty ubezpieczeniem społecznym, a nie do «urlopu menstruacyjnego». «Kwestia menstruacji

⁵⁹ Na temat rozróżnienia między «tożsamością dla siebie» a «tożsamością dla innych», patrz C. Du-bar, *La socialisation. Construction et identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, coll. U, 2022, 256 s.; (2000) *La crise des identités*, Paris, PUF, coll. Le lien social, 2010, 256 s.

⁶⁰ Art. 7.8, «Urlop menstruacyjny».

⁶¹ <https://sante.gouv.fr/soins-et-maladies/prises-en-charge-specialisees/endometriose/article/la-strategie-nationale-2022-2025> [dostęp: 25.04.2025].

⁶² Uzasadnienie do projektu ustawy nr 1386 z dnia 15 czerwca 2023 r., cyt. powyżej.

w ogóle, a w szczególności bolesnych miesiączek, jest kwestią zdrowia publicznego. Opierając się na tym założeniu, niniejszy projekt ustawy nie ma na celu rozwiązania wszystkich problemów związanych z menstruacją⁶³. Jego autorzy pragną ponownie podkreślić bezwzględną potrzebę inwestowania w badania nad patologiami ginekologicznymi i położniczymi, zwalczania braku bezpieczeństwa menstruacyjnego, szkolenia pracowników służby zdrowia i pracowników pomocniczych w zakresie opieki nad kobietami i zwalczania przemocy ginekologicznej i położniczej oraz ustanowienia skoordynowanych ścieżek opieki dostępnych dla wszystkich w całym kraju».

Stanowisko to nie jest jednak jednomyślne, jak pokazuje lektura debat parlamentarnych. Partie polityczne reprezentowane w parlamencie, które nie zainicjowały tych ustaw, wołają skierować sprawę do negocjacji zbiorowych⁶⁴. Oto stanowisko grupy Les Républicains i grupy Rassemblement des Démocrates progressistes et indépendants: «Zamiast zmuszać, musimy zachęcać: zachęcać pracodawców i menedżerów personalnych do znajdowania rozwiązań dostosowanych do ich skali; zachęcać ich również do większej elastyczności w dostosowywaniu godzin pracy⁶⁵. W tej kwestii rząd ma do odegrania wiodącą rolę; nie ma wątpliwości, że będzie w stanie sprostać tym oczekiwaniom».

Takie jest również stanowisko Frédéric Valletoux, ministra delegowanego do Ministra Pracy, Zdrowia i Solidarności, odpowiedzialnego za zdrowie i profilaktykę: «Rozwiązania już istnieją. Chciałbym zacząć od tych, które obejmują dialog społeczny w firmach. Firmy takie jak Carrefour i L'Oréal wprowadziły urlopy dla pracowników z endometriozą, wynegocjowane w ramach układów zbiorowych pracy z partnerami społecznymi. Uogólnienie tych środków, jak zaproponowano, odwróciłoby nas od zafowania do dialogu społecznego i skomplikowałoby to, co może już istnieć w terenie»⁶⁶.

Stawką jest to, jak poradzić sobie z kwestią obezwładniającej menstruacji. Pomijając fakt, że legitymacja firm do zajmowania się tą kwestią jest wątpliwa, pozostawienie jej wyłącznie negocjacom zbiorowym na poziomie firmy spowodowałoby znaczne rozbieżności w zależności od wielkości firmy i sektora działalności. Takie podejście byłoby sprzeczne z francuską tradycją republikańską, w której równość stanowi strukturalną reprezentację funkcji państwa prawa: zapewnienie, między innymi, równego traktowania⁶⁷. Wyjaśnia to również odrzucenie poprawki

⁶³ Idem.

⁶⁴ Socjalistyczny projekt ustawy nr 537, cytowany powyżej, przemówienie Frédérique Puissat, senator, Komisja Spraw Społecznych, protokół z 7 lutego 2024 r.

⁶⁵ Przemówienie Saïda Omara Oili, senatora, debaty parlamentarne na temat socjalistycznego projektu ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «mającego na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy», Senat, sesja z dnia 15 lutego 2024 r., s. 1037.

⁶⁶ Wystąpienie w ramach debaty sejmowej nad socjalistycznym projektem ustawy nr 537, cyt. wyżej, Senat, posiedzenie z 15 lutego 2024 r., s. 1035-1036.

⁶⁷ Poprawka nr 14 sprostowana bis (odrzucona 201 głosami na 336), Senat, posiedzenie z dnia 15 lutego 2024 r., s. 1043. «Jestem również przeciwny poprawce nr 14 sprostowanej bis, której przyjęcie skutkowałoby naruszeniem równości, ponieważ środek ten przyniósłby korzyści tylko niektórym

zgłoszonej przez grupę Les Centristes, mającej na celu eksperymentalne zastosowanie prawa do firm kandydujących zatrudniających co najmniej 1000 pracowników przez okres trzech lat.

Z drugiej strony pozostawienie tej kwestii negocjacom zbiorowym wyklucza możliwość objęcia krajowymi programami solidarnościowymi, podczas gdy powinno się pracować nad ich wprowadzeniem⁶⁸. Dobrym tego przykładem jest sposób, w jaki endometrioza jest objęta ubezpieczeniem jako choroba długotrwała (ALD): tylko 10 000 kobiet zdołało uznać swoją endometriozę spośród 2,5 miliona kobiet, których ona dotyczy⁶⁹. Uczynienie kwestii bolesnego miesiączkowania priorytetem polityki publicznej, na przykład poprzez ułatwienie uznania go za ALD, zapobiegłoby również przekształceniu go w «problem», ponieważ może być źródłem niepewności nie tylko pod względem dostępu do ochrony sanitarnej i środków przeciwbólowych, ale także pod względem posiadania bezpiecznego, zdrowego i prywatnego miejsca do zmiany lub możliwości skonsultowania się ze specjalistą⁷⁰. Interesujące byłoby również rozszerzenie tematu na inne patologie, takie jak mięśniaki macicy lub zespół policystycznych jajników. Kwestia zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego przez całe życie – a nie tylko w pracy – pozostaje kwestią zdrowia publicznego⁷¹. Z tego punktu widzenia proponowane przepisy wydają się dość uproszczone, nie odnosząc się do całości zagadnienia, w tym do źródeł tych patologii. Należy jednak również przyznać, że włączenie tej kwestii do tematów negocjacji zbiorowych w branżach zawodowych lub firmach z pewnością przyczyniłoby się do jej upowszechnienia i umożliwiłoby zwalczanie stereotypów, które przyczyniają się do budowania nierówności zawodowych między kobietami i mężczyznami.

przedsiębiorstwom lub niektórym pracownikom tych przedsiębiorstw», odpowiedź ministra delegowanego Frédéric'a Valletoux, s. 1044.

⁶⁸ Przemówienie sprawozdawczyni Laurence Rossignol, Komisja Spraw Społecznych, protokół z 7 lutego 2024 r.; «Pomiędzy trudnościami w procedurze i uzyskaniu statusu, faktem, że brane są pod uwagę tylko niektóre formy i opóźnieniami administracyjnymi, tylko 0,5% kobiet cierpiących na tę patologię jest obecnie uznawanych za cierpiące na ALD» – przemówienie Marie-Claude Lermytte, grupa Les Indépendants, w ramach debat parlamentarnych nad socjalistycznym projektem ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «mającego na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy», Senat, posiedzenie z dnia 15 lutego 2024 r., s. 1040.

⁶⁹ V. Becquet i M. Ravit, *Du Nord au Sud, la précarité menstruelle est universelle*, [w:] M. Coville, H. Morel, S. Tabois (red.), *Idées reçues sur les menstruations. Corps, sang, tabou*, éd. Le Cavalier Bleu, coll. Idées reçues, 2023, 168 s., s. 25 à 30, s. 30.

⁷⁰ W tym względzie zob. przemówienie Marie-Claude Lermytte, groupe les Indépendants, w kontekście debat parlamentarnych nad socjalistycznym projektem ustawy nr 537 rect. bis, wyżej wymieniony, Sénat, sesja z 15 lutego 2024 r., s. 1040.

⁷¹ W pierwszej kolejności przychodzi na myśl rola, jaką odgrywają substancje zaburzające gospodarkę hormonalną.

KWESTIA NIERÓWNOŚCI PŁCI

Kwestia nierówności zawodowej i dyskryminacji kobiet i mężczyzn jest przedmiotem wielu debat w parlamencie, zarówno w Senacie, wokół socjalistycznego projektu ustawy nr 537 z 18 kwietnia 2023 r., jak i w Zgromadzeniu Narodowym, w kontekście projektu ustawy grupy Ecologiste-Nupes nr 2227 z 20 lutego 2024 r.⁷²

Niektórzy członkowie parlamentu postrzegają wprowadzenie urlopu z powodu bolesnej menstruacji jako czynnik ryzyka dyskryminacji w rekrutacji oraz między pracownikami a kobietami prowadzącymi działalność na własny rachunek lub rolniczkami. «Powinniśmy zadać sobie pytanie, jaki jest najskuteczniejszy sposób rozwiązania tej ważnej kwestii: czy jest to kwestia zapewnienia opieki medycznej, czy też zapewnienia prawa społecznego? Zinstytucjonalizowanie urlopu menstruacyjnego lub specjalnego zwolnienia lekarskiego może wywołać efekt domina i narażać młode kobiety na długotrwałe trudności w integracji zawodowej. Uważam, że dyskryminacja w rekrutacji faktycznie istnieje: młodym kobietom z planami rodzinnymi trudno jest pozostać w kancelariach prawnych, ponieważ na ich aktywność zawodową nakłada się obciążenie psychiczne związane z problemami domowymi i rodzinnymi. Ogólnie rzecz biorąc, istnieje ryzyko, że dyskryminacja młodych kobiet w rekrutacji zostanie wzmocniona: biorąc pod uwagę równe umiejętności, niektórzy pracodawcy mogą ulec pokusie preferowania kandydatów płci męskiej, aby uniknąć konieczności radzenia sobie z tymi powtarzającymi się trudnościami. Moim zdaniem problemy te są lepiej rozwiązywane na gruncie medycznym⁷³.

Kwestia «faktycznej» dyskryminacji jest również podnoszona przez grupy polityczne, takie jak grupa Communiste Républicain Citoyen et Écologiste – Kanaky⁷⁴. Niektórzy senatorowie przekazują również zastrzeżone stanowiska stowarzyszeń feministycznych i związku zawodowego CGT. Według Sébastiena Peytavie, sprawozdawcy proponowanej ustawy nr 2227 z 20 lutego 2024 r., «nie można krytykować tego środka za narażanie kobiet na ryzyko dyskryminacji, które już istnieje: 25% kobiet z endometriozą odchodzi z pracy, ponieważ wiedzą, że nie będą w stanie w pełni wykonywać swoich obowiązków, a choroba

⁷² Por. na przykład przemówienia senatorów Béatrice Gosselin, groupe les Républicains, Brigitte Devés, groupe Union centriste, w ramach debat parlamentarnych nad socjalistyczną ustawą nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «mającą na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy», Sénat, sesja z dnia 15 lutego 2024 r., s. 1039 i s. 1040. 2024, s. 1039 i s. 1040, lub przemówienia, zgodnie z proponowaną ustawą nr 2227 z dnia 20 lutego 2024 r., Anne Bergantz, Groupe Démocrates (MoDem et Indépendants), przedstawicieli Groupe du Rassemblement national i Groupe Horizons, Commission des affaires sociales, protokół z dnia 27 marca 2024 r., s. 8.

⁷³ Przemówienie Marie-Do Aeschlimann, senator, grupa Les Républicains, w ramach Komisji Spraw Społecznych, Socjalistyczny projekt ustawy nr 537 rect. bis, protokół ze środy 7 lutego 2024 r.

⁷⁴ Przemówienie Saïda Omara Oili, senatora, grupa Rassemblement des Démocrates Progressistes et Indépendants, Senat, sesja z 15 lutego 2024 r., s. 1037.

ta ma wpływ na edukację szkolną młodych dziewcząt, wybór zawodu i rozwój kariery»⁷⁵.

Według danych INSEE w 2022 r. średnie wynagrodzenie kobiet w sektorze prywatnym będzie o 23,5% niższe niż mężczyzn. Głównym tego powodem jest fakt, że kobiety rzadziej pracują przez cały rok i częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin. W przypadku identycznych godzin pracy różnica ta wzrasta do 14,9%. W przypadku porównywalnej pracy w pełnym wymiarze godzin różnica wynosi 4%⁷⁶. Różnice w wynagrodzeniach wynikają głównie z podziału zawodów ze względu na płeć, przy czym kobiety nie pracują w tych samych rodzajach pracy i sektorach oraz mają mniejszy dostęp do najlepiej płatnych miejsc pracy. Istnieją dwa rodzaje segregacji: pozioma i pionowa⁷⁷. Pozioma, ponieważ koncentruje się w wąskim zakresie zawodów, w zawodach zdominowanych przez kobiety (zdrowie, edukacja i praca społeczna)⁷⁸. I odwrotnie – tylko inżynierów brakuje procentu i 16% techników IT tidentycznych godzin pracy różnica ta wzrasta do 14,9%. W przypadku porównywalnej pracy w pełnym wymiarze godzin różnica wynosi 4%⁷⁹. Różnice w wynagrodzeniach wynikają głównie z podziału zawodów ze względu na płeć, przy czym kobiety nie pracują w tych samych roo kobiety. 50% kobiet koncentruje się w 12 grupach zawodowych (zdrowie, praca socjalna, opieka); mężczyzn brakuje procentu koncentruje się w 20 grupach zawodowych (rolnictwo, budownictwo, IT). Segregacja pionowa lub «szklany sufit» polega na tym, że kobiety są znacznie mniej obecne niż mężczyźni na wyższych szczeblach skali płac lub na odpowiedzialnych stanowiskach. Stanowią one jedynie dyrektorów firm⁸⁰. (chyba brakuje procent) Luki te można wytłumaczyć dużymi różnicami w ścieżkach kariery pod względem awansów wewnętrznych i mobilności zawodowej, ale także wymuszonymi wyborami dokonywanymi przez kobiety, które decydują się na zawody uważane za mniej uciążliwe lub zgodne z obowiązkami rodzinnymi. Na rynku pracy duże znaczenie mają wybory edukacyjne. Szacuje się, że 60% segregacji zawodowej wynika z «segregacji edukacyjnej». Wybory zawodowe nadal opierają się na stereotypach przekazywanych w rodzinie, przez samych młodych ludzi, przez system edukacji, a także przez firmy.

⁷⁵ Wystąpienie sprawozdawcy przed Komisją Spraw Społecznych, Assemblée nationale, sprawozdanie nr 44 ze środy 27 marca 2024 r., s. 15.

⁷⁶ F. Godet, *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022*, Insee Focus, 5 marca 2024, 9 s.

⁷⁷ Innymi słowy, co najmniej 60% miejsc pracy zajmują kobiety. Na przykład w latach 2017-2019 odsetek asystentek wynosił 91%, a pielęgniarek 85%. Źródło: Ministerstwo ds. Równości Płci i Walki z Dyskryminacją, *kluczowe dane 2023*, 103 s., s. 57; 67% nauczycieli to kobiety; 75% pracowników socjalnych i doradców zawodowych to kobiety; 95% pomocy domowych i pomocy domowych to kobiety. Źródło: Ministerstwo ds. Równości Płci i Walki z Dyskryminacją, *kluczowe dane 2023*, powyżej.

⁷⁸ Ibidem.

⁷⁹ F. Godet, *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022*, Insee Focus, 5 marca 2024, 9 s.

⁸⁰ Idem, s. 61.

Kwestia menstruacji odgrywa rolę w konstruowaniu reprezentacji ekonomicznych i społecznych ról kobiet i mężczyzn. W wielu społeczeństwach menstruacja pomaga legitymizować nierówność między kobietami i mężczyznami, ponieważ jest postrzegana jako «źródło skalania i, szerzej, bólu, wstydu, obrzydzenia i irracjonalnych nastrojów [...]». Jako zanieczyszczenie, krew menstruacyjna musi zniknąć, zmuszając kobiety i młode dziewczęta do przestrzegania szeregu zaleceń i zakazów w wielu społeczeństwach⁸¹. Przypomina nam się fragment autobiograficznej powieści Marie Cardinal, w którym otrzymuje ona policzek od matki, gdy ogłasza nadejście pierwszej miesiączki⁸². Spoliczkowanie ma być rytuałem przejścia, mimo że jest to szczególnie brutalny akt, zarówno fizyczny, jak i symboliczny. Odzwierciedla jednak obawy społeczeństwa dotyczące menstruacji. Być może właśnie w tym tkwi interes w rozpoczęciu negocjacji na temat zdrowia menstruacyjnego: normalizacja i upowszechnienie wiedzy o menstruacji w celu osiągnięcia prawdziwej równości poprzez podnoszenie świadomości na temat stereotypów, które ograniczają każdą z płci do przypisanych im funkcji społecznych. Z tego punktu widzenia projekt ustawy grupy Ecologiste-Nupes nr 1386 z dnia 15 czerwca 2023 r. i nr 2227 z dnia 20 lutego 2024 r. ma tę zaletę, że włącza kwestię bolesnego miesiączkowania do szerszych negocjacji dotyczących *środków zapewniających równość zawodową kobiet i mężczyzn oraz [...] środków mających na celu nadrobienie zaległości na rynku pracy, środków mających na celu zaradzenie zaobserwowanym nierównościom oraz zapewnienie przedsiębiorstwom narzędzi do zapobiegania molestowaniu seksualnemu i zachowaniom seksistowskim oraz podejmowania działań przeciwko nim* (zmiana art. L2241-1, 2° kodeksu pracy).

Ta otwartość jest czasami obecna w niektórych zakładowych układach zbiorowych pracy, które uwzględniają kwestię bolesnego miesiączkowania w obowiązkowych negocjacjach dotyczących równości płci⁸³. Porozumienie podpisane 18 stycznia 2024 r. w Roquette Frères jest szczególnie interesujące z tego punktu widzenia. Jego celem jest *promowanie ogólnej równości zawodowej kobiet i mężczyzn* (art. 2) poprzez wprowadzenie, oprócz urlopu z powodu bolesnego patologicznego miesiączkowania (art. 9), statystycznego monitorowania rozwoju zawodowego kobiet, wywiadów przed lub po niektórych formach urlopu (urlop macierzyński, ojcowski, adopcyjny lub rodzicielski – art. 7, działania 16 i 18), 7, działania 16 i 18) w kontekście *rodzicielstwa i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym* (art. 7) lub

⁸¹ A. Mardon, *Les règles, c'est sale*, [w:] M. Coville, H. Morel, S. Tabois, *Idées reçues sur les menstruations...*, s. 49.

⁸² M. Cardinal, *Les mots pour le dire*, Grasset 1976, s. 320.

⁸³ Producent składników pochodzenia roślinnego i dostawca zarobek farmaceutycznych. Grupa jest obecna w ponad 100 krajach za pośrednictwem ponad 30 zakładów produkcyjnych i generuje sprzedaż o wartości około 5 miliardów euro. Zatrudnia około 10 000 osób na całym świecie, <https://fr.roquette.com/a-propos-de-roquette/un-groupe-mondial> konsultowane 16 sierpnia 2024 r. [dostęp: 25.04.2025].

poprzez organizację monitorowania rozwoju zawodowego według płci, stopnia/kategorii personelu (art. 3, działanie 1) dzięki organizacji, na zasadzie dobrowolności, «rozmów HR» dla pracowników z co najmniej trzyletnim stażem pracy na tym samym stanowisku (art. 3, działanie 2). Porozumienie przewiduje również weryfikację braku wpływu urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego i urlopu adopcyjnego na indywidualne podwyżki (art. 4, «Efektywne wynagrodzenie», działanie 4)⁸⁴. Inne środki mają na celu zwiększenie liczby kobiet w sektorze, w którym przeważają mężczyźni, poprzez promowanie różnorodności płci w miejscu pracy, w szczególności poprzez preferowanie kobiet przy rekrutacji dwóch kandydatów o takich samych umiejętnościach wymaganych na danym stanowisku (art. 5, «Feminizacja», działanie 6). Wreszcie, planowane jest zwiększenie świadomości na temat molestowania i seksistowskich komentarzy (art. 5, działanie 8).

Powiązanie kwestii obezwładniającej menstruacji z działaniami angażującymi również mężczyzn pomogłoby ograniczyć ryzyko esencjalizowania i ostracyzmu⁸⁵. Podczas gdy jest to z pewnością kwestia «zniesienia tabu», czy kwestia ta powinna być rozpatrywana pod kątem budowania świata pracy dostosowanego do kobiet?⁸⁶ Z tego punktu widzenia kwestia stosowania telepracy, przewidziana w proponowanych przepisach i różnych podpisanych umowach, jest ilustracją ryzyka relegowania kobiet do siedzących zadań administracyjnych. Niedawne badanie przeprowadzone przez Centre d'études, de l'emploi et du travail (Centrum Studiów, Zatrudnienia i Pracy) kwestionuje pomysł, że telepraca ułatwiłaby łączenie czasu społecznego, ponieważ prowadzi do wzmocnienia podziału zadań ze względu na płeć⁸⁷. Podczas gdy mężczyźni czasami angażują się w opiekę nad dziećmi, ich zaangażowanie w inne prace domowe pozostaje bardzo ograniczone, w przeciwieństwie do kobiet, które są znacznie bardziej zaangażowane w prace domowe⁸⁸. Opieka nad dziećmi jest zatem jednym z czynników wpływających na gotowość kobiet do telepracy.

⁸⁴ Środek dyskryminacji «pozytywnej», wyłącznie na korzyść kobiet. Por. wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 12 lipca 2017 r., nr 15-26262, opublikowany, zgodnie z którym «układ zbiorowy pracy może przewidywać pół dnia odpoczynku z okazji Międzynarodowego Dnia Praw Kobiet wyłącznie na rzecz pracownic, pod warunkiem że środek ten ma na celu wyrównanie szans kobiet i mężczyzn poprzez usunięcie faktycznych nierówności, które wpływają na szanse kobiet».

⁸⁵ Uzasadnienie do projektu ustawy nr 2227 złożonego w dniu 20 lutego 2024 r. przez grupę ekologów-nupes «mającej na celu uznanie i ochronę zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego w świecie pracy».

⁸⁶ Hélène Conway-Mouret, autorka socjalistycznego projektu ustawy nr 537 rect. bis z dnia 18 kwietnia 2023 r. «mającego na celu poprawę i zagwarantowanie zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet w pracy», Komisja Spraw Społecznych, sprawozdanie ze środy 7 lutego 2024 r».

⁸⁷ J. Landour, *Le télétravail et les organisations domestiques depuis la Covid-19 en France, en Suède et en Suisse*, Sociologie du travail, vol. 66, nr 1, 2024, <https://journals.openedition.org/sdt/45422> [dostęp: 16.08.2024].

⁸⁸ M. Le Gagneur, *Le télétravail-t-il vraiment faciliter l'articulation des temps sociaux? Connaissance de l'emploi 197*, lipiec 2024, s. 4, <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/le-teletravail-facilite-t-il-vraiment-l-articulation-des-temps-sociaux--1492711.kjsp> [dostęp: 16.08.2024].

WNIOSEK: CO BY BYŁO, GDYBY KWESTIA OBEZWŁADNIAJĄCEJ MENSTRUACJI DOTYCZYŁA RÓWNIEŻ MĘŻCZYŹN?

Zajmowanie się kwestią urlopu z powodu menstruacji w świecie pracy jako takim nie wydaje się pożądane. Zamiast tego kwestia ta powinna być upowszechniona poprzez rozszerzenie jej na inne tematy lub inne «wydarzenia» w życiu jednostek, w tym mężczyzn⁸⁹. Umowa podpisana w Roquette Frères stanowi kolejną interesującą ilustrację: w oparciu o chęć kierownictwa do zaangażowania się w «mieszane rodzicielstwo», umowa utrzymania 100% wynagrodzenia podstawowego, stażu pracy i premii urlopowych podczas urlopu ojcowskiego, a także płatnych uprawnień urlopowych, poprzez uwzględnienie tych okresów nieobecności w podstawie obliczania udziału w zyskach i programów motywacyjnych (art. 7, działanie 20). Mówiąc bardziej ogólnie, uznanie urlopu z powodu menstruacji powodującej niezdolność do pracy wiąże się z kwestią podziału czasu. Z tego punktu widzenia jest to również kwestia mężczyzn.

Bibliografia

Literatura

Bodiou L., *Les règles sont ignorées dans l'Antiquité*, [w:] M. Coville, H. Morel, S. Tabois (red.), *Idées reçues sur les menstruations. Corps, sang, tabou*, wyd. Le Cavalier Bleu, coll. Idées reçues, 2023, 168.

Calvès A.E., *Empowerment*: *généalogie d'un concept-clé du discours contemporain sur le développement*, «Revue Tiers Monde» 2009, nr 200.

Cardinal M., *Les mots pour le dire*, Grasset 1976.

Dubar C., *La socialisation. Construction et identités sociales et professionnelles*, Paris 1991.
Becquet V., Ravit M., *Du Nord au Sud, la précarité menstruelle est universelle*, [w:] M. Coville, H. Morel, S. Tabois (red.), *Idées reçues sur les menstruations. Corps, sang, tabou*, éd. Le Cavalier Bleu, coll. Idées reçues, 2023, 168.

Godet F., *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022*, Insee Focus, 5 marca 2024, 9.

Kanj O., *Évaluation économique de la prise en charge de l'endométriose*, praca doktorska, Université Clermont Auvergne, 2017, cytowana w: S. Peytavie, *Rapport n° 2406 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à reconnaître et à protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail*, 27 marca 2024 r., 71.

Landour J., *Le télétravail et les organisations domestiques depuis la Covid-19 en France, en Suède et en Suisse*, «Sociologie du travail», vol. 66, nr 1, 2024, <https://journals.openedition.org/sdt/45422> - dostęp 16 sierpnia 2024 r.

⁸⁹ Wstępnie zatwierdzone.

Le Bossé Y., *De l'habilitation au pouvoir d'agir : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment*, «Nouvelles pratiques sociales» 2003, vol. 16, n° 2.

Le Gagneur M., *Le télétravail-t-il vraiment faciliter l'articulation des temps sociaux?* Connaissance de l'emploi 197, lipiec 2024, <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/le-teletravail-facilite-t-il-vraiment-l-articulation-des-temps-sociaux--1492711.kjsp>.

Maggi-Germain N., *Communauté, communautarisme, religion et fait religieux : de la nécessité d'opérer quelques clarifications sémantiques et juridiques*, [w:] N. Maggi-Germain (red.) *Communautarisme et fait religieux dans les relations de travail*, n° sp. de la revue Droit social n° 9, septembre, 48.

Maggi-Germain N., *Faire société au sein de l'entreprise éclatée? L'exemple de la plateforme aéroportuaire de Roissy*, [w:] *Droit et politique pour une Europe de la démocratie, de l'Etat de droit et des droits fondamentaux*, na cześć Petrosa Stagosa, 2023, 768.

Peytavié S., Sprawozdanie nr 2406 w imieniu Komisji Spraw Społecznych w sprawie projektu ustawy o uznaniu i ochronie zdrowia menstruacyjnego i ginekologicznego w miejscu pracy, 27 marca 2024 r., nr 71.

Sautédé E., *Chiny: kontrowersyjna inicjatywa kongresów menstruacyjnych w prowincji Liaoning*, Mind RH, 6 stycznia 2021 r.

Séhili D., *Les paradoxes de la prise en compte des douleurs menstruelles dans le milieu professionnel*, «Revue de Droit du travail» 2004.

Shibuta M., *Nécessaire, mais peu utile ? Les raisons de l'échec du congé menstruel au Japon*, Revue de droit du travail, styczeń 2024.

Tran N., *Espagne: la création d'un congé menstruel définitivement adoptée*, «Mind RH», nr 17 z 8 lutego 2023 r.

Netografia

https://www.ifop.com/wpcontent/uploads/2021/03/117970_PPT_Eveandco_20min_2021.03.26.pdf

<https://fr.roquette.com/a-propos-de-roquette/un-groupe-mondial>.

<https://sante.gouv.fr/soins-et-maladies/prises-en-charge-specialisees/endometriose/article/la-strategie-nationale-2022-2025>.

<https://sante.gouv.fr/soins-et-maladies/prises-en-charge-specialisees/endometriose/article/les-filieres-regionales-endometriose>.

Pozostałe źródła

Thomas Devineaux, komunikat prasowy z dnia 13 kwietnia 2022 r., AEF info, wysyłka nr 671498 z dnia 21 kwietnia 2022 r.

Laurène Autrand-Boyer, wywiad odtworzony w AEF info, Dépêche n° 699989, 05/10/2023.

Régie Eau d'Azur, zmiana nr 1 do porozumienia z dnia 18.11.2021 r. w sprawie równości zawodowej i jakości życia w pracy, podpisanego w dniu 23.05.2023 r. - CGT/CFE-CGC/FO.

Stowarzyszenie Trajet, układ zbiorowy dotyczący urlopu okolicznościowego z dnia 13.04.2023 r. - CGT/CFDT.

Erick Cakpo, L'envers des mots: Essentialiser», The Conversation, 2 kwietnia 2023 r.

Élise Thiébaud, France Culture, program radiowy Les discussions du soir avec René Frydman, 2 maja 2017 r., 45 :07 (fragment: 22:25 do 26:16).