

Оценка необходимости введения менструального отпуска и мер комплексной социально-трудовой поддержки женщин в период менструации со стороны работодателя (на материалах Дмитровского муниципального округа Московской области)

Научный руководитель – Жаркова Марина Александровна

Остерман Екатерина Алексеевна

Студент (бакалавр)

Российский государственный социальный университет, Факультет социологии,
Социологии социальной работы, Москва, Россия

E-mail: vesselema@gmail.com

Отсутствие исследований в России о вопросе применения мер социально-трудовой поддержки женщин в период менструации и, в частности, о менструальных отпусках, на фоне практики в других странах, вызывает необходимость изучения данного вопроса.

Согласно данным Росстата за 2024 год, численность дней временной нетрудоспособности у женщин на 22% превышает число таких дней у мужчин [1]. В научной статье Юлдашевой А.С. отмечается: «Известно, что дисменорея является самой частой причиной пропусков занятий школьницами и временной нетрудоспособности молодых женщин» [2].

В ряде стран мира узаконена практика предоставления менструальных отгулов. В научной статье индийского исследователя Б. Гопалы сообщается, что менструальный отпуск является поддерживающей мерой для здоровья, но провоцирующей дискриминацию. Автор исследования делает вывод, что можно уменьшить негативные последствия с помощью продуманной социально-трудовой политики и применения комплексных мер: гибкого графика, удалённой работы и др. [3].

В начале 2026 года было проведено собственное авторское исследование с целью оценки целесообразности введения менструального отпуска и мер комплексной социально-трудовой поддержки женщин в период менструации со стороны работодателя. Была использована методологическая триангуляция с упором на авторскую разработку российского исследователя Семеновой В.В.

В исследовании мы предположили, что женщины, страдающие дисменореей, с большей готовностью воспользуются менструальным отпуском, чем противоположная группа. В качестве второй гипотезы мы предположили, что большинство респондентов выразят опасения, связанные с неготовностью работодателя поддержать инициативу введения менструального отпуска в связи с потенциальной дискриминацией. Третья гипотеза была посвящена проверке предположения о том, что предоставление менструального отпуска по медицинским показаниям сможет снизить риски и негативные последствия введения данной меры.

В качестве методов исследования были применены: анкетирование, 11 полуструктурированных интервью с работающими совершеннолетними женщинами репродуктивного возраста от 18 до 49 лет, страдающих и не страдающих дисменореей, и 5 экспертных интервью работодателей и специалистов. Для проведения анкетирования был выбран Дмитровский муниципальный округ, крупный экономический центр с развитым производством, логистической отраслью и социальной инфраструктурой. В исследовании была применена детерминированная выборка (метод «снежного кома») в силу чувствительности темы и трудностями рекрута респондентов. В результате была опрошена 391 женщина.

По результатам анкетирования выяснилось, что 80% женщин готовы воспользоваться менструальным отпуском, но спрос на него на 15% выше у женщин с дисменореей. Такие результаты подтвердили выдвинутую нами гипотезу о большей готовности воспользоваться правом на менструальный отпуск женщин, кто страдает дисменореей, чем те, кто с ней не сталкивается.

Существенный вклад в кумулятивный эффект аргументов в пользу преимуществ предоставления менструального отпуска вносят: снижение дискомфорта на рабочем месте (28%), улучшение условий труда (25,2%) и здоровья (20%). Такие же тенденции наблюдаются и в обобщённых результатах полуструктурированных интервью: улучшение психоэмоционального состояния женщин, обращение внимания на женские трудности, связанные с менструацией.

Однако, женщины считают, что работодатель будет не готов принять к рассмотрению вопрос о трудностях, испытываемых женщинами в период менструации. 22% респондентов анкеты и 9 из 11 информантов интервью говорят о риске трудовой дискриминации. Распространено мнение, что правом на использование менструального отпуска могут злоупотреблять. Это подтвердило гипотезу о том, что большинство респондентов выразят опасения, связанные с неготовностью работодателя поддержать менструальный отпуск из-за потенциальной дискриминации.

Затрагивая вопрос, посвящённый отношению к альтернативным мерам поддержки в период менструации, женщины отдают предпочтение таким мерам как: предоставление дополнительных перерывов, комфортных зон отдыха и средств личной гигиены, а также гибкого и удалённого режима рабочего дня.

Результаты процедуры кодирования транскриптов экспертных и полуструктурированных интервью выявили ряд общих тенденций, связанных с отношением к менструальным отпускам. В первую очередь, его затруднительно масштабировать в отношении конкретного предприятия. При этом эксперты и женщины придерживаются мнения, что совокупность социально-трудовых мер поддержки может выступить альтернативным и более реализуемым вариантом. Возникает дилемма в отношении последствий менструального отпуска: с одной стороны, инициатива улучшит репродуктивное и психоэмоциональное здоровье женщин, а с другой - усилит трудовую дискриминацию и сегрегацию. Эксперты и женщины считают, что медицинское обоснование могло бы быть критерием предоставления менструального отпуска, например, диагностированная дисменорея. Это подтверждает гипотезу о том, что таргетированная политика предоставления менструальных отпусков сможет снизить риски и негативные последствия вводимой меры.

Большинство респондентов исследования выражают опасения, связанные с неготовностью работодателя поддержать инициативу введения менструального отпуска, но поддерживают альтернативные меры, что говорит о целесообразности формирования комплекса мер социально-трудовой поддержки женщин в период менструации. Менструальный отпуск является одной из возможных таких мер, его предоставление целесообразно в системном подходе, по медицинским показаниям и в частном порядке, что позволит минимизировать возможные риски, а также выступить гарантом закрепления диагноза «дисменорея» как основания временной нетрудоспособности женщин.

Источники и литература

- 1) Женщины и мужчины России 2024 // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Wum_Man_2024.pdf
- 2) Юлдашева А.С. Оценка эффективности применения препарата Магне В6 для коррекции соединительной ткани при юношеской дисменорее // Экономика и социум.

2022. №1-2 (92). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-primeniya-preparata-magne-v6-dlya-korreksii-soedinitelnoy-tkani-pri-yunosheskoy-dismenoree>

- 3 Gopala Bhagyamma. The impact of menstrual leave on women's employment opportunities: a comprehensive analysis // National Library of Medicine. 2023. URL: https://papers.ssrn.com/abstract=4649290?__cf_chl_rt_tk=_THIsdlbUKittszvKOk9IqXJai4p_Im6hcxE4Hw0nw-1772281546-1.0.1.1-GL.p5kWmMaxUY5ohryuVnWZJSXpr6VxSOSFlpnoNKmc