

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua) | № 4, 2021 | 29.04.2021 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.4.9](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.4.9)

УДК 305 : 342.722 : 331.45

*М. М. Чеховська,*  
*д. е. н., професор, завідувач кафедри національної безпеки,*  
*Національна академія Служби безпеки України, м. Київ*  
*ORCID ID: 0000-0001-8135-7770*  
*О. Л. Лісовська,*  
*к. е. н., доцент, доцент кафедри національної безпеки,*  
*Національна академія Служби безпеки України, м. Київ*  
*ORCID ID: 0000-0002-2272-3053*

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

*M. Chekhovska*  
*Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of national security,*  
*National Academy of Security Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine*  
*O. Lisovska*  
*PhD in Economics, Associate Professor,*  
*Associate Professor of the Department of national security,*  
*National Academy of Security Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine*

### **ENSURING EQUAL RIGHTS AND OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SYSTEM IN UKRAINE**

У статті висвітлюються гендерні аспекти конституційно-правових гарантій охорони праці, зокрема, з акцентом на правовому забезпеченні охорони праці жінок, робляться висновки щодо змін у наданні можливості жінкам обіймати посади, у тому числі раніше заборонених для них. Також досліджується питання охорони праці жінок-військовослужбовців у секторі безпеки і оборони, зважаючи на відомчі нормативні документи. Авторами у статті здійснено аналіз гендерної складової державної статистичної звітності у сфері охорони праці, а також досліджено питання виробничого травматизму у розрізі охорони праці жінок-військовослужбовців у секторі безпеки і оборони. З'ясовано, що статистичні дані свідчать про високу частку виробничого травматизму серед чоловіків, однак протягом останнього часу відбувається зменшення відсотку травмованих чоловіків, поряд із збільшенням травм у жінок. Стосовно рівня травматизму у секторі безпеки і оборони України, то зроблено висновок про відсутність гендерної статистики у цій сфері. У статті авторами пропонується запровадження ризико-орієнтованої системи охорони праці як на державному, так і на відомчому рівні, з обов'язковим урахуванням особливостей безпекових потреб жінок і чоловіків. Зазначається, що важливим елементом вдосконалення системи охорони праці може стати формування культури безпеки, основою якої є поведінковий аудит, в структурі якого важливо виділити гендерне сприйняття процедури ідентифікації та подальшої оцінки рівня небезпек та

ризиків.

*The article highlights the gender aspects of the constitutional and legal guarantees of labor protection, in particular, with an emphasis on the legal provision of labor protection of women, draws conclusions about changes in enabling women to hold positions, including those previously prohibited for them. The issue of labor protection of women servicemen in the security and defense sector is also studied, taking into account departmental regulations. The authors of the article analyze the gender component of state statistical reporting in the field of labor protection, as well as investigate the issue of occupational injuries in the context of labor protection of women servicemen in the security and defense sector. It was found that statistics show a high proportion of occupational injuries among men, but recently there has been a decrease in the percentage of injured men, along with an increase in injuries in women. In addition, today statistics, in particular on the level of injuries, are accounted for by activities such as “public administration and defense; compulsory social insurance”, is without identifying specific components of the security and defense sector and, accordingly, without the types of events that led to the accident. The article provides the author's definition of gender equality in the system of labor protection, which means a set of measures for legal, organizational, technical and socio-economic support of labor protection in enterprises, organizations and institutions, carried out under equal rights and opportunities for women and men in all spheres of life. The authors also propose the introduction of a risk-oriented system of labor protection at both the state and departmental levels, taking into account the specifics of the safety needs of women and men. It is noted that an important element of improving the health and safety system can be the formation of a safety culture based on behavioral audit, in the structure of which it is important to highlight the gender perception of the identification procedure and further assessment of hazards and risks.*

**Ключові слова:** гендерна рівність; охорона праці; рівень травматизму; позитивна дискримінація; гендерна статистика; рівні права та можливості.

**Keywords:** gender equality; labor protection; level of injuries; positive discrimination; gender statistics; equal rights and opportunities.

**Постановка проблеми.** Грунтовним поштовхом до активізації запровадження в Україні гендерної політики в усіх сферах життєдіяльності стало, на наш погляд, визначення євроінтеграційного та євроатлантичного курсу нашої держави. Як відомо, основоположними документами, що формують міжнародну політику гендерної рівності, є, зокрема, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації (1979 р.), Пекінська платформа дій, або Пекінська декларація (1995 р.), Амстердамський договір (1997 р.), Хартія фундаментальних прав Європейського Союзу (2000 р.), відповідно до яких здійснювалося формування національної гендерно орієнтованої законодавчої бази, яка б забезпечувала, у тому числі, охорону здоров'я та безпечні умови праці для жінок.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогодні не можна не погодитися із фактом набуття гендерною тематикою міждисциплінарного характеру. Зокрема, її соціально-гуманітарну складову досліджували Н. Грицяк, О. Дашковська, К. Левченко, Т. Мельник тощо. Правові аспекти забезпечення гендерної політики держави вивчали, зокрема, О. Балакірева, Н. Камінська, Н. Олійник, Н. Оніщенко. Питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері охорони праці досліджували у своїх роботах К. Боженко, А. Єфремов, Ю. Івчук, П. Ізюта, О. Обушенко, М. Чабаненко, О. Яцух тощо. Разом з тим, комплексному дослідженню питань гендерної політики у розрізі охорони праці, а саме не лише правовій характеристиці даного явища, а й його статистичній складовій, у тому числі у секторі безпеки і оборони, увага практично не приділялася.

**Постановка завдання.** Зважаючи на зазначене, метою статті є висвітлення гендерних аспектів конституційно-правових гарантій охорони праці, аналіз гендерної складової державної статистичної звітності у сфері охорони праці, а також дослідження зазначених питань у розрізі охорони праці жінок-військовослужбовців у секторі безпеки і оборони.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Рівні права та можливості жінок і чоловіків закріплені в Україні як на конституційному, так і на нормативно-правовому рівні. Так, у 24 статті Конституції України наголошується на гарантованими державою відсутності привілеїв або обмежень, зокрема за ознаками статі, а також забезпеченням рівності прав жінок і чоловіків, зокрема шляхом впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок [1].

Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” у статті 17 йдеться про зобов'язання роботодавця не лише створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, а й вживати відповідних заходів із створення безпечних для життя і здоров'я умов праці [2]. Наголосимо, що саме цим законом у статті 6 наголошується на тому, що не є дискримінацією особи за ознакою статі встановлення особливих вимог щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язаних з охороною їх репродуктивного здоров'я [2].

Кодекс законів про працю України визначає гендерні особливості у Главі XII “Праця жінок”, хоча у Главі XI “Охорона праці” (статті 153-173) не має посилань на поділ співробітників за статтю, використовується лише термін “працівник”. Таким чином, саме у Главі XII “Праця жінок” (статті 174-186<sup>1</sup>) законодавцем опрацьовано механізм охорони праці певних категорій жінок, зокрема вагітних та таких, які мають дітей.

Загалом до гендерних елементів охорони праці у Кодексі законів про працю України можна віднести сутнісну складову статті 55 (“Заборона роботи в нічний час”, зокрема щодо залучення до роботи вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років та у випадках, передбачених статтею 175 “Обмеження праці жінок на роботах у нічний час”) та статті 63 (“Заборона залучення до надурочних робіт” також щодо заборони залучення до роботи вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років та у випадках, передбачених статтею 176 “Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження”) [3].

Серед статей зазначеного Кодексу, що спрямовані безпосередньо за охорону праці та в яких містяться ознаки позитивної дискримінації, можна зазначити статтю 174 “Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок”. Зокрема, йдеться про заборону “застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню)”, а також про заборону “залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми” [3]. Зміст вказаної статті певним чином дублюється у статті 10 “Охорона праці жінок” Закону України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII.

Щодо заборони застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці та на підземних роботах, то у свій час Міністерством охорони здоров'я України було затверджено наказ “Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок” [4]. Наказом вводилася заборона на заміщення жінками посад, що об'єднували роботи з металообробки; будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи; геологорозвідувальні і топографо-геодезичні, роботи з видобутку нафти і газу; чорна та кольорова металургія; ремонт обладнання електростанцій і мереж, електротехнічне виробництво, виробництво абразивів радіотехнічне і електронне виробництво, загальні професії електронної техніки, професії хімічних виробництв, професії виробництв харчової продукції, тютюново-махоркове та ферментаційне виробництво, роботи на залізничному транспорті та метрополітені, автомобільному, морському, річковому транспорті, поліграфічне виробництво, сільське господарство [5]. Однак, у зв'язку із тим, що положення наказу не відповідають принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків, його дію було скасовано у жовтні 2017 року. Тобто було визнано, що вищезазначений перелік суперечив не лише національному законодавству у сфері забезпечення державної політики гендерної рівності, а й міжнародним зобов'язанням України та вимогам законодавства Європейського Союзу щодо недопущення дискримінації жінок у виборі ними професії. Єдине, що залишається чинною заборона праці жінок на гірничих роботах, поки Україна не завершить процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45, якою дозволяється робота жінок, що обіймають керівні посади і не виконують фізичної роботи; жінок, зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують курс навчання і опущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки, а також інших жінок, які повинні опускатися від часу до часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду [5].

У той же час граничні норми підймання та переміщення речей для жінок зафіксовано у відповідному наказі Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками”, який на сьогодні є діючим. Так, відповідно до зазначеного наказу, гранично-допустима вага вантажу, що підіймається та переміщується жінкою за умов чергування з іншою роботою, складає 10 кг, якщо йдеться про підймання та переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни, то вага має складати 7 кг, при цьому встановлюються обмеження на сумарну вагу вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни (з робочої поверхні — 350 кг, з підлоги — 175 кг) [6].

Саме ці два накази Міністерства охорони здоров'я України викликають дискусії у наукового товариства України. Так, виникають слушні питання щодо дії наказу Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками”, адже за логікою впровадження гендерної рівності, такий наказ має бути скасований.

Але значно більше зауважень до скасування наказу Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок”. Так, здебільшого науковці обґрунтовують його скасування впровадженням сучасних технологій, оновленням виробничих процесів та невідповідністю діючому Класифікатору професій. Разом з тим зберігаються побоювання щодо двох аспектів скасування наказу: санітарно-гігієнічного та правового.

Щодо першого аспекту, то є очікування, що скасування заборони праці жінок на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці (а це 70 видів робіт та 558 професій, до наслідків яких, зокрема, відносяться фізичне напруження, пов'язане з підйманням і перенесенням вантажів, вимушена робоча поза, вібрація, виробничі отрути, несприятливі мікрокліматичні умови, іонізуюче та неіонізуюче випромінювання, нервово-психічне перенавантаження) у майбутньому може підвищити відсоток порушень репродуктивного здоров'я у жінок та зростання серед них рівня професійної захворюваності [7].

Другий аспект полягає у правовій площині та передбачає, зокрема, ймовірність порушення трудових прав та інтересів жінок. Для запобігання зазначеному пропонується, по-перше, можливість встановлення певних нормативних обмежень на працю жінок на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а по-друге, надання можливості жінці приймати усвідомлене рішення щодо її роботи зі шкідливими і небезпечними умовами праці [8, 9].

Більш повне розуміння стану системи охорони праці у гендерному розрізі може дати гендерна статистика, адже збирання, опрацювання, аналіз та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя українського суспільства забезпечено статтею 5 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [2].

Загальні дані у сфері охорони праці свідчать про високу частку виробничого травматизму серед чоловіків. Так, у 2017 році на підприємствах України було травмовано 74 % (3674 особи) чоловіків та 26 % (1291 особа) жінок від загальної кількості травмованих по Україні, у 2018 та 2019 роках відбулося деяке зменшення кількості травмованих чоловіків (72,9 % (3505 осіб) та 72,8 % (3198 осіб), та, відповідно, збільшення травмованих на виробництві жінок (27,1 % (1300 осіб) та 27,2 % (1198 осіб) [10]. У той же час за даними, отриманими за 9 місяців 2020 року, кількість травмованих на виробництві чоловіків склала 54,2 % (2109 осіб), а жінок — 45,2 % (1742 особи) [11].

Зазначимо, що окремо Державною службою статистики України ведеться облік розподілу жінок, потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, за основними видами подій, що призвели до нещасного випадку, за видами економічної діяльності. Так, до видів подій віднесено пригоди (події) на транспорті; падіння потерпілого усього та з них з висоти; падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо; дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються; ураження електричним струмом; дія температур; дія шкідливих і токсичних речовин; дія іонізуючого випромінювання; показники важкості праці; показники напруженості праці. Цікаво, що за видами подій, зокрема у 2017 році, найбільша кількість травматизму серед жінок була пов'язана із падінням потерпілої, а найменша — із ураженням електричним струмом, у той час як за видами економічної діяльності найбільша кількість травматизму серед жінок була у переробній промисловості, а також у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, і найменша — на будівництві [12].

Варто наголосити, що окремо Фондом соціального страхування України робиться аналіз страхових нещасних випадків; їх причин (зокрема, організаційних, психофізіологічних, технічних, техногенних, природних, екологічних та соціальних); основних причин, які призвели до страхових нещасних випадків; устаткування, використання якого найчастіше призводить до настання страхових нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, а також аналіз професійних захворювань.

Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів, що забезпечують функціонування складових сектору безпеки і оборони України, почала здійснюватися лише останнім часом. Тому віднайти суттєві розбіжності у правовому забезпеченні охорони праці жінок та чоловіків військовослужбовців доволі проблематично. Разом з тим, у статті 11 “Право військовослужбовців на охорону здоров'я та медичну допомогу” Закону України “Про військовий обов'язок і військову службу” зазначається, що “охорона здоров'я військовослужбовців забезпечується створенням сприятливих санітарно-гігієнічних умов проходження військової служби, побуту та системою заходів з обмеження дії небезпечних факторів військової служби, з урахуванням її специфіки та екологічної обстановки, які здійснюються командирами (начальниками) у взаємодії з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування” [13].

Серед документів, що регламентують охорону праці у секторі безпеки і оборони та оприлюднених в мережі Інтернет, можна зазначити Постанову Верховної Ради України “Про державний нагляд за безпечним веденням робіт на підприємствах, в установах, організаціях і у військових частинах військових формувань та органів внутрішніх справ і Служби безпеки України” від 23 червня 1995 року № 244/95-ВР, наказ Міністерства внутрішніх справ України “Про затвердження Положення по служби державного нагляду за охороною праці системи МВС” від 31 грудня 2009 року № 567, наказ Міністерства оборони України “Про затвердження Положення про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України” від 8 грудня 2016 року № 663, наказ Міністерства оборони України “Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці у військових частинах, військових навчальних закладах, установах, організаціях та на підприємствах Міністерства оборони України” від 28 січня 1998 року № 20.

У Службі безпеки України відповідним наказом від 27 липня 2008 року № 623 затверджено Положення про державний нагляд за безпечним веденням робіт у Службі безпеки України, Загальне положення про підрозділ охорони праці, Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань співробітників Служби безпеки України з питань охорони праці.

Зазначимо, що у Положенні про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України, а також у Загальному положенні про підрозділ охорони праці у Службі безпеки України

встановлюється контроль за застосуванням праці жінок, відповідно до законодавства [14, 15].

Загалом можна констатувати, що суб'єкти сектору безпеки і оборони долучилися до Концепції реформування системи управління охороною праці України, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 року № 989-р [16]. Зокрема, поступово враховуються гендерні потреби та особливості працівників, які є важливими у зв'язку з відкриттям раніше заборонених професій для жінок, адже серед останніх — наказ Міністерства оборони України від 5 лютого 2020 року № 26 “Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військово звання молодшого лейтенанта запасу”.

Наголосимо, що лише із введенням у дію Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року відбудеться поступове впровадження гендерної статистики у секторі безпеки і оборони. На сьогодні статистичні дані, зокрема за рівнем травматизму, обліковуються за таким видом діяльності, як “державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування”, тобто без виокремлення конкретних складових сектору безпеки і оборони та, відповідно, без видів подій, що призвели до нещасного випадку.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, під гендерною рівністю в системі охорони праці ми розуміємо комплекс заходів із правового, організаційного, технічного та соціально-економічного забезпечення процесу охорони праці на підприємствах, в організаціях та установах, що здійснюються за умов забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності.

Для зменшення рівня професійного травматизму та професійних захворювань на сьогодні, на нашу думку, є необхідним запровадження ризико-орієнтованої системи охорони праці як на державному, так і на відомчому рівні, з обов'язковим урахуванням особливостей безпекових потреб жінок і чоловіків.

Важливим елементом вдосконалення системи охорони праці може стати формування культури безпеки, основою якої є поведінковий аудит, в структурі якого важливо виділити гендерне сприйняття процедури ідентифікації та подальшої оцінки рівня небезпек та ризиків.

Зважаючи на зазначене, перспективи подальших досліджень у напрямі забезпечення гендерної рівності у сфері охорони праці полягають у встановленні деталізації випадків травматизму, зокрема, у секторі безпеки і оборони, у тому числі отримання гендерної статистики, для їх опрацювання та визначення шляхів покращення ситуації.

#### Список використаної літератури.

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.04.2021)
2. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 11.04.2021)
3. Кодекс Законів України про працю. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.04.2021)
4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України “Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками” від 10 грудня 1993 року № 241. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text> (дата звернення: 11.04.2021)
5. МОЗ скасував документ щодо професійної дискримінації жінок. URL : <https://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok> (дата звернення: 11.04.2021)
6. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text) (дата звернення: 11.04.2021)
7. Харчук Л. Ще раз про жінок та шкідливі умови праці. URL : <https://oppb.com.ua/articles/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci> (дата звернення: 11.04.2021)
8. Novak T., Malchik O., Gender protection of labor in agriculture: particular aspects of legal regulation. *Leges Si Viata*. Octombrie 2019. Pp. 97-100.
9. Чабаненко М.М., Черноп'ятов С.В. Охорона праці жінок: тенденція та перспективи (до питання скасування наказу МОЗ України № 256 від 29.12.1993). *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 3. С. 109-112.
10. Травматизм на виробництві в Україні. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 11.04.2021)
11. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 9 місяців 2020 року. URL : <http://www.fse.gov.ua/fse/control/odd/uk/publish/article/971992> (дата звернення: 11.04.2021)
12. Травматизм на виробництві в Україні у 2017 році: статистичний збірник. URL : [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/05/zb\\_tv\\_2017.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_tv_2017.pdf) (дата звернення: 11.04.2021)
13. Закон України “Про військовий обов'язок і військову службу” від 25.03.1992 року № 2232-XII. URL : Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 11.04.2021)
14. Наказ Міністерства оборони України “Про затвердження Положення про службу охорони праці у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України” від 8 грудня 2016 року № 663. URL :

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1738-16#Text> (дата звернення: 11.04.2021)

15. Наказ Служби безпеки України «Про затвердження Загального положення про підрозділ праці» від 25 липня 2008 року № 623.

16. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці України» від 12 грудня 2018 року № 989-р. URL : [https://ips.ligazakon.net/document/view/kr180989?an=8&ed=2018\\_12\\_12](https://ips.ligazakon.net/document/view/kr180989?an=8&ed=2018_12_12) (дата звернення: 11.04.2021)

#### References.

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), “Constitution of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 11 april 2021).
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), Law of Ukraine “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (Accessed 11 april 2021).
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (1992), “Code of Labor Laws of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed 11 april 2021).
4. Ministry of Health of Ukraine (1993), Order “On approval of the Limit norms for lifting and moving heavy objects by women”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text> (Accessed 11 april 2021).
5. Ministry of Healthcare of Ukraine (2018), “The Ministry of Health has abolished the document on professional discrimination against women”, available at: <https://moz.gov.ua/article/news/moz-skasuvav-dokument-schodo-profesijnoi-diskriminacii-zhinok> (Accessed 11 april 2021).
6. International Labour Organization (1937), “Convention on the Use of Women in Underground Work in Mines of any kind № 45 “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men”, available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text) (Accessed 11 april 2021)
7. Kharchuk, L. (2018), “Once again about women and harmful working conditions”, available at: <https://oppb.com.ua/articles/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci> (Accessed 11 april 2021)
8. Novak, T. and Malchik, O. (2019), “Gender protection of labor in agriculture: particular aspects of legal regulation”, *Legea Si Viata*, octombrie, pp. 97-100.
9. Chabanenko, M.M. and Chernopyatov, S.V. (2018), “Women's labor protection: tendency and prospects (on the issue of cancellation of the order of the Ministry of Health of Ukraine № 256 of 29 december 1993)”, *Aktual'ni problemy vitchyznyanoi yurysprudentsiyi*, vol. 3., pp. 109-112.
10. State Statistics Service of Ukraine (2021), “Injuries at work in Ukraine”, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 11 april 2021).
11. Social Insurance Fund of Ukraine (2020), “Prevention of occupational injuries and occupational diseases for 9 months of 2020”, available at: <http://www.fse.gov.ua/fse/control/odd/uk/publish/article/971992> (Accessed 11 april 2021).
12. State Statistics Service of Ukraine (2018), “Injuries at work in Ukraine in 2017: a statistical collection”, available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/05/zb\\_tv\\_2017.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_tv_2017.pdf) (Accessed 11 april 2021).
13. The Verkhovna Rada of Ukraine (1992), Law of Ukraine “On Military Duty and Military Service”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (Accessed 11 april 2021).
14. The Ministry of Defense of Ukraine (2016), Order “On approval of the Regulation on the labor protection service in the Ministry of Defense of Ukraine and the Armed Forces of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1738-16#Text> (Accessed 11 april 2021).
15. The Security Service of Ukraine (2008), Order “On approval of the General Regulations on the labor unit”, available at: <https://ssu.gov.ua/> (Accessed 11 april 2021).
16. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2018), Order “On approval of the Concept of reforming the management system of labor protection of Ukraine”, available at: [https://ips.ligazakon.net/document/view/kr180989?an=8&ed=2018\\_12\\_12](https://ips.ligazakon.net/document/view/kr180989?an=8&ed=2018_12_12) (Accessed 11 april 2021).

Стаття надійшла до редакції 20.04.2021 р.