

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.24

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-10/56>

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З МАТЕРИНСТВОМ, У КОНТЕКСТІ ОСТАННІХ ЗАКОНОДАВЧИХ НАПРАЦЮВАНЬ

IMPROVING THE LEGAL REGULATION OF THE WORK OF WOMEN WHO COMBINES WORK WITH MOTHERHOOD, IN THE CONTEXT OF RECENT LEGISLATION

Єрофєєнко Л.В., к.ю.н.,

доцент кафедри правового регулювання економіки

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Неймирок Л.М., студентка IV курсу факультету фінансів і обліку

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

У статті проаналізовано законодавство стосовно заборони будь-яких форм дискримінації в Україні, а також звернено увагу на міжнародно-правові аспекти з цього питання: детально розглянуто деякі статті Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, проаналізовано Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. та Конвенцію з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. Детально розглянуто питання забезпечення гендерної рівності та дотримання прав жінок у всіх сферах суспільного життя. Окреслено коло ознак дискримінації жінок порівняно з чоловіками з питань оплати праці, прийому на роботу та ін. Охарактеризовано основні тенденції реформування трудового законодавства України в частині регулювання праці вагітних жінок та жінок, що мають дітей. Аргументовано доцільність зміни чинного трудового законодавства з урахуванням норм міжнародних актів та стандартів у сфері гендерної рівності, запропоновано, що під час розроблення проекту Трудового кодексу слід особливо увагу звернути на створення дієвого механізму правового захисту вразливих категорій працівників, зокрема жінок, які під час реалізації гарантованого Конституцією права на працю через репродуктивну функцію, фізіологічні причини потребують особливого правового захисту. Вироблено низку тенденцій, які вказують на пріоритетні напрями вдосконалення правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством. Висловлено пропозиції з надходження балансу між установленням однакових можливостей для чоловіків та жінок і гарантуванням прав жінок та їхніх дітей. Запропоновано використати досвід зарубіжних країн зі створення безпечних умов праці для вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, адже це дозволить законодавцєві врахувати всі особливості інституту охорони праці жінок із метою швидкого досягнення позитивного ефекту в цій сфері.

Ключові слова: праця жінок, вагітні, материнство, гендерна рівність, соціальні трудові гарантії, охорона праці, трудове законодавство.

The article analyzes the legislation prohibiting any forms of discrimination in Ukraine, and also draws attention to the international legal aspects on this issue, in particular, it examines in detail some articles of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, analyzes the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 1966 and the 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. The issues of ensuring gender equality and observance of women's rights in all spheres of public life are considered in detail. A circle of signs of discrimination against women in comparison with men on issues of wages, hiring, etc. is outlined. The main trends in reforming the labor legislation of Ukraine in terms of regulating the labor of pregnant women and women with children are outlined. The expediency of changing the current labor legislation, taking into account the norms of international acts and standards, including in the field of gender equality, is reasoned, in particular, it is proposed that when developing the draft Labor Code, special attention should be paid to the creation of an effective mechanism for the legal protection of vulnerable categories of workers, in particular, women, which in the implementation of the constitutionally guaranteed right to work due to reproductive function, physiological reasons require special legal protection. A number of trends have been developed that indicate priority areas for improving the legal regulation of the labor of women who combine work with motherhood. Suggestions were made for a balance between establishing equal opportunities for men and women and ensuring the rights of women and their children. It is proposed to use the experience of foreign countries in creating safe working conditions for pregnant women and women who combine work with motherhood, because this will allow the legislator to take into account all the features of the institution of labor protection for women in order to quickly achieve a positive effect in this area.

Key words: labor of women, pregnant women, motherhood, gender equality, social labor guarantees, labor protection, labor legislation.

Однією з основних функцій трудового права є соціальна. Вона передбачає забезпечення зайнятості громадян (включно з уразливими категоріями), дотримання їхніх прав за допомогою встановлення системи спеціальних гарантій. Наразі трудове законодавство окрему увагу приділяє правовому регулюванню праці вагітних жінок та жінок, що мають дітей до трьох років, однак відповідні норми потребують доопрацювання відповідно до чинних міжнародних стандартів, зміни соціальної ролі жінки тощо.

У цьому контексті доцільно визначити основні тенденції вдосконалення правового регулювання зазначених питань, що не є можливим без аналізу законотворчої діяльності вітчизняного законодавця.

Різні аспекти зазначеної проблематики у своїх роботах розглядає низка науковців (О. Пожарова, Д. Кравцов, Є. Краснов, О. Конопельцева, І. Сахарук та інші вчені). При цьому аналізу нормативних актів та виокремленню тенденцій удосконалення правового регулювання присвячена порівняно незначна частина наукових робіт.

Метою роботи є виокремлення тенденцій та пріоритетних напрямів зміни регулювання умов праці жінок, пов'язаної з материнством.

Треба почати з того, що рівність завжди була одним із найважливіших елементів у правовому статусі людини і громадянина. Межі та рівень забезпечення рівності є різними в кожній державі, вони варіюються залежно від рівня

розвитку суспільства, від політичного режиму та інших економічних і культурних факторів.

Сьогодні в більшості країн ідеї рівності передбачають заборону дискримінації залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань. Можна сказати, що заборона дискримінації закріплена на рівні як найбільш значущих національних нормативно-правових актів, так і міжнародного законодавства.

Зокрема, варто одразу звернутися до положень Конституції України, де закріплено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Відповідно до ст. 24 Конституції не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Саме ця стаття гарантує заборону будь-яких форм дискримінації в Україні (зокрема, дискримінації за ознакою статі у трудовому законодавстві). Порушення цієї норми тягне за собою юридичну відповідальність. З огляду на найвищу юридичну силу Основного Закону, ми маємо розуміти, що це положення є надзвичайно важливим [1].

Окрім цього, треба звернутися до міжнародно-правового аспекту цього питання, адже в умовах євроінтеграції вагоме значення має саме міжнародне право і те, як воно може врегулювати питання щодо заборони дискримінації. Зокрема, можна звернутися до Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, де в статті 14 указано, що користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою (статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження тощо) [2].

Також можна навести для прикладу Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., адже він закріплює низку прав, які стосуються соціально-економічної сфери.

Відповідно до ст. 3 Пакту держави, які беруть участь ньюому, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в Пакті.

Окрім цього, Пактом передбачено створення Комітету з економічних, соціальних та культурних прав, який є органом незалежних експертів, що спостерігають за дотриманням державами-учасницями Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1996 р.

Згідно зі ст. 7 Пакту держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливий і сприятливий умови праці, включаючи, зокрема, справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю.

Ніщо в аналізованій статті не дає права державам, які беруть участь у Конвенції Міжнародної організації праці 1948 року щодо свободи асоціацій і захисту права на організацію, затверджувати законодавчі акти на шкоду гарантіям, передбаченим у зазначеній Конвенції, або застосовувати закон так, щоб завдавалося шкоди цим гарантіям.

До того ж є Конвенція з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., яка акцентувала увагу на питанні про важливість участі жінок у політичному житті своїх країн. Держави-учасниці зобов'язалися вживати відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному та суспільному житті країни і забезпечувати жінкам на рівних умовах із чоловіками право:

- 1) голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів;
- 2) брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та займати державні пости, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління;

3) брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що займаються проблемами громадського та політичного життя країни.

Сьогодні дедалі більшого значення набуває процес переосмислення місця жінки в суспільстві та державі. На порядку денному у світі гостро стоїть питання забезпечення гендерної рівності та дотримання прав жінок у всіх сферах суспільного життя.

Зокрема, на Всесвітньому економічному форумі обнародовано дані про те, що в середньому у світі жінки заробляють удвічі менше, ніж чоловіки: розрив у доходах у 2018 році склав 51%. У списку Fortune 500 найкращих американських компаній зазначено, що лише 7% жінок є в них виконавчими директорками. За даними Всесвітнього економічного форуму, у 2018 році тільки 17% жінок були головами держав. У світі є тільки 18% міністерок, жінки і 24% депутаток парламентів. Така невтішна статистика свідчить про те, що сьогодні проблема гендерної рівності в трудовому праві постає надзвичайно гостро, а її вирішення потребує внесення змін до законодавства.

Окрім цього, треба також зосередити увагу на тому, що на брифінгу 2 березня 2020 року заступник міністра соціальної політики з питань європейської інтеграції Сергій Ніжинський звернув увагу на те, що в Україні зберігається високий рівень гендерної сегрегації на ринку праці. Поширеним є дискримінаційне ставлення роботодавців до працівниць-жінок на рівні як працевлаштування, так і кар'єрного зростання. Це зумовлює як розрив у розмірі заробітної плати (25%), так і нерівні можливості доступу до економічних ресурсів, а також відмінності в якісних характеристиках зайнятості і соціальному статусі жінок і чоловіків.

Однією з найголовніших причин гендерної нерівності є старіння нації. Демографічне старіння, яке є невід'ємною частиною демографічного розвитку, зафіксовано в Україні у середині XX століття: за період між переписами 1959 та 2001 років частка осіб у віці 60 років і старше зростає з 10,5 до 21,4 відсотка. За даними перепису 2001 року, частка осіб у віці 60 років і старше в містах становила 19,1%, а в сільській місцевості – 26,1%.

Сьогодні усі ознайомлені з певною ознакою дискримінації жінок за рівнем оплати праці, коли жінка, працюючи на тій самій посаді, що і чоловік, буде заробляти менше. Розбіжність у заробітній платі чоловіків і жінок зумовлена дискримінаційною практикою на ринку праці, виявом якої є нараховання більших премій, надбавок до заробітної плати, надання бонусів чоловікам, попри однаковий рівень освіти і досвід роботи чоловіків і жінок.

Відповідним індикатором досягнення мети зменшення розриву в доходах жінок та чоловіків є середня зарплата жінок у відсотках від середньої зарплати чоловіків. Аналіз свідчить, що ця мета не досягається: у 2015 році плановий показник становив 82%, тоді як фактичний – 79%. У 2017 році фактичний показник мав таке ж значення, як і у 2015 році.

Іноді це питання стосується не тільки заробітної плати, а й прийому на роботу загалом. Зрозуміло, що не всі роботодавці бажають наймати жінок-працівників, оскільки їх може турбувати питання щодо декрету, подальшого виховання дітей тощо.

Такі позиції сьогодні намагаються викоринювати в Європі, де на підприємствах, установах або організаціях установлюють фіксований відсоток працівників певної статі. Однак і в нашій державі є низка гарантій, які захищають вагітних жінок або жінок із дітьми.

Як зазначають О. Пожарова та Ю. Пожаров, щодо вагітних жінок і жінок, які мають дітей, чинна редакція КЗпП передбачає досить широке коло юридичних гарантій, які, на думку дослідників, слугують забезпеченню прав як самих працівниць, так і їхніх новонароджених дітей [3].

Дійсно, регулюванню цих питань присвячені ст. 55, 63, 174, 175, 176, а також інші норми чинного КЗпП. Водночас досконалість чинних положень законодавства викликає полемику, результатом якої стають законодавчі напрацювання.

Останнім із нормативних актів, яким передбачена комплексна зміна правового регулювання праці жінок, пов'язаної з материнством, є проєкт закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання праці деяких категорій працівників», оприлюднений 17.08.2021 р. на сайті Міністерства економіки України [4]. Убачається можливість на основі аналізу його положень визначити основні тенденції вдосконалення правового регулювання аналізованої проблематики, віднаходячи при цьому прогалини та прорахунки для формулювання пропозицій з їх усунення.

Першою тенденцією, на наш погляд, є зменшення обсягу імперативних положень трудового законодавства. Зокрема, привертає увагу те, що в ст. 55, ст. 63 чинного КЗпП надається чіткий перелік працівників, яким заборонена робота в нічний час чи надурочні роботи [5]. Натомість у п. 4 ч. 1 ст. 1 вищезгаданого законопроекту пропонується визначити, що законодавством, колективним договором, угодою сторін може встановлюватися заборона роботи в нічний час або заборона залучення до надурочних робіт.

Підвищення ролі договірного регулювання трудових відносин цілком виправдане з тієї точки зору, що чинний КЗпП був прийнятий за часів соціалістичної системи, яка не передбачає обмеженого втручання держави в підприємницьку діяльність. Водночас варто віднаходити баланс між свободою договору та гарантуванням прав окремих категорій працівників.

У цьому контексті цілком природно, що в аналізованому проєкті закону не викреслено з трудового законодавства заборони залучення вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року, до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення їх у відрядження. Чинне трудове законодавство передбачає заборону залучення до такої роботи вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП).

Порівняльний аналіз цих положень дозволяє виокремити таку тенденцію: гарантії трудових прав жінок, пов'язаних із материнством, відрізняються від відповідного регулювання щодо чоловіків лише в частині, зумовленій фізіологічними особливостями жіночого організму.

Натомість чинне законодавство встановлює різні норми для чоловіків та жінок, що мають дітей віком до трьох років. Зокрема, працівники, які мають дітей віком до трьох років, якщо це не жінки, можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження за їх згодою. Це положення є дискримінаційним, бо не враховує можливість реалізації різних соціальних ролей обома статями.

У разі ухвалення зазначених змін до трудового законодавства вони продовжать тенденцію, започатковану Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 р., яким передбачена низка змін щодо зрівняння трудових прав жінок та чоловіків, пов'язаних із доглядом за дитиною [6].

Ураховуючи значущість установлення рівності обох статей у контексті забезпечення гендерної рівності, зазначені зміни, крім тенденцій, слід уналежнити до пріоритетних напрямів удосконалення трудового законодавства.

Таку логіку можна застосувати і до іншої тенденції вдосконалення правового регулювання праці, пов'язаної з материнством, як-от наближення трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Директива № 92/85/ЄЕС [7] у контексті забезпечення прав жінок, пов'язаних із материнством, встановлює правові гарантії для трьох окремих категорій працівниць:

- 1) вагітних;
- 2) які нещодавно народили;

3) які вигодовують дітей.

Вітчизняним законодавцем наразі використовується тільки формулювання «вагітні жінки».

При цьому поняття вагітної працівниці в ст. 2 Директиви № 92/85/ЄЕС витлумачено як «працівниця, яка проінформувала роботодавця про свій стан».

Натомість вітчизняне законодавство не надає жодного визначення цього поняття, внаслідок чого його зміст не відповідає європейським стандартам. Роботодавець не може виконувати норми трудового права, присвячені регулюванню праці вагітних, щодо жінки, про вагітність якої він не знає. Так, необхідно законодавчо встановити обов'язок працівниці повідомити про свою вагітність.

У цьому контексті поява в аналізованому законі норм, що регулюватимуть працю жінок, які вигодовують дітей віком до півтора року, в разі його прийняття видається кроком до гармонізації національного та європейського права.

При цьому слід також приділити увагу гарантуванню прав жінок, які нещодавно народили, адже такі жінки мають певні психологічні особливості, які вже визнаються в Україні іншими галузями права, як-от кримінальним (як підстава для запровадження окремого правового регулювання щодо цих суб'єктів). При цьому науковці зазначають, що цілі Директиви № 92/85/ЄЕС враховано в національному законодавстві [8].

Відповідно до додатку XL Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 21.04.2014 р. [9] та Плану виконання Угоди про асоціацію, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 р. [10], норми Директиви №92/85/ЄЕС мали бути імplementовані в національне законодавство 20 березня 2018 року. Однак зазначене положення виявилось декларативним.

З огляду на вищезазначене, вбачається за необхідне реформувати національне трудове законодавство, оскільки це стане ще одним кроком на шляху імplementації загальноновизначених принципів та стандартів міжнародного права до національного законодавства в процесі Європейської інтеграції України. Новий Трудовий кодекс України є необхідним у сучасному українському суспільстві, адже чинний КЗпП складається з прийнятих за різних історичних та економічних умов правових норм, певна частина яких нині застаріла та не може ефективно регулювати сучасні трудові відносини. Під час розроблення проєкту кодексу слід особливу увагу звернути на створення дієвого механізму правового захисту вразливих категорій працівників, зокрема жінок, які під час реалізації гарантованого Конституцією права на працю через репродуктивну функцію, фізіологічні причини потребують особливого правового захисту [11, с. 139].

Хоча норми щодо охорони праці жінок містяться в багатьох нормативних актах, як-от Конституція України [1], Закон України «Про охорону праці» [12], Кодекс законів про працю України [5] та ін., якими встановлюються заборони та обмеження щодо застосування праці жінок, вимоги щодо організації охорони праці без шкоди для здоров'я та материнства, а також перелік державних гарантій правового статусу жінки-працівниці, все ж такі корисним для нашої держави буде використання досвіду зарубіжних країн, адже це дозволить законодавцеві врахувати всі особливості інституту охорони праці жінок із метою швидкого досягнення позитивного ефекту в цій сфері. На нашу думку, враховуючи історичні, правові та економічні особливості України, доцільним буде використання досвіду Німеччини, законодавство якої значну увагу приділяє створенню безпечних умов праці для вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, у напрямі закріплення дійсних та запровадження нових механізмів охорони праці жінок.

На основі аналізу чинних вітчизняних та міжнародно-правових актів, Закону України «Про внесення змін до дея-

ких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 р. щодо вдосконалення правового регулювання праці жінок, пов'язаної з материнством, можна зробити висновок про наявність низки тенденцій щодо розвитку регулювання окреслених питань в Україні:

- зменшення кількості імперативних норм на проти- вагу договірному регулюванню правовідносин;
- гарантії трудових прав жінок, пов'язаних із мате- ринством, відрізняються від відповідного регулювання щодо чоловіків лише в частині, зумовленій фізіологіч- ними особливостями жіночого організму;

– гармонізація вітчизняного законодавства з нор- мами права Європейського Союзу.

Останні дві тенденції окреслюють також пріоритетні напрями вдосконалення правового регулювання праці жінок, пов'язаної з материнством. Така проблема зумов- лює необхідність виокремлення шляхів щодо її вирі- шення, які не можуть обмежитися лише змінами в норма- тивно-правових актах держави.

Так, необхідним є залучення не тільки вітчизняних, а й іноземних спеціалістів, які зможуть усунути усі нега- тивні наслідки гендерної нерівності в трудовому законо- давстві України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : станом на 1 верес. 2016 р. / *Верховна Рада України*. Харків : Право, 2016. 82 с.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 17. 07.1997 р. № 475/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 13 жовтня 2021 р.)
3. Пожарова О., Пожаров Ю., Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. *Підприємництво, господарство і Право*. 2020. Вип. 2. С. 160–164. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/28.pdf> (дата звернення 13 жовтня 2021 р.)
4. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання праці деяких категорій працівників». Проект закону України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a947bc71-b35e-4e26-9819621492bce13d&title=ProektZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoUdoskonalenniaPravovogoRegulivanniaPratsiDeiakikhKategoriiPratsivnikiv> (дата звернення 13 жовтня 2021 р.)
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 13 жовтня 2021 р.)
6. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною»: Закон України від 15.04.2021 р. № 1401-IX. ВВР України. 2021 р., № 27. ст. 230. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text> (дата звернення 13 жовтня 2021 р.)
7. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудовий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* [упорядник З.Я.Козак]. Львів: *Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля»*. 2015. 1144 с. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/203/files/socialdimeuuaocompendium.pdf> (дата звернення 13 жовтня 2021 р.)
8. Сахарук І. С. Імплементация в Україні стандартів ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують: сучасний стан та напрями вдосконалення. *Соціальне право*. 2018. Вип. 2. С. 54–61. URL: http://ceslii.knu.ua/images/Files_for_Alexandria_book_library/Saxaruk_2_2018.pdf
9. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 21.03.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Том 1. Ст. 2125.
10. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 року № 1106. *Офіційний вісник України*. 2018 р., № 24, стор. 27, стаття 852.
11. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145 URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1556/1/Grekova_2012_3.pdf (дата звернення: 13 жовтня 2021 р.)
12. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 13 жовтня 2021 р.).