

УДК 342.7:341.231.14

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.38.30>

orcid.org/0000-0002-8638-5540

© Соломонова К.О., 2023

К.О. Соломонова

**ЗАХИСТ ПРАВ ВАГІТНИХ ЖІНОК:
МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ЗАХОДИ
ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

K. Solomonova

**PROTECTION OF THE RIGHTS OF
PREGNANT WOMEN: INTERNATIONAL
STANDARDS AND ANTI-DISCRIMINATION
MEASURES**

*Науковий керівник: к.ю.н., доц.,
доц. кафедри державно-правових дисциплін,
кримінального права і процесу ХНПУ
імені Г.С. Сковороди О.А. Задихайло*

Анотація. Стаття має на меті надати огляд правової оцінки та заходів протидії дискримінації вагітних жінок як у міжнародному, так і в національному контексті України. Розглянута наявна законодавча база, заходи та механізми, запроваджені для захисту прав вагітних жінок та протидії дискримінації за ознакою вагітності. У статті підкреслено важливість боротьби з дискримінацією вагітних жінок, ураховуючи вразливість і унікальні потреби, з якими вони стикаються в цей період. Наголошено на важливості міжнародно-правових документів, таких як Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, у просуванні гендерної рівності та захисту прав жінок, у тому числі вагітних. Проведено аналіз положень українського законодавства та існуючих механізмів запобігання дискримінації вагітних жінок. Крім того, у статті розглянуто проблеми та прогалини, які все ще існують у сфері ефективної боротьби з дискримінацією вагітних жінок. Запропоновані в статті рекомендації можуть бути корисними в роботі вчених, які працюють над питанням гендерної рівності та захистом прав жінок.

Ключові слова: правова оцінка, дискримінація вагітних жінок, міжнародний аспект, український аспект, права людини, законодавча регламентація, недискримінація, рівність.

Annotation. The article aims to provide an overview of the legal assessment and measures to combat discrimination against pregnant women both in the international and national context of Ukraine. The work examines the existing legal framework, measures and mechanisms introduced to protect the rights of pregnant women and combat discrimination based on pregnancy. The

research paper begins by highlighting the importance of combating discrimination against pregnant women, given the vulnerability and unique needs they face during this period. The importance of international legal documents, such as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, in promoting gender equality and protecting the rights of women, including pregnant women, is emphasized. Next, an analysis of the provisions of Ukrainian legislation and existing mechanisms for preventing discrimination against pregnant women will be conducted. In this area, the Code of Labor Laws of Ukraine is considered, which prohibits discrimination on the basis of pregnancy and provides for leave in connection with pregnancy and childbirth and other benefits to ensure the welfare and protection of pregnant workers. In addition, the article examines the problems and gaps that still exist in effectively combating discrimination against pregnant women. It discusses the need for further awareness campaigns, training programs and policy initiatives to promote a more inclusive and supportive environment for pregnant women both in the workplace and in society at large. In general, the scientific work contains a comprehensive review of the legal assessment and countermeasures against discrimination against pregnant women, coverage of international and Ukrainian national aspects, measures and challenges in this area. It is a valuable resource for researchers, policymakers, and advocates working on gender equality and the protection of pregnant women's rights.

Key words: *legal evaluation, discrimination of pregnant women, international aspect, Ukrainian aspect, human rights, legislative regulation, non-discrimination, equality.*

Постановка проблеми. Здійснення прав на здоров'я та соціальний захист є однією з основних гарантій державного захисту людських прав і свобод. Вагітність та народження дитини є підвищеним ризиком для здоров'я жінок, тому необхідно забезпечити захист прав вагітних жінок. Українське законодавство містить норми, що регулюють захист вагітних жінок від дискримінації. Вищезазначена проблема набуває все більшого значення в сучасному світі. Вона виявляється у різних сферах життя, зокрема й праці, освіти, охорони здоров'я та громадського обслуговування, і має серйозні негативні наслідки для самої жінки, її родини та суспільства загалом. На жаль, існують країни, у котрих недостатньо уваги приділяється проблемі дискримінації вагітних жінок, а в деяких відсутні цілеспрямовані заходи для її протидії. Окрім того, не існує єдиного міжнародно визнаного визначення дискримінації вагітних жінок, що ускладнює протидію цьому явищу та сприяє поширенню ігнорування цієї проблеми. У цій роботі розглянемо аспекти побудови визначення поняття дискримінації вагітних, їх захисту від такого роду протиправних дій із боку інших індивідів за українським та міжнародним законодавством, а також правову природу такого явища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Це питання широко не досліджувалось науковцями, що потребує нових розробок. Такі науковці, як О. Вілкова, О. Калмикова, С. Кругова, Т. Павлова, О. Чорноус, Н. Щербак у працях певним чином торкаються питань забезпечення протидії дискримінації вагітних жінок та національного та міжнародного забезпечення їх права на

рівність [1], [2], [3], [4], [5], [6]. Але є необхідність зазначити, що дослідження, котрі проведені зазначеними вище науковцями висвітлюють загальні питання захисту прав жінок. Питання, що винесене на дослідження в цій статті є більш вузьким, а також складним, з цього можна зробити висновок про наявність необхідності подальших досліджень, які б допомогли напрацювати чітку концепцію запобігання дискримінації вагітних жінок.

Мета статті. Метою цієї наукової роботи є дослідження міжнародного визначення дискримінації вагітних жінок та механізмів запобігання дискримінації вагітних жінок. Насамперед важливість та необхідність подібних наукових розробок полягає в напрацюванні підходів стосовно дефініції досліджуваного явища. Це дасть змогу створити базу для нормативного закріплення поняття дискримінації вагітних жінок спочатку на міжнародному рівні, а потім і на національному, шляхом ратифікації відповідного акту. Надалі має відбутися процес розробки ефективних механізмів захисту порушеного права. Крім того, робота має на меті виявлення негативних наслідків дискримінації вагітних жінок як для самої жінки, так і для її родини, а також для суспільства загалом. На основі отриманих результатів дослідження будуть запропоновані практичні рекомендації щодо встановлення єдиного міжнародного визначення дискримінації вагітних жінок та розробки ефективних національних заходів для її протидії. Основною метою роботи є покращення становища вагітних жінок у суспільстві та забезпечення їм рівних прав та можливостей.

Виклад основного матеріалу. Дискримінація вагітних жінок є серйозним порушенням прав людини, яке ще не повністю усвідомлюється та викорінюється в багатьох країнах світу. Вагітність пов'язана з особливими фізіологічними, психологічними та соціальними потребами жінки. Міжнародне право надає певні стандарти та захист для жінок із метою забезпечити участь індивіда в суспільстві на рівних умовах, незалежно від стану вагітності.

Студіювання цього питання варто розпочати зі з'ясування поняття дискримінації, котре надається як на міжнародному рівні, так і на національному. Дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі [7]. Це може охоплювати: різне ставлення до людей з захищеною ознакою та до осіб, у яких вона відсутня, обмеження у вирішенні питань щодо доступу до служб, послуг, роботи або навчання, а також відсутність поваги до людини та приниження її гідності. Міжнародні нормативно-правові акти, такі, як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і

політичні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція про права дитини та інші, містять прямі заборони дискримінації і встановлюють право кожного на рівність перед законом та на недискримінацію в усіх сферах життя. Українське національне законодавство також містить норми, що забороняють дискримінацію. Основним актом є Конституція України, яка гарантує рівні права та свободи для всіх громадян незалежно від їх раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, національного походження, соціального статусу тощо. Крім того, Україна прийняла ряд законів, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації, таких, як Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інші.

Також варто визначити правову природу дискримінації вагітних жінок. Такі дії з боку соціуму можна вважати як дискримінацію за статусом, станом здоров'я і соціальну та гендерну дискримінацію, оскільки ця проблема має елементи всіх чотирьох форм дискримінації.

Передусім дискримінація вагітних жінок може бути розглянута як дискримінація за статусом. Вагітність – це статус, який стосується тільки жінок, тому дискримінація вагітних може бути розглянута як дискримінація на підставі статусу «жінка, яка очікує дитину». Це означає, що жінкам можуть бути надані менші можливості або вони можуть бути обмежені у певних сферах життя, залучаючи освіту, зайнятість, доступ до послуг і соціальні заходи, просто через їх статус вагітності.

Друге, дискримінацію вагітних жінок можна розглядати як дискримінацію за станом здоров'я. Вагітність – це стан здоров'я, і жінки, які знаходяться в цьому стані, потребують особливих медичних, фізичних та психологічних умов для підтримки здорового перебігу вагітності. Дискримінація вагітних може виявлятися в обмеженні доступу до належного медичного та соціального забезпечення, відсутності належних умов праці й відпочинку, котрі були б адаптовані під особливі потреби та інших проявах, що можуть створювати небезпеку для здоров'я матері та дитини.

Крім того, дискримінація вагітних жінок має елементи соціальної дискримінації. Вагітність може призводити до негативного ставлення соціуму. Жінки можуть бути вилучені з певних соціальних заходів або мати обмеження у багатьох аспектах життя через свій статус вагітності. Це може викликати соціальну ізоляцію та стигматизацію.

Дискримінація вагітних жінок також може класифікуватися як гендерна дискримінація. Гендерна дискримінація відбувається, коли людей ображають, зневажають або обмежують їхні можливості на підставі їхньої статі або статевої ідентифікації. У цьому конкретному випадку, вагітні жінки можуть

бути об'єктом негативного ставлення або нерівного поводження на роботі, під час надання послуг або в суспільстві загалом, через їхній статевий стан.

Отже, дискримінацію вагітних жінок можна розглядати як дискримінацію за статусом, станом здоров'я, соціальну та гендерну дискримінацію одночасно.

Далі варто перейти до аналізу міжнародно-правових актів, що регулюють визначене коло суспільних відносин, з огляду на примат норм міжнародного права над національним законодавством.

Говорячи про дискримінацію жінок за ознакою стану вагітності варто зауважити про такі дії в сфері трудових відносин. На міжнародному рівні це питання врегульовано Конвенцією МОП № 103 Про охорону материнства, котра надає захист вагітним жінкам на робочому місці. Згідно з конвенцією, вагітній жінці надається право на відпустку до і після пологів, яка повинна бути оплачена та тривати не менше 12 тижнів. Вона також має право на збереження робочого місця та всіх привілеїв і вигод, пов'язаних із роботою [8].

Наступним не менш важливим міжнародно-правовим актом в аналізованому питанні є Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Ця конвенція забороняє дискримінацію щодо жінок, зокрема й вагітних жінок. Конвенція визнає право жінок на захист від дискримінації в ділових і громадських сферах, так само право на працю, освіту, охорону здоров'я тощо. Згідно з цією конвенцією, дискримінація на підставі стану вагітності є формою гендерної дискримінації [9].

Говорячи про стан вагітності, ми одночасно можемо говорити про зародження нового життя, яке потребує такого ж захисту. Тому варто зазначити, що Конвенція Організації Об'єднаних Націй про права дитини має вагоме значення для захисту вагітних жінок. Згідно з цією конвенцією, кожна дитина має право на найвищий стандарт здоров'я, включаючи вагітність та пологи. Держави-учасниці повинні забезпечувати консультування та допомогу вагітним жінкам, а також розвивати родинний планування та допомагати виховувати дітей [10].

Переходячи до характеристики законодавства України в сфері протидії дискримінації вагітних жінок та забезпечення їх прав варто зауважити, що наша країна приєдналася до вищезазначених міжнародних правових актів, відповідно взяла на себе обов'язок виконувати всі їхні положення. Законодавство України передбачає захист вагітних жінок від дискримінації на різних рівнях. Зокрема, Конституція України забезпечує рівність перед законом та забороняє будь-яку форму дискримінації за ознаками віку, статі, раси, національності, мови, релігії, політичних переконань тощо [11].

Крім того, українське законодавство передбачає захист вагітних жінок від дискримінації на роботі. Кодекс законів про працю України забороняє

дискримінацію на підставі статі, вагітності, пологів, тощо. Глава XII Кодексу законів про працю містить особливості здійснення праці жінками, зокрема встановлює такі правила: працівниця не зобов'язана виконувати роботу, що може зашкодити її здоров'ю або здоров'ю її майбутньої дитини; після повернення з відпустки по догляду за дитиною працівниця має право на ту саму посаду, з якої вона перейшла на цю відпустку. Також необхідним є окремо зазначити пряму заборону законодавця відмовляти в працевлаштуванні за ознакою вагітності, а в разі такої відмови надати письмове підтвердження з зазначенням причин неприйняття на посаду, такі положення містяться в статті 184 Кодексу законів про працю [12].

Українське законодавство також передбачає захист вагітних жінок від дискримінації в медичних закладах. Згідно Закону України «Про охорону здоров'я», медичний персонал має забезпечувати право жінок на вільний доступ до репродуктивної охорони та належне медичне обслуговування без будь-якої форми дискримінації [13].

Незважаючи на наявність законодавчих норм щодо захисту вагітних жінок від дискримінації в Україні, практична реалізація цих норм не завжди є ефективною. Найбільш поширеними формами дискримінації вагітних жінок є відмова в прийнятті на роботу чи в збереженні роботи після повідомлення про вагітність, зниження заробітної плати через вагітність, наполегливі спонукання звільнитися за власним бажанням, нав'язливі пропозиції звільнитися після повернення з відпустки по догляду за дитиною та створення несприятливих умов для подальшого продовження роботи.

Для подолання вищезазначених проблем можливе використання зарубіжного досвіду в площині подолання гендерної нерівності та дискримінації жінок, зокрема за ознакою їх стану вагітності. Найбільш розвинені системи забезпечення рівності чоловіків та жінок мають Скандинавські країни. Аналіз зарубіжного досвіду дає змогу запозичити ефективні механізми протидії дискримінації за ознакою статі. У цьому контексті, як приклад, розглянемо Швецію. У ній вперше була запроваджена посада омбудсмена, котра потім набула популярності серед країн всього світу. Але наявністю омбудсмена з прав людини Швеція не обмежилася, тому в країні існує п'ять видів омбудсменів, зокрема з питань рівності жінок та чоловіків. Останній забезпечує контроль за дотриманням норм, що гарантують рівність осіб незалежно від статі, а також безкоштовно представляє в суді особу, що звернулася за допомогою. Ще одним механізмом протидії дискримінації в Швеції є наявність посади віцепрем'єра з питань рівності жінок та чоловіків, котра була створена як спеціальна посада при уряді країни. Ця посадова особа здійснює моніторинг дотримання гендерної рівності, погоджує політику Кабінету Міністрів з цього питання, розробляє плани їх втілення, шляхом здійснення різних заходів та інші. Також

цікавим і ефективним, на мою думку, є підхід у сфері трудових відносин, котрий було б цілком доречно запровадити в Україні. Задля сприяння встановленню рівних заробітних плат роботодавця зобов'язують робити звітність із порівнянням сум і якщо виявляється, що жінки отримують нижчу зарплатню ніж чоловіки на такій самій посаді, то роботодавець сплачує штраф працівнику [14, 15].

Отже, з огляду на досліджений досвід Швеції та враховуючи правові особливості нашої країни й уже наявні механізми забезпечення захисту вагітних жінок від дискримінації, можливо сформулювати певні рекомендації стосовно заходів задля їх поліпшення :

1. Забезпечення доступу вагітних жінок до правової допомоги й судового захисту.

2. Запровадження ефективних механізмів контролю за виконанням законодавства відповідними державними органами.

3. Підвищення правової свідомості вагітних жінок, що допоможе уникнути дискримінації та допоможе захистити свої права.

4. Запровадження посад спеціального омбудсмена з питань рівності жінок та чоловіків та посадової особи при уряді, котрі б здійснювали моніторинг та контроль за втіленням гендерної політики країни. А також варто надати імперативного характеру рішенням омбудсменів задля більш ефективної їх діяльності.

5. Установлення звітності роботодавця стосовно кількості жінок, що працюють на підприємстві, установі чи організації та порівняльний аналіз заробітних плат, що отримують працівники жіночої та чоловічої статі на відповідність рівності.

6. Запровадження відповідальності роботодавців за встановлення нерівних щомісячних грошових винагород за ознакою статі.

7. Задля заохочення роботодавців працевлаштовувати вагітних жінок можливо ввести певні пільги. Наприклад, зменшення оподаткування такої категорії працівників чи забезпечення грошовою підтримкою з боку держави.

У разі якщо ж права вагітних жінок порушується, а національні суди не реагують належним чином на це, то не варто забувати про наявність Європейського суду з прав людини. Цей міжнародний судовий орган є ефективним механізмом захисту та поновлення порушеного права. Одним із прикладів в площині розглянутого питання є справа, котра була розглянута Європейським судом із прав людини.

У кейсі *JURČIĆ v. CROATIA* йде мова про застосування дискримінаційних дій стосовно вагітної жінки в сфері праці. Потерпіла не отримала медичного страхування на період її вагітності. Заявниця звернулася до національного суду, зауваживши, що зазнала дискримінації за ознакою статі як

жінка, яка отримала штучне запліднення. Вищий адміністративний суд відхилив позов заявниці; рішення ВАС Конституційний суд залишив без змін. Потерпіла також звернулася до омбудсмена з питань гендерної рівності, який установив, що тлумачення органами державної влади справи заявниці ґрунтувалося на тому, що кожна жінка, яка пройшла процедуру штучного запліднення або була вагітна, насправді не може бути працевлаштована жодним роботодавцем. Не отримавши належної реакції та захисту своїх прав жінка звернулася до Європейського суду з прав людини з заявою про порушення статті 14 з поєднанням статті 1 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. ЄСПЛ розглянувши справу дійшов висновку про наявність зазначених вище порушень прав людини. Отже, ця міжнародна судова інстанція є дієвим механізмом захисту порушених прав [16].

Висновки. У зазначеній науковій статті розглядається проблема міжнародного визначення дискримінації вагітних жінок та заходи національної протидії. Здобутки сучасної науки та офіційні міжнародні норми та стандарти демонструють значну увагу до захисту прав вагітних жінок та боротьби з дискримінацією щодо них. Але все ще існує проблема, яка регулюється де-юре, але де-факто й досі велика кількість жінок потерпають від дискримінаційного ставлення. Що означає, що існуючий механізм захисту прав жінок, в тому числі і вагітних не є настільки ефективним і потребує удосконалення. Адже нараховується значна кількість відмов у працевлаштування через стан вагітності, відмов у збереженні посади на період відпустки у зв'язку з пологами та доглядом дитини, відмов у соціальному та медичному забезпеченні. Ці та інші проблеми є тим каталізатором, котрий має пришвидшити процес удосконалення та реформування механізмів захисту прав жінок. Вбачається необхідність визначення поняття дискримінації вагітних жінок на міжнародному рівні, можливо шляхом прийняття додаткового протоколу до Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року. Ця дефініція може бути сформована так: «Дискримінація вагітних жінок – це неправомірне та недоброзичливе ставлення або обмеження стосовно жінки, яке ґрунтується на її стані вагітності та містить порушення гендерної рівності шляхом обмеження можливостей у забезпеченні, наданні та визнанні основоположних прав та свобод, а також інші негативні дії або втручання». Це може значним чином полегшити діяльність Європейського суду з прав людини та пришвидшити процес реагування на такі порушення. Для вирішення цих питань у статті запропоновано деякі заходи, котрі могли б посприяти напрацюванню бази для подальших розробок.

Серед ключових кроків: установлення звітності роботодавців та запровадження штрафних санкцій, заохочувальні заходи для роботодавців у вигляді пільг та утворення спеціальних посад, котрі б здійснювали моніторинг

та контроль за дотриманням недискримінаційної політики. Дослідження та спільна робота міжнародних організацій, держав та громадських організацій є необхідними для досягнення стабільного прогресу в захисті прав вагітних жінок та протидії дискримінації.

Література

1. Калмикова О. Міжнародні стандарти протидії дискримінації за ознакою статі. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/5a9a2ae3-8833-4031-a3c3645a0eabf/content>.
2. Чорноус О. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0305355e-8b1a-4ccc-8112-060bf203f4e5/content>.
3. Щербак Н. Міжнародні стандарти з питань гендерної рівності та їх упровадження в Україні (в умовах реформування державного управління). URL : <http://www.litopys.volyn.ua/index.php/litopys/article/view/183/136>.
4. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/59890/15-Vilkova.pdf?sequence=1>.
5. Павлова Т. Міжнародний аспект охорони прав дітей та батьків кримінально-правовими засобами. URL: [https://journals.visnyk-onu.od.ua/index.php/law/article/view/6/6_\(дата_звернення\)](https://journals.visnyk-onu.od.ua/index.php/law/article/view/6/6_(дата_звернення)).
6. Кругова С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні. URL <http://idpnan.org.ua/files/2021/krugova-s.s.-konstitutsiyno-pravove-zabezpechennya-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini.pdf>.
7. Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
8. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text.
9. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
10. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про права дитини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text.
11. Конституція України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
12. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
13. Про охорону здоров'я. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.
14. Боброва Ю.Ю. Огляд міжнародного досвіду реалізації гендерного паритету: окремі питання. URL: http://legalnovels.in.ua/journal/8_2019/8_2019.pdf#page=7.
15. Калмикова О. С. Міжнародні стандарти протидії дискримінації за ознакою статі. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/5a9a2ae3-8833-4031-ae9d-3c3645a0eabf/content>.
16. CASE OF JURČIĆ v. CROATIA URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22languageisocode%22:%22ENG%22,%22appno%22:%2254711/15%22,%22documentcollectionid2%22:%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-207633%22}}>.