

# ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



**Людмила Вакарюк,**  
доктор юридичних наук,  
доцент кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича  
**ORCID: 0000-0003-0263-7665**

**DOI 10.32782/2306-9082/2021-44-8**

УДК 349.2

## ***Охорона праці жінок у режимі дистанційної роботи під час пандемії COVID-19***

**Вступ.** Криза, викликана пандемією COVID-19, створила надзвичайну ситуацію не тільки у сфері охорони здоров'я, а й зумовила стан, що безпосередньо впливає на ринки і попит, виробництво та пропозицію товарів і послуг та, звичайно, на сферу праці. Криза загрожує не лише безробіттям і неповною зайнятістю, вона також суттєво позначається на умовах й оплаті праці, особливо згубно впливаючи на деякі категорії населення, посилюючи таким чином нерівність певних категорій працівників. Зокрема, жінок, які з огляду на свою професію перебувають на передовій боротьби з пандемією або працюють дистанційно і беруть на свої плечі величезний тягар обов'язків із догляду за дітьми та іншими членами родини в разі закриття навчальних, дитячих установ, самоізоляції. У зв'язку з цим питання охорони та захисту їх здоров'я, раціональної

організації робочого часу та часу відпочинку в умовах дистанційної роботи набувають особливої актуальності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти правового регулювання дистанційної праці ставали предметом наукових досліджень таких вчених, як В.Д. Авескулов, І.О. Беззуб, Н.М. Вапнярчук, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, М.Ю. Кузнецова, О.Ю. Минюк, П.Є. Морозов, М.І. Наньєва, Я.В. Свічкарьова, С.С. Сільченко, О.М. Ярошенко.

**Метою статті** є аналіз особливостей правового регулювання дистанційної праці, виявлення недоліків і проблем роботи жінок у дистанційному режимі в умовах пандемії COVID-19, пошук можливих шляхів удосконалення правового регулювання умов та організації дистанційної праці з урахуванням гендерного складника.



**Виклад основного матеріалу.** Правове регулювання дистанційної (надомної) роботи було ґрунтовно оновлене національним законодавцем після початку світової пандемії, а саме у 2020 р. В Україні до 17 березня 2020 р., згідно з формально ще чинним «Положенням про умови праці надомників 1981 р.», існувало лише поняття надомної роботи [1]. По суті, зазначене Положення регулює саме надомну, а не дистанційну роботу, тобто роботу виключно у помешканні працівника, адже в 1981 р. йшлося про робітничі професії та «ручну» роботу, а не роботу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Після оголошення карантину в Україні стало очевидно, що необхідно терміново переглянути законодавство в частині дистанційної роботи, що і було зроблено у березні 2020 р. Легальне визначення дистанційної праці вперше з'явилося у змінах, внесених до КЗпП України Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540-ІХ [2]. Зокрема, дистанційна (надомна) робота визначалась як «форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця». Зазначені зміни вносилися вітчизняним законодавцем поспіхом і навряд чи їх можна назвати вдалими, оскільки положення про дистанційну роботу поєднали з надомною роботою та гнучким режимом робочого часу в одній статті 60 КЗпП України.

Внесені зміни не були сприйняті й у наукових колах. З цього приводу окремі науковці справедливо відзначали, що «дистанційна робота не може визнаватися особливою формою

організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу. Вона є самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці. У цьому аспекті законодавцем явно порушується принцип єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин» [3, с. 101]. Згодом законодавче визначення «дистанційної (надомної) роботи» було переглянуто, а саме 4 лютого 2021 р. Верховна Рада України прийняла довгоочікувані зміни до КЗпП та Закону України «Про охорону праці» в аспекті регулювання питань дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу [4]. Відповідно до внесених змін дистанційна робота наразі визначається як «форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій». Закон не лише усунув недоліки попередньої спроби «узаконити» дистанційну роботу, а й осучаснив відповідне правове регулювання.

Звичайно, дистанційний режим роботи створює нові можливості, дозволяючи працівникам продовжувати працювати, а роботодавцям – забезпечувати функціонування підприємств, установ, організацій у період кризи, викликаній світовою пандемією. Водночас, на думку Дж. Райдера, «у працівників повинна бути можливість домовитися про те, щоб, як і раніше, поєднувати цей режим робочого часу з іншими обов'язками, такими як догляд за дітьми, хворими чи особами похилого віку і, зрозуміло, за самими собою» [5]. А для цього потрібно переглянути і доповнити правове регулювання умов та організації дистанційної праці особливо вразливих категорій працівників, насамперед жінок,

враховуючи відповідні рекомендації та антикризові заходи у сфері охорони праці в період спалаху пандемії, напрацьовані міжнародними організаціями.

Зокрема, Конвенція 1981 р. «Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище» № 155 і Рекомендація № 164 (що її супроводжує), ратифіковані Україною, передбачають прийняття погодженої державної (правової) політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, а також вжиття урядами й підприємствами заходів зі сприяння безпеці та здоров'ю і з покращення умов праці. У них також визначені основні права й обов'язки працівників та роботодавців у сфері безпеки і здоров'я на роботі, які мають важливе значення для попередження та ослаблення несприятливих наслідків таких пандемій, як пандемія COVID-19 [6]. У статті 8 Рекомендації МОП 2017 р. «Про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії» № 205 зазначається: «Визнаючи, що криза по-різному впливає на чоловіків і жінок, закликаємо держави-члени застосовувати гендерний підхід до всіх дій антикризового характеру, пов'язаних із розробкою, здійсненням, моніторингом та оцінкою заходів реагування. Антикризові заходи, що вживаються для ліквідації наслідків будь-якого конфлікту або кризи, повинні передбачати скоординовану і всеосяжну оцінку потреб із чітко окресленою гендерною спрямованістю (ст. 9 (а))» [7, ст. 8, 9 (а)]. Для підтримки працюючих жінок Агентством «ООН-Жінки» розроблено пам'ятку, що стосується заходів протидії COVID-19, «з метою сприяння включенню гендерних аспектів у прийняті рішення та заходи» [8].

Проаналізуємо, як в Україні регулюється це питання та з якими проблемами стикаються українські жінки під час роботи у дистанційному режимі. Відповідно до проведеного Аналітичним центром ЮРФЕМ

опитування 37% працюючих жінок в Україні перейшли на дистанційну роботу, 11% – на гнучкий графік роботи, а для 41% респонденток режим роботи не змінився [9]. Отже, виходячи з зазначених показників, приблизно третина жінок відчула і змогла оцінити не лише переваги, а й недоліки роботи в дистанційному режимі, зіштовхнулася з проблемами різного характеру, вирішення яких потребує скоординованих дій державних органів і роботодавців. Адже в умовах дистанційної роботи жінкам доволі важко відокремити оплачувану професійну роботу від особистого життя, оскільки жінки зазвичай беруть на себе тягар виконання більшої частини неоплачуваної домашньої роботи, догляд за членами сім'ї. Тож зупинимось на них детальніше.

Згідно з даними спільного дослідження агентства Eurofound і МОП, проведеного в 15 країнах, унаслідок збільшення робочого навантаження «41% працюючих на дому відчувають підвищений стрес, порівняно з 25% працюючих поза домом. Дистанційна (надомна) робота може викликати відчуття ізоляції, подовжувати робочий час і стирати межі між роботою і сімейним життям». ВООЗ своєю чергою застерігає: «можливість визначати час роботи може перетворитися на нескінченну роботу без перерви навіть на ніч, що тягне за собою ризик безсоння» [10].

Із аналогічною проблемою щодо організації робочого часу зіткнулися і працюючі жінки в Україні. Наприклад, «56% опитаних працюючих жінок відзначили, що домашні обов'язки вплинули на роботу під час карантину і дистанційної праці. Ще 10% довелося працювати вночі через завантаженість хатньою роботою впродовж дня» [9]. Виконання домашніх обов'язків, таких як приготування та організація прийому їжі, прибирання, допомога в навчанні дітям, організація



їхнього дозвілля в разі самоізоляції, у поєднанні зі здійсненням професійних обов'язків у дистанційному режимі – все це повноцінна робота, яка потребує великих затрат робочого часу. Труднощів у виконанні трудових обов'язків під час пандемії зазнають і матері-одиначки, які виховують дітей самотійно, а це «приблизно 23% серед батьків-одиначок у країнах світу (середній показник для 26 країн ОЕСР)» [11]. Становище матерів-одиначок, які повинні виконувати безліч функцій, ускладнюється ще й тим, що в період пандемії вони змушені «приймати багато безпрецедентних рішень, які викликають стрес, оскільки їм доводиться щодня вирішувати питання, що стосуються їхніх дітей, і виконувати роботу, що зачіпає безпеку і здоров'я їхніх близьких та інших людей» [12]. Внаслідок вищезазначених змін в організації й умовах праці, спричинених пандемією, виникають такі небезпечні психологічні чинники, як занепокоєння, тривожність, депресивні думки, стрес тощо, які викликають у працівників негативні наслідки для їхнього психічного здоров'я і, відповідно, знижують мотивацію до праці та її продуктивність. Працюючи в таких несприятливих умовах, працівники витрачають багато енергії не на безпосереднє виконання роботи, а на пристосування до цих умов та їх подолання. Відповідно, відбуваються безпосередні втрати робочого часу, частіші перерви для відпочинку, зниження темпу роботи через передчасну стомлюваність і зниження загальної працездатності.

Отже, очевидно, що репродуктивна праця та велике навантаження в умовах режиму дистанційної роботи погіршують становище жінок, дискримінують їх, зменшуючи їхні можливості, порівняно з іншими суб'єктами трудових відносин. Також за цих обставин особливого значення набуває питання запровадження раціонального режиму робочого часу і часу

відпочинку. Беззаперечним є той факт, що умови праці, а особливо організаційно-технічні (режими праці та відпочинку, організація й оснащеність робочого місця, особливості техніки і технологій, що використовуються, тощо), впливають на продуктивність роботи. За сприятливих умов вона підвищується, тому що підвищується ефективність використання робочого часу. Крім того, науково обґрунтовано, що раціональний комплекс заходів, спрямований на поліпшення організаційно-технологічних умов праці, зокрема, і завдяки правильній організації робочого часу, може забезпечити приріст продуктивності праці на 21%.

Тому з метою протидії дискримінації жінок та попередження таких випадків, захисту фізичного та психічного здоров'я дистанційних працівниць потрібно вживати різні заходи (на державному та локальному рівнях) у сфері охорони праці цієї категорії робітників, дотримуючись рекомендацій провідних міжнародних організацій у сфері праці та охорони здоров'я та спираючись на позитивний досвід правового регулювання режиму дистанційної роботи окремих зарубіжних країн. Пандемія COVID-19 підкреслила необхідність правової бази у сфері охорони праці, яка повинна мати всеосяжний характер, охоплювати та визначати основні права й обов'язки всіх категорій працівників, зокрема і соціально вразливих. Крім того, вона має бути досить гнучкою, дозволяючи оперативно вживати належні заходи реагування у непередбачених умовах і, відповідно, зменшувати ризики у сфері здоров'я та безпеки працівників. В основу подальшого розвитку національного законодавства про працю та розробки антикризових заходів і стратегій протидії COVID-19 має лягти застосування гендерного підходу та забезпечення рівних можливостей жінок у сфері трудових відносин.

На рівні підприємств, установ, організацій працівники та їхні представники повинні відігравати важливу роль у процесах прийняття рішень та активно взаємодіяти з роботодавцями щодо реалізації заходів захисту своїх трудових прав у період пандемії. На нашу думку, важливо налагодити алгоритм взаємодії вищих керівників – керівників виробничих підрозділів – представників профспілки – служби охорони праці та її фахівців щодо організації робочого часу працівників, зокрема адаптувати робочий час працівників із урахуванням специфіки діяльності підприємства з метою скорочення ризиків втрат робочого часу та зниження продуктивності праці.

У всіх сторін трудового договору повинно бути не тільки чітке уявлення про те, які результати роботи очікуються від працівників, які їхні функції й умови зайнятості, але і про те, скільки часу вони повинні залишатися на зв'язку з роботодавцем та яким чином буде проводитися контроль результатів за визначений період звітності, для того, щоб уникнути надмірно обтяжливої звітності та втоми від роботи з використанням ІКТ. Наразі, відповідно до статті 60-2 КЗпП України, «працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із власником або уповноваженим ним органом... Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу»

[13, ст. 60-2]. Пропонуємо доповнити статтю 60-2 КЗпП України встановленням фіксованого часу періоду відключення впродовж доби (впродовж якого працівник має право не підтримувати зв'язок із роботодавцем, тобто у цей період, а також у вихідні та святкові дні роботодавець не може вимагати від працівника реагувати на повідомлення, дзвінки, розпорядження тощо).

**Висновки.** В цифрову епоху охорона праці залишається головним активом, покликаним захищати здоров'я працівників, зокрема, в умовах дистанційної роботи. Як наголошується у Декларації століття МОП «Про майбутнє сфери праці» 2019 р. [14], «безпечні та здорові умови праці є основним фактором забезпечення гідної праці». Нагальність практичного здійснення цієї мети очевидна в світлі нинішньої ситуації в країні. Для того щоб попередити та успішно долати наслідки кризи, викликані поширенням COVID-19, державі потрібно разом із заходами з підтримки національної економіки також вживати ефективні заходи з охорони праці та здоров'я працівників. Під час розробки національного законодавства про працю та національної (правової) політики в межах заходів протидії COVID-19 необхідно враховувати, що пильної уваги потребують питання, пов'язані з умовами та охороною праці особливо вразливих категорій працівників, зокрема жінок. Окрім усього іншого, вони включають і питання організації періодів робочого часу та часу відпочинку в умовах дистанційної роботи з урахуванням гендерного складника.

### Список використаних джерел

1. Об утверждении Положения об условиях труда домашних работников : Постановление от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 / Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам. Секретариат ВЦСПС. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням



коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.

3. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103. URL: [http://www.lsej.org.ua/4\\_2020/25.pdf](http://www.lsej.org.ua/4_2020/25.pdf).

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 4 лютого 2021 р. 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.

5. Ryder, G. (2020) COVID-19 has exposed the fragility of our economies. International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739961/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739961/lang--en/index.htm).

6. Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище : Конвенція № 155 від 1981 р., ратифікована 2 листопада 2011 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text).

7. Рекомендация МОТ о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия. 2017. № 205. Ст. 8, 9 (а). URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R205](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205).

8. Checklist for COVID-19 response by UN Women Deputy. URL: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/news-checklist-for-Covid-19-response-by-ded-regner>.

9. Вплив COVID-19 на права жінок в Україні (звіт дослідження) / Аналітичний центр «ЮРФЕМ». URL: <http://jurfem.com.ua/vplyv-covid19-na-prava-zhinok-v-ukraini-doslidzennya>.

10. WHO. (2019) Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV). URL: [https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-\(mers-cov\)](https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-(mers-cov)).

11. База данных ОЭСР о семьях. URL: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

12. Lufkin, B. (2020) How to avoid burnout amid a pandemic. *BBC*. URL: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200330-covid-19-how-to-learn-a-new-skill-in-coronavirus-quarantine>.

13. Кодекс законів про працю : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

14. Декларация столетия МОТ «О будущем сферы труда», принятая на 108 сессии Международной конференции труда, 2019 г. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_715175.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf).

### **Вакарюк Л. В. Охорона праці жінок у режимі дистанційної роботи під час пандемії COVID-19**

У статті досліджується правове регулювання дистанційної праці, аналізуються недоліки та проблеми, з якими стикаються жінки під час роботи в дистанційному режимі в умовах пандемії COVID-19, і пропонуються можливі шляхи їх вирішення з урахуванням гендерного складника. Зазначається, що питання охорони та захисту здоров'я працівників, особливо жінок, раціональної організації робочого часу і часу відпочинку в умовах дистанційної роботи набувають особливої актуальності. Адже здійснення домашніх обов'язків, таких як приготування та організація прийому їжі, прибирання, допомога в навчанні дітям, організація їхнього дозвілля в разі самоізоляції, в поєднанні з виконанням професійних обов'язків у дистанційному режимі є повноцінною роботою, яка потребує великих затрат робочого часу.

Наголошується, що репродуктивна праця та велике навантаження в умовах режиму дистанційної роботи погіршують становище жінок, дискримінують їх, зменшуючи їхні

можливості, порівняно з іншими суб'єктами трудових відносин. Для протидії дискримінації жінок, попередження таких випадків, захисту фізичного та психічного здоров'я дистанційних працівниць потрібно вживати різні заходи на державному і локальному рівнях у сфері охорони праці цієї категорії робітників, дотримуючись рекомендацій провідних міжнародних організацій у сфері праці та охорони здоров'я і спираючись на позитивний досвід правового регулювання режиму дистанційної роботи окремих зарубіжних країн.

Увагу акцентовано на тому, що пандемія COVID-19 підкреслила необхідність правової бази у сфері охорони праці, яка повинна мати всеосяжний характер, охоплювати та визначати основні права й обов'язки всіх категорій працівників, зокрема і соціально вразливих. Крім того, вона має бути досить гнучкою, дозволяючи оперативно вживати належні заходи реагування у непередбачених умовах і, відповідно, зменшувати ризики у сфері здоров'я і безпеки працівників. В основу подальшого розвитку національного законодавства про працю та розробки антикризових заходів і стратегій протидії COVID-19 має лягти застосування гендерного підходу та забезпечення рівних можливостей жінок у сфері трудових відносин.

**Ключові слова:** охорона праці жінок, COVID-19, дистанційна робота, дискримінація, здоров'я працівників, гендерний підхід.

#### **Вакарюк Л. В. Охрана труда женщин в режиме дистанционной работы во время пандемии COVID-19**

В статье исследуется правовое регулирование дистанционного труда, анализируются недостатки и проблемы, с которыми сталкиваются женщины при работе в дистанционном режиме в условиях пандемии COVID-19, и предлагаются возможные пути их решения с учетом гендерной составляющей. Отмечается, что вопросы охраны и защиты здоровья работников, особенно женщин, рациональной организации рабочего времени и времени отдыха в условиях дистанционной работы приобретают особую актуальность. Ведь осуществление домашних обязанностей, таких как приготовление и организация приема пищи, уборка, помощь в обучении детям, организация их досуга в случае самоизоляции, в сочетании с исполнением профессиональных обязанностей в дистанционном режиме является полноценной работой, которая требует больших затрат рабочего времени.

Отмечается, что репродуктивный труд и большая нагрузка в условиях режима дистанционной работы ухудшает положение женщин, дискриминирует их, уменьшая их возможности, по сравнению с другими субъектами трудовых отношений. С целью противодействия дискриминации женщин, предупреждения таких случаев, защиты физического и психического здоровья на государственном и локальном уровнях в сфере охраны труда этой категории работников, придерживаясь рекомендаций ведущих международных организаций в сфере труда и здравоохранения и опираясь на положительный опыт правового регулирования режима дистанционной работы отдельных зарубежных стран.

Внимание акцентируется на том, что пандемия COVID-19 подчеркнула необходимость такой правовой базы в сфере охраны труда, которая должна носить всеобъемлющий характер, охватывать и определять основные права и обязанности всех категорий работников, в том числе и социально уязвимых. Кроме того, она должна быть достаточно гибкой, позволяя оперативно принимать надлежащие меры реагирования в непредвиденных условиях и, соответственно, уменьшать риски в сфере здоровья и безопасности работников. В основу дальнейшего развития национального законодательства о труде и разработки антикризисных мер и стратегий противодействия COVID-19 должно лечь применение гендерного подхода и обеспечение равных возможностей женщин в сфере трудовых отношений.

**Ключевые слова:** охрана труда женщин, COVID-19, дистанционная работа, дискриминация, здоровье работников, гендерный подход.



**Vakariuk L. Occupational health and safety of women during the COVID-19 pandemic**

The article examines the legal regulation of telework, analyzes the shortcomings and problems faced by women when working remotely in a COVID-19 pandemic and suggests possible solutions, taking into account the gender component. It is noted that the issues of protection and protection of the health of workers, especially women, the rational organization of working time and leisure time in the conditions of telework become especially relevant. After all, doing household chores, such as cooking and organizing meals, cleaning, helping children learn, organizing their leisure time in the case of self-isolation in combination with the performance of professional duties remotely – all this is a full-fledged job that requires high costs labor and working time.

It is emphasized that reproductive work and heavy workload in the conditions of remote work worsens the situation of women, discriminates against them, reducing their opportunities, compared to other subjects of labor relations. In order to combat discrimination against women, prevent such cases, protect the physical and mental health of remote workers, various measures should be taken at both the state and local levels in the field of labor protection of this category of workers, following the recommendations of leading international organizations in the field of labor and health and based on the positive experience of legal regulation of the regime of remote work of some foreign countries.

It is emphasized that the COVID-19 pandemic has emphasized the need for a comprehensive legal framework in the field of labor protection, covering and defining the basic rights and responsibilities of all categories of workers, including the socially vulnerable. In addition, it must be flexible enough to allow for prompt response to unforeseen conditions and to reduce health and safety risks accordingly. The further development of national labor legislation and the development of anti-crisis measures and strategies to counter COVID-19 should be based on the application of a gender approach and ensuring equal opportunities for women in the field of labor relations.

**Key words:** labor protection for women, COVID-19, remote work, discrimination, worker health, gender mainstreaming.