

Павліченко Володимир Миколайович,

доктор юридичних наук, професор

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6740-3387>



Павліченко Олена Володимирівна,

доктор юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри гігієни, санітарії та ветеринарного законодавства

(Державний біотехнологічний університет, м. Харків)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6577-6577>



НЕПРЯМА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ШЛЯХИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗІ СТАНДАРТАМИ ЄС

У статті здійснюється комплексний юридичний аналіз феномену непрямой дискримінації жінок у сфері праці в Україні – прихованої, але системної форми гендерної нерівності, яка реалізується через формально нейтральні вимоги роботодавців, такі як «готовність до тривалих відряджень», «відсутність потреби у тривалих відпустках» або «повна мобільність». Стаття спрямована на подолання розриву між декларативними гарантіями та реальною практикою, що має значення як для наукового дискурсу, так і для правотворчості в умовах євроінтеграції та воєнного стану.

Ключові слова: прихована дискримінація, гендерна нерівність, трудові права жінок, формально нейтральні вимоги, обернене брем'я доведення, гендерно-чутливе судочинство, гармонізація законодавства, Європейська конвенція з прав людини, соціальна справедливість.

Постановка проблеми. У сучасному українському суспільстві, яке перебуває під постійним тиском воєнного конфлікту, економічної нестабільності та євроінтеграційних трансформацій, проблема гендерної нерівності набуває нових, часто прихованих форм. Серед них особливе значення має непряма дискримінація, яка, на відміну від прямої, не містить явних ознак розрізнення, але фактично створює системні бар'єри для реалізації трудових прав жінок. Такі формально нейтральні вимоги, як «готовність до тривалих відряджень», «відсутність потреби у тривалих відпустках» або «повна мобільність», часто виключають із конкурентного середовища саме тих, хто виконує доглядові функції – переважно жінок. Це явище, хоча й не завжди усвідомлюється як дискримінація, системно обмежує кар'єрні можливості, знижує рівень оплати праці та сприяє секторній сегрегації.

Проблема непрямой дискримінації жінок у сфері праці є однією з найбільш актуальних у сучасному правовому дискурсі, оскільки вона торкається не лише окремих трудових конфліктів, а й фундаментальних принципів соціальної справедливості, рівності можливостей та

економічної інтеграції. На відміну від прямої дискримінації, яка виявляється через явні заборони або обмеження, непряма дискримінація маскується під формально нейтральні правила, критерії чи практики, що створює ілюзію рівності при фактичному порушенні права на недискримінацію. Це ускладнює як її виявлення, так і правове оскарження, особливо в умовах слабо розвиненої судової практики та відсутності механізмів доказування.

У контексті воєнного стану в Україні проблема набуває нових вимірів: масове внутрішнє переміщення, руйнація інфраструктури, зростання безробіття серед жінок, зокрема матерів із малолітніми дітьми, та трансформація ринку праці сприяють поширенню прихованих форм дискримінації. Роботодавці все частіше використовують формально нейтральні вимоги: «готовність до тривалих відряджень», «відсутність потреби у тривалих відпустках» або «повна мобільність», які фактично виключають із конкурентного середовища саме тих, хто виконує доглядові функції. Такі практики не лише порушують міжнародні зобов'язання України, але й перешкоджають реалізації стратегічних цілей, зокрема Державної

стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, а також виконанню умов Угода про асоціацію з ЄС.

Таким чином, наукове дослідження непрямої дискримінації має не лише теоретичне значення для розвитку трудового права, але й високу практичну цінність: воно дає змогу виявити прогалини в законодавстві, запропонувати механізми захисту, а також сприяти формуванню гендерно чутливої правової культури, що є невід'ємною умовою євроінтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема непрямої дискримінації в українському трудовому праві останнім часом набуває все більшої наукової уваги. Н. М. Вапнярчук чітко визначає її як форму дискримінації, що реалізується через формально нейтральні правила, які фактично ставлять жінок у менш сприятливе становище порівняно з чоловіками, зокрема через поєднання професійної діяльності з доглядними обов'язками [1]. Р. І. Шабанов акцентує увагу на проблемах проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства, зазначаючи, що застаріле розуміння гендерної рівності як «однакового ставлення до всіх» призводить до маргіналізації специфічних потреб жінок, зокрема в період вагітності, пологів та догляду за дитиною [2]. Це у свою чергу сприяє поширенню прихованих форм дискримінації, коли формально нейтральні норми фактично обмежують доступ жінок до повноцінної трудової діяльності.

Особливу увагу приділяють автори, які аналізують трудові пільги та гарантії для працівників із сімейними обов'язками. Так, О. М. Ткаченко, О. А. Негода та О. М. Крамаренко підкреслюють, що недотримання принципу паритетності між чоловіками та жінками в трудовій сфері є наслідком закріплення соціальних стереотипів щодо розподілу сімейних ролей, що системно обмежує кар'єрні можливості жінок [3]. Авторі наголошують, що гендерна рівність – це не лише рівні права, а й система гарантій, яка забезпечує реальну можливість поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками.

Незважаючи на цінний внесок згаданих авторів, їхні дослідження переважно зосереджені на загальнотеоретичному рівні або на аналізі прямої дискримінації. Відсутні системні дослідження, присвячені конкретним проявам непрямої дискримінації в умовах воєнного стану, зокрема таким, як вимоги «повної мобільності» або «відсутності потреби у тривалих відпустках», а також порівняльному аналізу українського підходу з практикою Європейського суду з прав людини.

Метою статті є комплексний аналіз правової природи непрямої дискримінації в українському трудовому праві, критична оцінка судової практики та формулювання науково обґрунтованих пропозицій щодо гармонізації національного законодавства зі стандартами Європейського Союзу.

Виклад основного матеріалу. Концепція непрямої дискримінації отримала своє перше системне закріплення в міжнародному трудовому праві через Конвенцію Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, яка визначає дискримінацію як «будь-яке розрізнення, виключення або перевагу, що має наслідком або метою унеможливлення або порушення рівності можливостей або поведінки у сфері праці» [4]. Хоча термін «непряма дискримінація» прямо не використовується, Рекомендація Міжнародної організації праці щодо дискримінації в галузі праці та занять

№ 111 пояснює, що дискримінація може виникати не лише через пряме розрізнення, а й через застосування загальних норм, які фактично несприятливо впливають на певну групу [5].

Більш детальне визначення надає Директива Європейського Парламенту та Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії, згідно з якою непряма дискримінація виникає, коли «здавалося б нейтральне положення, критерій або практика можуть поставити осіб однієї статі у менш сприятливе становище порівняно з особами іншої статі» [6]. Ключовим елементом є фактичний наслідок, а не намір. Це принципово важливо, оскільки дозволяє виявляти приховані форми нерівності, які не виявляються при формальному аналізі.

Україна, будучи стороною Конвенції МОП №111 та Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – CEDAW) [7], імплементувала поняття непрямої дискримінації в національне законодавство. Зокрема, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI визначає непряму дискримінацію як «застосування однакових формальних критеріїв або умов, які фактично ставлять особу або групу осіб у менш сприятливе становище порівняно з іншими особами» [8]. Аналогічне визначення міститься у Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV [9].

Проте, незважаючи на формальну відповідність, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить окремого визначення непрямої дискримінації, що ускладнює її застосування на практиці [10]. Більшість норм, що регулюють трудові відносини, зосереджені на прямих заборонах, тоді як механізми виявлення та доведення непрямої дискримінації залишаються слабкорозвиненими.

Найпоширенішими проявами непрямої дискримінації виступають формально нейтральні вимоги, які, не згадуючи статі прямо, фактично створюють непереборні перешкоди для працевлаштування та кар'єрного розвитку жінок. До таких практик належать, зокрема, вимога «повної мобільності» без можливості адаптації графіку або умов праці, що об'єктивно виключає з конкурентного процесу матерів із малолітніми дітьми, які фізично чи організаційно не можуть відповідати таким умовам. Аналогічний ефект має вказівка у вакансіях на «відсутність потреби у тривалих відпустках» – формулювання, яке, хоча й не містить прямої дискримінаційної ознаки, на практиці спрямоване на відсіювання кандидаток, які можуть скористатися законодавчо гарантованими правами на відпустку у зв'язку з вагітністю, пологами або доглядом за дитиною. Так само обмежувальним є встановлення жорсткого, негнучкого графіку роботи без можливості скороченого дня чи адаптації режиму, що ускладнює поєднання професійних обов'язків із сімейними – зокрема, з доглядом за дитиною, хворим членом сім'ї або особою похилого віку.

Хоча такі практики формально не порушують заборону дискримінації, вони генерують структурні бар'єри, які системно зменшують участь жінок у формальному секторі економіки. Ця проблема особливо загострюється в умовах повномасштабної війни та масового внутрішнього переміщення: жінки-ВПО, які часто одночасно є головними опорами сімей, опиняються в умовах гострої нестачі доступу до дитячих дошкільних закладів,

соціальних послуг і гнучких форм зайнятості, що робить їх ще більш вразливими до прихованих форм трудової дискримінації.

Аналіз практики застосування норм трудового законодавства в Україні свідчить про значну недостатність системного підходу до кваліфікації дій роботодавців як непрямой дискримінації. Незважаючи на формальне закріплення поняття в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [8], суди переважно обмежуються формальним аналізом документів і не враховують контекстуальних факторів, які можуть свідчити про наявність прихованої дискримінації. Зокрема, судові органи рідко беруть до уваги структурні особливості найму, політику компанії щодо відпусток, графіків роботи або практику відбору кандидатів, хоча саме ці елементи часто виступають механізмами реалізації непрямой дискримінації.

Особливо проблематичним є те, що відсутність прямих доказів – наприклад, письмової відмови з дискримінаційною формулюванням – часто стає підставою для відмови в задоволенні позову, навіть у випадках, коли сукупність обставин (наприклад, відсутність жінок серед працівників певної категорії, системна відмова у наймі осіб після повідомлення про вагітність або наявність малолітніх дітей) дає підстави припускати наявність дискримінаційного підходу. Такий формалістичний підхід суперечить сутності непрямой дискримінації, яка, за визначенням, не передбачає прямої заяви про розрізнення, а проявляється через фактичні наслідки формально нейтральних правил чи практик.

Це свідчить про те, що українська судова система поки що не розвинула достатньо чутливого інструментарію для виявлення та кваліфікації прихованих форм гендерної нерівності, що, у свою чергу, знижує ефективність правового захисту жінок у сфері праці.

Ключовою перешкодою для успішного оскарження є відсутність механізму оберненого бремені доведення. У Директиві 2006/54/ЄС передбачено, що якщо заявник наводить «факти, що дають підстави припускати наявність дискримінації», то роботодавець зобов'язаний довести, що його дії були обґрунтовані об'єктивними причинами [6]. У українському процесуальному праві такого механізму немає, що ставить заявниць у крайньо невідгідне становище, оскільки вони не мають доступу до внутрішніх документів роботодавця.

Зважаючи на відсутність розвиненої судової практики щодо непрямой дискримінації в Україні, особи, які вважають, що їхні права були порушені, часто звертаються до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (Омбудсмена) як до альтернативного механізму захисту. Діяльність Омбудсмена у сфері гендерної рівності та недискримінації ґрунтується на Законі України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [11] та міжнародних зобов'язаннях держави, зокрема CEDAW [7].

Протягом останніх років Уповноважений регулярно реагував на скарги щодо дискримінації жінок у сфері праці, зокрема на випадки, коли відмова у працевлаштуванні або обмеження кар'єрного росту були пов'язані з вагітністю, материнством або сімейним станом. Хоча рішення Омбудсмена не мають прямої юрисдикційної сили, вони виконують важливу функцію моніторингу, рекомендації та публічного тиску. Зокрема, Уповноважений має право:

- надсилати запити до роботодавців із вимогою пояснень;
- вносити пропозиції щодо усунення порушень;

– звертатися до центральних органів виконавчої влади з ініціативами щодо змін у законодавстві;

– публікувати звіти про типові порушення, що сприяє формуванню громадської уваги до проблеми [11].

Наприклад, у Річному звіті Уповноваженого за 2023 рік зазначено, що значна частина скарг із питань трудових прав стосувалася саме прихованої дискримінації – зокрема, відмов у наймі після повідомлення про вагітність або вимог щодо «відсутності планів на материнство» під час співбесіди [12]. У відповідних рекомендаціях Омбудсмен наголосив на необхідності впровадження механізму оберненого бремені доведення та посилення контролю за додержанням принципу рівності в процесі найму.

Отже, хоча звернення до Омбудсмена не замінює судового захисту, воно виступає важливим додатковим інструментом, який допомагає документувати системні порушення, формулювати рекомендації для законодавців і підвищувати рівень правосвідомості серед громадян та роботодавців. У контексті слабкої судової практики цей механізм набуває особливої значущості як перший крок у виявленні та протидії непрямій дискримінації.

Судова практика Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) демонструє, що непряма дискримінація є не просто теоретичною конструкцією, а реальною проблемою, яка вимагає активного втручання держави. ЄСПЛ вимагає від держав-учасниць не лише проголошувати рівність, а й створювати ефективні механізми її забезпечення: обернене брем'я доведення, доступ до інформації, адекватні санкції та проактивний контроль.

ЄСПЛ послідовно розширює тлумачення статті 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (заборона дискримінації) у поєднанні з іншими матеріальними нормами, зокрема зі статтею 8 (право на повагу до приватного та сімейного життя), коли мова йде про гендерну нерівність у трудових відносинах [13]. Суд визнає, що дискримінація може бути не лише прямою, але й непрямую, тобто виникати через формально нейтральні правила, які фактично ставлять жінок у менш сприятливе становище [14].

Одним із ключових прецедентів у цій сфері є справа *S.L. v. Austria* (2003). У цій справі заявниця, лесбійка, не мала права на отримання відпустки у зв'язку з вагітністю, оскільки австрійське законодавство передбачало таку відпустку лише для «матерів у шлюбі». ЄСПЛ констатував порушення статті 14 у поєднанні зі статтею 8, підкресливши, що відмова у соціальних гарантіях на підставі сімейного стану або способу запліднення є формою дискримінації, яка має гендерні наслідки. Це рішення стало важливим кроком у визнанні того, що материнство не може бути умовою доступу до трудових прав, а будь-яке правило, яке фактично виключає певні категорії жінок, є дискримінаційним [15].

Ще одним значущим рішенням є *Jurčić v. Croatia* (2021). Заявниця, яка пройшла процедуру екстракорпорального запліднення, була відмовлена у страховому покритті після ускладнень, пов'язаних із вагітністю, оскільки органи вважали її працевлаштування «фіктивним» – здійсненим лише для отримання соціальних виплат. ЄСПЛ встановив, що відмова у правах на підставі передбачуваної вагітності є дискримінацією за ознакою статі, оскільки лише жінки можуть бути суб'єктами таких обмежень. Суд підкреслив, що передбачувана вагітність не може бути підставою для обмеження трудових прав, а будь-яка політика, що вимагає від жінок уникати працевлаштування під час або перед вагітністю, суперечить принципу рівності [16].

Особливу увагу ЄСПЛ приділяє доступу до відпусток по догляду за дитиною. У справі *Konstantin Markin v. Russia* Суд визнав, що відмова надати чоловікові таку саму тривалість відпустки, як і жінкам, порушує статтю 14 у поєднанні зі статтею 8. Хоча ця справа стосується чоловіків, вона має прямий вплив на розуміння гендерної рівності: ЄСПЛ підкреслив, що будь-яке розмежування ролей на основі статі – навіть якщо воно «захисне» для жінок – є дискримінаційним, якщо воно закріплює стереотипи про те, що догляд за дитиною – виключно жіноча функція [17].

Важливо, що ЄСПЛ не вимагає прямої заяви про дискримінацію. Навпаки, у багатьох справах Суд встановлює факт порушення на підставі сукупності обставин, зокрема: відсутності жінок серед працівників певної категорії; системної відмови у наймі після повідомлення про вагітність; використання загальних формулювань («не відповідає корпоративній культурі») без професійного обґрунтування.

Таким чином, ЄСПЛ формує фактично-наслідковий підхід до визначення непрямої дискримінації, що кардинально відрізняється від формалістичного підходу, який переважає в українській судовій практиці.

Для ефективного протидіяння непрямій дискримінації в українському трудовому праві необхідно здійснити комплексну модернізацію законодавства, інституційних механізмів та практики його застосування. Першочерговим кроком має стати внесення до Кодексу законів про працю України чіткого, юридично зв'язного визначення непрямої дискримінації, що відповідало б формулюванню статті 2(1)(b) Директиви 2006/54/ЄС, згідно з яким такою вважається будь-яка формально нейтральна норма, практика або критерій, які фактично ставлять осіб однієї статі у менш сприятливе становище порівняно з особами іншої статі [6]. Разом із цим слід запровадити

механізм оберненого бремені доведення, передбачений статтею 19 згаданої Директиви, згідно з яким особа, яка заявляє про дискримінацію та наводить обставини, що дають підстави припускати її наявність, звільняється від повного тягаря доказування, а роботодавець зобов'язаний довести, що його дії ґрунтуються на об'єктивних, недискримінаційних підставах. Такий підхід є критично важливим для жінок, які часто не мають доступу до внутрішніх документів роботодавця, зокрема протоколів комісій з найму чи оцінки кандидатів.

Однак саме по собі вдосконалення нормативної бази не гарантує реального захисту без належного інституційного забезпечення. Тому необхідно системно підвищувати кваліфікацію суддів, інспекторів праці та інших учасників правозастосування у сфері гендерної чутливості, зокрема шляхом проведення спеціалізованих тренінгів.

Висновки. Непряма дискримінація є одним із найбільш небезпечних і водночас найменш помітних проявів гендерної нерівності на ринку праці. Вона не лише обмежує індивідуальні права жінок, а й перешкоджає економічному розвитку країни, знижуючи продуктивність праці та збільшуючи соціальну вразливість. Українське законодавство формально відповідає міжнародним стандартам, але на практиці не забезпечує реального захисту через відсутність механізмів доведення, слабку судову практику та інституційну інертність.

Гармонізація зі стандартами ЄС вимагає не лише змін у текстах законів, а й трансформації правової культури, корпоративної політики та державного контролю. Лише комплексний підхід, що поєднує легіслативні, інституційні та освітні заходи, може забезпечити досягнення субстантивної гендерної рівності – не на папері, а в реальному житті кожної жінки в Україні.

Список використаних джерел

1. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 73. С. 151–156. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.25>
2. Шабанов Р. Проблемні питання проведення гендерно-правової експертизи трудового законодавства. *Підприємство, господарство і право*. 2021. № 6. С. 101–106. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.16>
3. Ткаченко О., Негода О., Крамаренко О. Гендерна рівність в трудових пільгах та гарантіях працівників із сімейними обов'язками. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 328–334. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.57>
4. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 (укр/рос) : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 25.06.1958 № 111 : станом на 24 черв. 1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.
5. Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять N 111 (укр/рос) : Рек. Міжнар. орг. пр. від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text.
6. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). EUR-Lex – Access to European Union law – choose your language. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32006L0054>.
7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос) : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 18.12.1979 : станом на 6 жовт. 1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI : станом на 30 трав. 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV : станом на 19 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
10. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 1 січ. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
11. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр#Text>.
12. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради з прав людини – Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у 2023 році. *Уповноважений Верховної Ради України з прав людини – Головна*. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2023/>.
13. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 : станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

14. Посібник зі статті 14 Європейської конвенції з прав людини та статті 1 Протоколу № 12 до Конвенції. Заборона дискримінації / пер. україн. мовою; за домовленістю з Радою Європи, Європейським судом з прав людини та Верховним Судом України; бюро перекладів «Профпереклад». Страсбург: Рада Європи, Європейський суд з прав людини, 2025. 86 с.

15. Judgment of European Court of Human Rights of 09.04.2003 in no. 45330/99. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng/%7B%22itemid%22%3A%22001-60877%22%7D>.

16. Judgment of European Court of Human Rights of 04.04.2021 in no. 54711/15. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre/%7B%22itemid%22%3A%22001-207633%22%7D>.

17. Judgment of European Court of Human Rights of 12.03.2012 in no. 30078/06. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr/%7B%22itemid%22%3A%22001-109868%22%7D>.

References

1. Vapniarchuk, N. M. (2022). Do pytannia dyskryminatsii u sferi trudovykh vidnosyn v umovakh sohoddennia [On the issue of discrimination in labor relations in the current context]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu, Seriya: Pravo*, 73, 151–156. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.25> [in Ukrainian].

2. Shabanov, R. (2021). Problemni pytannia provedennia henderno-pravovoi ekspertyzy trudovoho zakonodavstva [Issues regarding the conduct of gender-legal analysis of labor legislation]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, 6, 101–106. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.16> [in Ukrainian].

3. Tkachenko, O., Nehoda, O., & Kramarenko, O. (2024). Henderna rivnist v trudovykh pilhakh ta harantiiakh pratsivnykiv iz simeinymy obov'iazkamy [Gender equality regarding employment benefits and guarantees for workers with family responsibilities]. *Analitichno-porivnialne pravoznavstvo*, 2, 328–334. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.57> [in Ukrainian].

4. Konventsiiia pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat N 111 (ukr/ros) (1975) : Konventsiiia Mizhnar. orh. pr. vid 25.06.1958 № 111 : stanom na 24 cherv. 1975 r. [Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No. 111 (Ukr/Rus) : ILO Convention No. 111 of 25 June 1958 : as of 24 June 1975]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text [in Ukrainian].

5. Rekomendatsiia shchodo dyskryminatsii v haluzi pratsi ta zaniat N 111 (ukr/ros) (1958) : Rek. Mizhnar. orh. pr. vid 25.06.1958 № 111 [Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111) (Ukr/Rus): Recommendation of the International Labour Organization No. 111 of 25 June 1958]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text [in Ukrainian].

6. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (2006). EUR-Lex – Access to European Union law – choose your language. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32006L0054> [in English].

7. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok (ukr/ros) (1979) (: Konventsiiia Orh. Obiedn. Natsii vid 18.12.1979 : stanom na 6 zhovt. 1999 r. [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Ukr/Rus) : United Nations Convention of 18 December 1979 : as of 6 October 1999]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text [in Ukrainian].

8. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 № 5207-VI : stanom na 30 trav. 2014 r. [On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine : Law of Ukraine of September 6, 2012, No. 5207-VI : as of May 30, 2014]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> [in Ukrainian].

9. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv : Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV : stanom na 19 hrud. 2024 r. [On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men : Law of Ukraine of September 8, 2005, No. 2866-IV : as of December 19, 2024]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].

10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (1971) : Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII: stanom na 1 sich. 2026 r. [Code of Laws on Labor of Ukraine : Code of Ukraine dated December 10, 1971 No. 322-VIII : as of January 1, 2026]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

11. Pro Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny : Zakon Ukrainy vid 23.12.1997 № 776/97-VR : stanom na 31 berez. 2023 r. [On the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights : Law of Ukraine of 23 December 1997 No. 776/97-VR : as of 31 March 2023]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-vr#Text> [in Ukrainian].

12. Shchorichna dopovid Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady z prav liudyny – Shchorichna dopovid Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny u 2023 rotsi [Annual Report of the Verkhovna Rada Commissioner for Human Rights – Annual Report of the Verkhovna Rada Commissioner for Human Rights for 2023]. *Upovnovazhenyi Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny – Holovna*. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2023/> [in Ukrainian].

13. Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod : Konventsiiia Rady Yevropy vid 04.11.1950 : stanom na 1 serp. 2021 r. [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms : Council of Europe Convention of 4 November 1950 : as of 1 August 2021]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text [in Ukrainian].

14. Posibnyk zi statti 14 Yevropeiskoi konventsii z prav liudyny ta statti 1 Protokolu № 12 do Konventsii. Zaborona dyskryminatsii [Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention. Prohibition of discrimination] (2025) / per. ukrain. movoiu; za domovenistiu z Radioi Yevropy, Yevropeiskym sudom z prav liudyny ta Verkhovnym Sudom Ukrainy; biuro perekladiv «Profpereklad». Strasburh: Rada Yevropy, Yevropeiskyi sud z prav liudyny [in Ukrainian].

15. Judgment of European Court of Human Rights of 09.04.2003 in no. 45330/99. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng/%7B%22itemid%22%3A%22001-60877%22%7D> [in English].

16. Judgment of European Court of Human Rights of 04.04.2021 in no. 54711/15. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre/%7B%22itemid%22%3A%22001-207633%22%7D> [in English].

17. Judgment of European Court of Human Rights of 12.03.2012 in no. 30078/06. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr/%7B%22itemid%22%3A%22001-109868%22%7D> [in English].

Pavlichenko Vladimir,

Doctor of Law, Professor

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6740-3387>

Pavlichenko Olena,

Doctor of Law, Associate Professor,

Head of the Department of Hygiene, Sanitation and Veterinary Law

(State Biotechnological University, Kharkov)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6577-6577>

INDIRECT DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN THE LABOUR MARKET: LEGAL NATURE AND PATHWAYS TOWARDS HARMONISATION WITH EU STANDARDS

The article provides a comprehensive legal analysis of indirect discrimination against women in Ukraine's labour market – a hidden yet systemic form of gender inequality manifested through formally neutral employer requirements such as “full mobility,” “no need for long-term leave,” or “readiness for extended business trips.” The author demonstrates how these practices effectively exclude mothers, internally displaced women, and individuals with caregiving responsibilities, thereby contradicting the principle of substantive equality. Drawing on international standards – including ILO Convention No. 111, EU Directive 2006/54/EC, and the jurisprudence of the European Court of Human Rights (Jurčić v. Croatia) – the study clarifies the legal nature of indirect discrimination and its distinction from direct discrimination. The paper critically assesses the current state of Ukrainian legislation and judicial practice, highlighting the absence of a clear statutory definition in the Labour Code, the formalistic approach of courts, and the lack of effective institutional safeguards. The author argues for harmonisation with European standards through the introduction of a precise legal definition of indirect discrimination, implementation of reversed burden of proof, mandatory gender impact assessments of draft legislation, and strengthened monitoring mechanisms. The research bridges a critical gap between declarative guarantees and practical enforcement, offering both theoretical insights and actionable policy recommendations in the context of wartime challenges and EU integration.

Key words: hidden discrimination, gender inequality, women's labour rights, formally neutral requirements, reversed burden of proof, gender-sensitive adjudication, legislative harmonisation, European Convention on Human Rights, social justice.



Дата першого надходження статті до видання: 31.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 15.10.2026