

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.244

**Красюк Тетяна Василівна**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

**Красюк Татьяна Васильевна**

*кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры трудового права*

*Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого*

**Krasiuk Tetiana**

*PhD in Law, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Labor Law*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

*ORCID:0000-0003-3233-6310*

**Лепілова Вікторія Вячеславівна**

*студентка*

*Міжнародно-правового факультету*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Лепилова Виктория Вячеславовна**

*студентка*

*Международно-правового факультета*

*Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

**Liepilova Viktoriia**

*Student of the*

*International Law Faculty of*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

**ПЕРЕЛІК РОБІТ, ЗАБОРОНЕНИХ ДЛЯ ЖІНОК: АКТУАЛЬНІСТЬ,  
НЕОБХІДНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ  
ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ЗАПРЕЩЕННЫХ ДЛЯ ЖЕНЩИН:  
АКТУАЛЬНОСТЬ, НЕОБХОДИМОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ  
LIST OF WORKS PROHIBITED FOR WOMEN: RELEVANCE,  
NECESSITY, SIGNIFICANCE**

*Анотація.* У межах цієї статті розглянемо найактуальніші теоретичні і практичні аспекти питання, пов'язаного з проблемою дискримінації жінок в сфері праці в українському законодавстві. Уявлення про роль чоловіків та жінок в суспільстві, їх обов'язки, заборони і правила сформувалися століттями назад, однак з плином часу такі погляди реформувалися відповідно до загальносвітового розвитку соціуму. Науково-технічний прогрес за останні десятиліття суттєво поліпшив умови життя людей, в тому числі і в процесі трудової діяльності. Однак практика застосування країнами обмежень щодо доступу жінок до визначеного кола професій залишається. У зв'язку з цим, у даній науковій праці відображені основні аспекти питання обмеження можливостей реалізації трудових здібностей жінок.

Належна увага приділяється професійній сегрегації за статевою ознакою, а також гендерній дискримінації на законодавчому рівні. Проаналізовані причини запровадження обмежень на доступ жінок до певних професій. Виділено основні фактори, що вплинули на зміну позиції держави з цього питання.

Було досліджено діаметрально протилежні позиції та аргументи сторін з питання заборони певних видів робіт для жінок.

У статті розглянуто потенційні напрямки державної політики у сфері застосування праці жінок на важких роботах та роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці.

*Автор приходить до висновку, що становище жінок їх статус зазнали значних змін, обумовлених не лише законодавчими нормами, політичними процесами і досягненнями науково-технічного прогресу, а й змінами, що відбулися в соціальній свідомості.*

**Ключові слова:** *дискримінація жінок; гендерна рівність; умови праці; трудові права жінок; охорона праці; репродуктивне здоров'я.*

**Аннотація.** *В рамках этой статьи рассмотрим самые актуальные теоретические и практические аспекты вопроса, связанного с проблемой дискриминации женщин в сфере труда в украинском законодательстве. Представление о роли мужчин и женщин в обществе, их обязанности, запреты и правила сформировались века назад, однако с течением времени такие взгляды реформировались в соответствии с общемировым развитием социума. Научно-технический прогресс за последние десятилетия существенно улучшил условия жизни людей, в том числе и в процессе трудовой деятельности. Однако практика применения странами ограничений доступа женщин к определенным видам профессий остается. В связи с этим, в данном научном труде отражены основные аспекты вопроса ограничения возможностей реализации трудовых способностей женщин.*

*Должное внимание уделяется профессиональной сегрегации по половому признаку, а также гендерной дискриминации на законодательном уровне. Проанализированы причины введения ограничений на доступ женщин к определенным профессиям. Выделены основные факторы, повлиявшие на изменение позиции государства по этому вопросу.*

*Были исследованы диаметрально противоположные позиции и аргументы сторон по вопросу запрета определенных видов работ для женщин.*

*В статье рассмотрены потенциальные направления государственной политики в сфере применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.*

*Автор приходит к выводу, что положение женщин их статус претерпели значительные изменения, обусловленные не только законодательными нормами, политическими процессами и достижениями научно-технического прогресса, но и изменениями, произошедшими в социальном сознании.*

**Ключевые слова:** *дискриминация женщин; гендерное равенство; условия труда; трудовые права женщин; охрана труда; репродуктивное здоровье.*

**Summary.** *In this paper we will consider the most relevant theoretical and practical aspects of the issue related to the problem of discrimination of women in Ukrainian labor law regarding their choice of profession. Vision of the role of men and women in society, their duties, prohibitions and rules were formed centuries ago, but such views have been reformed in accordance with the global development of society over the past decades. Scientific and technological progress has significantly improved the living conditions of people, including the process of working. However, the practice of countries applying restrictions on women's access to certain range of professions remains. In this regard, this article reflects the main aspects of the issue of limiting the opportunity of realizing women's labor abilities.*

*Due attention is paid to gender-based occupational segregation, as well as gender discrimination at the legislative level. The reasons for implementing restrictions on women's access to certain professions are analyzed. The main factors that influenced the change in the position of the state on this issue are highlighted.*

*The diametrically opposite positions and arguments on the issue of prohibition of certain types of work for women were investigated.*

*The article examines the potential directions of state policy in the field of employment of women in heavy work and work with harmful and dangerous working conditions.*

*The author concludes that the position of women and their status have changed which is due not only to legislative acts, political processes and achievements of scientific and technological progress, but also to changes that have taken place in the social consciousness.*

**Key words:** *discrimination against women; gender equality; working conditions; women's labor rights; labor protection; reproductive health.*

**Постановка проблеми.** Право на працю, як одне з основоположних прав людини, має величезне практичне значення для населення України, адже більшість людей забезпечує свої життєві потреби виключно за допомогою трудової діяльності. Тому, забезпечення рівного доступу до праці є нагальною проблемою соціально-економічної політики, а неприпустимість дискримінації у сфері праці належить до базових правових принципів, закріплених у Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конституції України, Кодексі законів про працю України, а також у багатьох інших нормативно-правових актах. Однак, чинним залишається Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок № 256, що вносить дисонанс у державну стратегію розвитку національного законодавства.

На сучасному етапі розвитку поділ професій на чоловічі та жіночі не є доцільним, а гендерні стереотипи підтримують пережитки минулого і таким чином гальмують суспільний розвиток. Законодавець має надати рівні можливості в реалізації своїх здібностей до продуктивної та творчої

праці незалежно від статі, а держава – забезпечити виконання недискримінаційних положень. Даний підхід є необхідною умовою розвитку законодавчої основи захисту трудових прав і свобод, що становлять велику цінність для всієї світової спільноти.

**Аналіз останніх досліджень.** За останні роки проблемні питання використання праці жінок були досліджені у працях багатьох експертів та науковців. Значний вклад у вивчення даної проблематики внесли роботи Лейнарте Д. [2], Богдан І. А. [6], Грекової М. М. [11], Красюк Т. В. [14], Ветухової І. А тощо. Деякі з них стали фундаментом для написання статті.

**Формулювання цілей статті.** Метою даної статті є комплексне дослідження питання гендерної дискримінації через запровадження заборони жінкам працювати на окремих видах робіт, з'ясування причин, аналіз аргументів прихильників та противників такої державної політики. Окрім цього, необхідно приділити увагу подальшим тенденціям розвитку українського законодавства, зокрема в контексті відносин незалежної України з Європейським Союзом.

**Виклад основного матеріалу.** На початку ХХ століття жінка як суб'єкт трудових відносин вважалася більш вразливою, ніж чоловік, зважаючи на її фізіологічні та соціальні особливості. Таке ставлення виражалось у неможливості жінок займатися певними видами трудової діяльності, які могли б зашкодити її репродуктивній функції.

В 1930-х роках перед світовою спільнотою постало питання про необхідність розробки акта, який був би спрямований на встановлення «спеціального захисту жінок» на важких роботах. Таким документом стала Конвенція Міжнародної організації праці № 45 Про застосування праці жінок на підземних роботах 1935 року, відповідно до положень якої жодна особа жіночої статі незалежно від віку не може бути залучена для роботи в шахтах.

Сьогодні в законодавствах приблизно 100 країн світу, серед яких в тому числі колишні радянські республіки — Україна, Росія, Білорусь, Казахстан, містяться «Списки заборонених для жінок робіт». В якості головного аргументу на захист цих документів називається турбота про репродуктивне здоров'я жінки. Член Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, професор Вільнюського університету Даля Лейнарте стверджує, що такі списки є прихованою дискримінацією жінки [2].

У грудні 1980 року Українська Радянська Соціалістична Республіка ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), однак вже за часів незалежності України було затверджено Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок № 256 від 29 грудня 1993 року. Рівність у трудових правах та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантується національним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст. ст. 21, 24, 43), КЗпП України (ст. ст. 2-1, 22), Законами України «Про засади та запобігання та протидії дискримінації», «Про забезпечення рівних можливостей прав чоловіків і жінок» тощо. У зв'язку з цим, постає питання про те, як взагалі такі несумісні акти, як вищезгадані закони та список № 256 могли співіснувати в одному законодавстві?

Виходить, з одного боку, в Україні проголошено гендерну рівність, а з іншого — державна політика обмежує можливості жінок щодо реалізації своїх трудових здібностей. Так, наприклад, жінка не може працювати водолазом, пожежником, машиністом екскаватора, укладальника асфальтобетону, бурової установки, береговим боцманом тощо.

Нині Перелік № 256 втратив чинність на підставі Наказу МОЗ України № 1254 від 13 жовтня 2017 року, крім глави 3 розділу I, пов'язаного з будівельними, монтажними та ремонтно-будівельними

роботами. В цій частині Перелік втратить чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції № 45.

Серед підстав видання Наказу про становлення Переліку заборонених для жінок професій вживалося таке формулювання: з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність вимог гендерної політики або задля унеможливлення професійної дискримінації або жінка доступу до професії. При цьому втрата чинності Наказу про встановлення Переліку заборонених для жінок професій не призвела до скасування заборони для жінок займати певні посади та залучатися до виконання певних робіт. Так, стаття 174 КЗпП України та стаття 10 Закону України «Про охорону праці», які регулюють охорону праці жінок залишилися без змін [6, с. 390].

Проте, важливим залишається дослідження підстав появи та врешті ліквідації таких списків, позиції міжнародних організацій та аргументи прихильників та противників таких обмежень.

Перелік № 256 був складений в 90-их роках та майже без змін повторює аналогічний документ – Список виробництв, професій і робіт з важкими та шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок 1978 року, затверджений Постановою Президії ВЦРПС. Необхідність списку аргументувалася тим, що ці професії занадто важкі та небезпечні для жінок і можуть негативно вплинути на їх репродуктивне здоров'я.

Заборона низки робіт мотивується прихильниками обмежень, головним чином, саме піклуванням про репродуктивне здоров'я жінки. Нерідко жінок намагаються захистити від занадто важкої, на думку законодавців, діяльності — звідси численні заборони на роботу в шахтах і будівництві.

Дійсно, умови праці на деяких роботах є факторами ризику розвитку захворювань, з якими часто доводиться стикатися працівникам певного



виду робіт. Це, наприклад, вібрація, виробничі отрути, несприятливі мікрокліматичні умови, електромагнітне випромінювання, нервово-психічне перенавантаження, вплив інших шкідливих речовин. Без сумніву, певні чинники можуть викликати порушення репродуктивного здоров'я у жінок, однак це не виключає того, що чоловіче репродуктивне здоров'я також зазнає шкоди через «шкідливі» професії.

За результатами досліджень, чоловічий фактор безпліддя має місце у 30-50% випадків [8, с. 69]. Проте українське законодавство не передбачає ніяких заборон щодо працевлаштування, пов'язаних зі шкідливими умовами праці для чоловіків.

Для констатації дискримінації не має значення той факт, що обмеження на доступ жінок до певних професій мало на меті захистити жінок від несприятливих виробничих факторів і не мало наміру вразити по їх правах у порівнянні з чоловіками. Дискримінаційне ставлення може мати місце і за відсутності відповідного умислу, але, тим не менш, в результаті таких заходів право жінок на реалізацію своїх трудових здібностей суттєво обмежується.

Будь-яка турбота про жінок і їх здоров'я не повинна бути пов'язана з дискримінацією. Не кожна жінка ставить своєю основною життєвою метою дітонародження, не кожен чоловік, маючи можливість претендувати на будь-який вид робіт відповідно до своєї освіти, досвіду і фізичного здоров'я обирає найскладніші та небезпечні з них, навіть якщо вони високооплачувані. Зрештою, кращого кандидата на ту чи іншу посаду обирає роботодавець. Головне, щоб кожен потенційний працівник був проінформований про можливі ризики для життя і здоров'я на тій чи іншій роботі та добровільно погодився з ними.

Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок зазначає, що положення, що стосуються захисту осіб, які працюють в небезпечних або важких умовах, повинні бути спрямовані на охорону здоров'я і безпеки на

робочих місцях як чоловіків, так і жінок з урахуванням гендерних відмінностей, що обумовлюють наявність специфічних ризиків для здоров'я [9].

Однак якщо чоловік може брати участь тільки в зачатті дитини, то жінка виношує і народжує, тому міжнародними трудовими стандартами на роботодавців, а також на держави покладено обов'язок вживати належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або годуючі матері не повинні були виконувати роботу, яка становить істотний ризик для їх здоров'я або здоров'я дитини [10].

Варто також зауважити, що ці обмеження були встановлено без врахування того, чи збирається жінка взагалі в подальшому мати дітей. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок в одній зі справ зауважив, що введення таких законодавчих обмежень відображає стійкі стереотипи, що стосуються ролі та обов'язків жінок і чоловіків в сім'ї та суспільстві, які консервують традиційні уявлення про жінку як дружину і матір і підривають її соціальний статус і перспективи освітнього та кар'єрного зростання [9].

Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок полягають у перегляді чисельних заборон на виконання жінками певних видів робіт, відмова від пільг, які розглядаються як несумісні з принципом недискримінації, з метою усунення їх негативного впливу на зайнятість жінок [11].

Необхідність денонсувати Перелік № 265 пояснюється зміною технологій виробництва та соціально-гігієнічних умов праці у трудовій сфері. Складений понад 20 років тому він не переглядався багато років. За цей час більшість професій стали набагато безпечніше і технічно досконаліше, а деякі давно відійшли в минуле, але як і раніше залишалися недоступними жінкам аж до 2017 року. Окрім цього, вищезгаданий Перелік № 256 не відповідав сучасному Класифікатору професій та міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики.

На думку Л. Харчук, скасування заборони праці жінок на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці може підвищити відсоток порушень репродуктивного здоров'я у жінок та зростання професійної захворюваності [12, с. 6], однак, як вже зазначалося, ніхто не скасовує обов'язок роботодавця щодо створення безпечних умов праці для усіх працівників незалежно від статі. Скасування обмежень не означає, що жінки масово линуть на заборонені раніше роботи.

Позитивним є той факт, що Кабінетом Міністрів України було схвалено від 16 вересня 2020 року Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності, реалізація якої розрахована на період до 2025 року. Серед шляхів і способів розв'язання проблеми недостатнього рівня впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства Уряд визначає, зокрема, спростування/трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо [13].

**Висновки з даного дослідження.** Підсумовуючи, зазначимо, що Україна перебуває на шляху виправлення гендерного законодавства та впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародних міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах [14, с. 240].

Ліквідація дискримінації жінок у сфері праці є необхідним елементом забезпечення сталого розвитку та практичного втілення в життя концепції «гідної праці», тому завдяки скасуванню Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок Україна стала більш прихильною до ідеалів рівноправності.

## Література

1. Конвенція Про застосування праці жінок на підземних роботах № 45 від 21 червня 1935 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043)
2. Как Светлана Медведева дошла до ООН. URL: <https://news.un.org/ru/audio/2016/03/1032901>
3. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок № 995\_207 від 6 жовтня 1999 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207)
4. Наказ МОЗ України Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок № 256 від 29 грудня 1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>
5. Наказ МОЗ України Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 № 1254 від 13 жовтня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>
6. Богдан І. А. Правові підстави заборонених для жінок професій // *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези та доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнарод. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.)* / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 389-392.
7. Постанова Президії ВЦРПС Про затвердження списку виробництв, професій і робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок № П10-3 від 25 липня 1978 року. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9039453>

8. Никифоров О. А. Чоловіче непліддя: актуальні питання фізіології, етіопатогенезу та діагностики порушень репродуктивної системи у чоловіків // *Запорізьких мед. журн.* 2014. № 4. С. 69–76.
9. Додаток до Рішення Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок відповідно до пункту 3 статті 7 Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (63 сесія) щодо повідомлення № 60/2013 від 25 лютого 2016 року. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsqJ5r9k%2bGtmWwpfPY20wmXVgJ%2bKtP%2fjGWPdm%2ficwEvCUvCDifZtRRL3XoaymGKsioO%2fqFuWWyu8LvwwlMn5Q6%2baZDmIEMh5HZ7JAm99LkOm%2bO%2bdmlWo%2bOF7joaChzeSMOQ%3d%3d>
10. Конвенція про перегляд Конвенції Про охорону материнства (переглянутої 1952 року) № 183 від 15 червня 2000 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294)
11. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок // *Форум права.* 2012. № 3. С. 139-145. URL: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12gmmrpg.pdf>
12. Харчук Л. Ще раз про жінок і шкідливі умови праці // *Охорона праці і пожежна безпека.* 2017. № 12. С. 5-7.
13. Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності від 16.09.2020 № 1128-р. Розпорядження КМУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>
14. Красюк Т. В., Тітова В. І. Гендерна рівність у трудових відносинах // *Юридичний науковий електронний журнал.* №8. 2020. С. 237–240.

## References

1. Konvencija Pro zastosuvannja praci zhinok na pidzemnykh robotakh # 45 vid 21 chervnja 1935 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043)
2. Kak Svetlana Medvedeva doshla do OON. URL: <https://news.un.org/ru/audio/2016/03/1032901>
3. Konvencija Orghanizaciji Ob'jednanykh Nacij pro likvidaciju vsikh form dyskryminaciji shhodo zhinok № 995\_207 vid 6 zhovtnja 1999 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207)
4. Nakaz MOZ Ukrainy Pro zatverdzhennja Pereliku vazhkykh robit ta robit iz shkidlyvymy i nebezpechnymy umovamy praci, na jakykh zaboronjajetsja zastosuvannja praci zhinok № 256 vid 29 ghrudnja 1993 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>
5. Nakaz MOZ Ukrainy Pro vyznannja takym, shho vtratyv chynnistj, nakazu Ministerstva okhorony zdorov'ja Ukrainy vid 29 ghrudnja 1993 roku № 256 № 1254 vid 13 zhovtnja 2017 roku. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>
6. Boghdan I. A. Pravovi pidstavy zaboronykh dlja zhinok profesij/ Problemy realizaciji prav ghromadjan u sferi praci ta socialjnogho zabezpechennja: tezy ta dop. ta nauk. povidoml. uchasnykiv IKh Mizhnarod. nauk.-prakt. konf., jaka prysvjach. 50-richchju stvorennja kaf. trud. prava Nac. juryd. un-tu im. Jaroslavav Mudrogho (m. Kharkiv, 11 zhovt. 2019 r. ) / za red. O. M. Jaroshenka. Kharkiv : Pravo, 2019. S. 389-392.
7. Postanova Prezydiji VCRPS Pro zatverdzhennja spysku vyrobnyctv, profesij i robit z vazhkymy i shkidlyvymy umovamy praci, na jakykh zaboronjajetsja zastosuvannja praci zhinok № P10-3 vid 25 lypnja 1978 roku. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9039453>

8. Nykyforov O. A. Choloviche nepliddja: aktualjni pytannja fiziologhiji, etiopatoghenezu ta diaghnostyky porushenj reproduktyvnoji systemy u cholovikiv. Zaporizjkykh med. zhurn. 2014. № 4. S. 69 –76.
9. Dodatok do Rishennja Komitetu z likvidaciji dyskryminaciji shhodo zhinok vidpovidno do punktu 3 statti 7 Fakuljtatyvnogho protokolu do Konvenciji pro likvidaciju vsikh form dyskryminaciji shhodo zhinok (63 sesija) shhodo povidomlennja № 60/2013 vid 25 ljutogho 2016 roku. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsqJ5r9k%2bGtmWwpfPY20wmXVgJ%2bKtP%2fjGWPdm%2ficwEvCUvCDifZtRRL3XoaymGKsioO%2fqFuWWyu8LvwwlMn5Q6%2baZDmIEMh5HZ7Jam99LkOm%2bO%2bdmlWo%2bOF7joaChzeS MOQ%3d%3d>
10. Konvencija pro pereghljad Konvenciji Pro okhoronu materynstva (pereghljanutoji 1952 roku) № 183 vid 15 chervnja 2000 roku. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294)
11. Ghrekova M. M. Suchasni tendenciji mizhnarodno-pravovogho reghuljuvannja praci zhinok. Forum prava. 2012. №3. S. 139-145. URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1556/1/Grekova\\_2012\\_3.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1556/1/Grekova_2012_3.pdf)
12. Kharchuk L. Shhe raz pro zhinok i shkidlyvi umovy praci. Okhorona praci i pozhezhna bezpeka. 2017. № 12. S. 5-7.
13. Pro skhvalennja koncepciji komunikaciji u sferi ghendernoji rivnosti vid 16.09.2020 № 1128-r. Rozporjadzhennja KMU. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>
14. Kراسиuk T. V., Titova V. I. Ghenderna rivnistj u trudovykh vidnosynakh // Jurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal. № 8. 2020. S. 237–240.