

3. Standard arbeidsavtale. / Distributør: Gyldendal akademiske Bestillingsnummer: 563-RUS//Sist trykket: 15.07.2006Type: Skjema.

4. Трудовой кодекс КНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.asia-business.ru/law/law3/trud/#3>.

5. Шугаев А.А. Трудовые кодексы Чешской Республики и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ / А.А. Шугаев, Д.Д. Кистерв. – М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2010. – 344 с.

6. Закон о труде Латвийской Республики от 20.06.2001 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nasha.lv/rus/blog/blog-sections/latvia/60277/citata-461597/>.

7. Трудовой кодекс Литовской Республики: Закон Литов. Респ. от 04.06.2002 № IX-926 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: [http://www.vbfondas.lt/upload/LR\\_darbo\\_kodeksas.htm](http://www.vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm).

## УДК 349.2 (477)

**Костюк Віктор Леонтійович,**  
доктор юридичних наук, доцент,  
заступник завідувача відділу  
Апарату Верховної Ради України,  
професор Навчально-наукового інституту права  
ім. І. Малиновського Національного університету  
«Острозька академія»,  
професор факультету правничих наук НаУКМА

**Яцкевич Іван Іванович,**  
кандидат юридичних наук, старший викладач  
факультету правничих наук НаУКМА,

## ПРАВО НА ПРАЦЮ У КОНТЕКСТІ КОНВЕНЦІЇ ООН ПРО ПРАВА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: СУТНІСТЬ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ

*У науковій статті досліджуються ключові теоретико-правові аспекти права на працю осіб з інвалідністю, виходячи з особливостей доктрини трудового права, актів трудового законодавства. Розглянуто основні проблеми щодо права на працю осіб з інвалідністю. Наголошено на основних міжнародних соціальних стандартах, які закладені у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Розроблено відповідні висновки та пропозиції.*

**Ключові слова:** ринок праці; право на працю; особа з інвалідністю; міжнародні соціальні стандарти; кодифікація трудового законодавства; трудовий кодекс.

***Костюк В. Л., Яцкевич И. И. Право на труд в контексте Конвенции ООН о правах лиц с инвалидностью: сущность, проблемы и перспективы законодательного регулирования***

*В научной статье исследуются ключевые теоретико-правовые аспекты права на труд лиц с инвалидностью, исходя из особенностей доктрины трудового права, актов трудового законодательства. Рассмотрены основные проблемы касательно права на труд лиц с инвалидностью. Отмечены основные международные социальные стандарты, которые заложены в Конвенции ООН о правах лиц с инвалидностью. Разработаны соответствующие выводы и предложения.*

***Ключевые слова:*** рынок труда; право на труд; человек с инвалидностью; международные социальные стандарты; кодификация трудового законодательства; трудовой кодекс.

***Kostiuk V., Yatskevych I. The right to work in the context of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: the essence, problems and prospects of legislative regulation***

*In the scientific article the key theoretical and legal aspects of the right to work of persons with disabilities are examined, proceeding from the peculiarities of the doctrine of labor law, acts of labor legislation. The main problems concerning the right to work of persons with disabilities are considered. The main international social standards laid down in the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities are emphasized. In order to ensure the proper legal protection of the right to work of persons with disabilities, it is expedient to take the following measures: 1) to stimulate the development of a barrier-free and accessible labor market; 2) to increase the financial, economic and social motivation of employers on the organization of workplaces; 3) to increase the availability of flexible forms of employment, including work at home; 4) to develop and legislatively establish the requirements for the workplace; 5) to increase efficiency and availability of mechanisms for implementation, guaranteeing the legal protection of the right to work and other labor rights; 6) to ensure the efficiency and adequacy of working conditions; 7) to increase the transparency and accessibility of mechanisms for the conclusion, execution and termination of an employment contract; 8) to provide state and community support for employment; 9) to increase the accessibility of persons with disabilities to the civil service and service in local self-government bodies; 11) to strengthen state supervision and public control over the observance of the right to work and other labor rights; 10) to strengthen mechanisms of jurisdictional and non-jurisdiction protection of labor rights.*

*It should be noted that the legislative protection of the right to work of persons with disabilities needs to be carried out through the revision of the draft Labor Code of Ukraine and supplementing the relevant provisions. In particular, the draft of the LC should provide a systemic legal regulation of the peculiarities of the work of persons with disabilities on the basis of the consolidated efforts of society and the state, taking into account international social standards, scientific achievements of*

*leading labor law schools.*

**Key words:** *labor market; right to work; person with a disability; international social standards; codification of labor legislation; Labor Code.*

**Актуальність дослідження.** Утвердження України як демократичної, соціальної та правової держави передбачає, насамперед, належну організацію і проведення соціальних реформ, які мають за мету підвищення ефективності, доступності усієї системи соціальних прав [1, с.17–18; 2], реформування правового статусу соціально-вразливих категорій осіб. У цьому контексті на особливу увагу заслуговують проблеми, пов'язані з комплексним реформуванням правового статусу осіб з інвалідністю, що є об'єктивним та закономірним реагуванням на виклики, які стоять перед суспільством та державою. Останнім часом значно загострилася тенденція щодо зростання чисельності осіб з інвалідністю. Так, за офіційними даними в Україні (станом на 01.01.2016) загальна чисельність людей з інвалідністю (без урахування тимчасово окупованих територій Криму та м. Севастополя) становила 2 614,1 тис. осіб (або 5,98 % у загальній структурі постійного населення країни [3; 4]).

Серед ключових проблем щодо правового статусу осіб з інвалідністю важливого значення набувають питання, пов'язані з доступом їх до ринку праці, що є важливою складовою їхньої адаптації у суспільстві та державі, самоутвердження та самореалізації у професії. До того ж участь особи з інвалідністю у трудових відносинах є складовою їхньої соціальної, освітньої та трудової реабілітації. Доречно наголосити, що у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [5] зазначені проблеми не вирішуються та достатньо безсистемно регламентуються питання щодо права на працю осіб з інвалідністю. Принагідно відзначити, що у КЗпП України «право громадян України на працю» трактується як право «на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» (ст. 2). Такий підхід відповідає радянській доктрині трудового права та не відповідає вимогам сьогодення.

Певною мірою питання щодо права на працю осіб з інвалідністю вирішуються у Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [6]. Згідно з положеннями статті 17 цього Закону з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Очевидно, що така норма має за мету забезпечити доступність людей з інвалідністю до ринку праці. Для реалізації такої мети зазначеним Законом (статті 17-19) визначено, що, по-перше, підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі необхідності створюють спеціальні робочі місця для

працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей таких осіб; по-друге, відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я такої особи; по-третє, підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи; по-четверте, підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування таких осіб у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України; по-п'яте, для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця; по-шосте, підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте ним. Поділяючи конструктивну спрямованість таких підходів, слід наголосити, що вони мають переважно формально-декларативний характер. До того ж пропонується імперативний вплив законодавця на поведінку роботодавців щодо організації робочих місць для осіб з інвалідністю є достатньо вразливим.

З правової точки зору доступність осіб з інвалідністю до ринку праці передбачає забезпечення ефективності та доступності права на працю. За

змістом статті 43 Конституції України [7] кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Також Основний Закон покладає на державу зобов'язання щодо створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. При цьому право на працю стосовно осіб з інвалідністю покликане виступати складовою складного соціально-правового механізму: забезпечення задоволення ними своїх потреб та інтересів; адаптації у суспільстві та державі; самоутвердження у професії через реалізацію професійних навиків та знань; системи реабілітації таких осіб. Водночас, урахувавши положення чинного законодавства України, стан ринку праці, буде доречним відзначити, що право на працю осіб з інвалідністю є достатньо складним та вразливим з огляду на те, що воно: повною мірою не відповідає потребам та інтересам таких осіб; не сприяє мотивації таких осіб до праці; не забезпечується достатніми механізмами працевлаштування; не сприяє доступності ринку праці; передбачає ускладнені механізми реалізації, гарантування та правової охорони; характеризується складним та суперечливим правовим регулюванням; не забезпечується ефективною моделлю трудового договору; не передбачає достатні механізми мотивації роботодавців щодо організації робочих місць для таких осіб; не забезпечується належними, здоровими та безпечними умовами праці; не забезпечується чіткими вимогами до робочого місця; не урахуває міжнародних соціальних стандартів; не забезпечується ефективним державним наглядом та громадським контролем; не забезпечується належними механізмами юрисдикційного та позаюрисдикційного захисту.

Неефективність та недовіра права на працю щодо осіб з інвалідністю ставить під сумнів можливість їхньої активної участі на ринку праці. При цьому така ситуація ставить перед суспільством та державою складні завдання, пов'язані з виробленням єдиної соціальної стратегії розвитку, у тому числі активізацією ринку праці, посиленням мотивації роботодавців до організації робочих місць, розбудови новітнього трудового законодавства на основі національного досвіду та міжнародних соціальних стандартів.

**Метою** наукової статті є науково-теоретичне дослідження права на працю осіб з інвалідністю через призму міжнародних соціальних стандартів, означення перспектив законодавчого забезпечення.

**Стан дослідження.** У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів, як: В. М. Андрійв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, В. Л. Костюк, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, В. П. Мельник, Н. О. Мельничук, М. О. Міщук, О. В. Москаленко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило, Л. П. Шумна, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Підтримуючи суттєвий

внесок цих та інших вчених у розвиток доктрини трудового права, справедливим буде наголосити, що питання права на працю осіб з інвалідністю через призму міжнародних соціальних стандартів, означення перспектив законодавчого регулювання є складовою сучасної моделі соціальної стратегії розвитку суспільства, забезпечення гідного рівня життя таких осіб.

Право на працю осіб з інвалідністю поряд з іншими чинниками формується під впливом міжнародних соціальних стандартів. Насамперед ідеться про ті, які містить Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю. Принагідно нагадати, що ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН ще 13.12. 2006 Конвенція про права осіб з інвалідністю (далі – Конвенція) [8] стала одним із найбільш фундаментальних міжнародно-правових актів з прав людей з інвалідністю, виходячи з пріоритетів міжнародного співробітництва та партнерства, необхідності гармонізації відносин держав-учасниць та інститутів громадянського суспільства. Доречно наголосити, що мета Конвенції полягає в заохоченні, захисті й забезпеченні повного й рівного здійснення всіма особами з інвалідністю всіх прав людини й основоположних свобод, а також у заохоченні поваги до притаманної їм гідності. Разом з тим принципами цієї Конвенції є такі, як: повага до притаманної людині гідності, її особистої самостійності, зокрема свободи робити власний вибір, і незалежності; недискримінація; повне й ефективне залучення та включення до суспільства; повага до особливостей осіб з інвалідністю і прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства; рівність можливостей; доступність; рівність чоловіків і жінок; повага до здібностей дітей з інвалідністю, що розвиваються, і повага до права дітей з інвалідністю зберігати свою індивідуальність.

Ратифікація зазначеної Конвенції Верховною Радою України [9] та набуття нею чинності на території України заклали підвалини щодо формування конструктивних механізмів реалізації її положень, а також імплементації відповідних норм у національне законодавство України. Слід підкреслити, що Кабінетом Міністрів України було розроблено та затверджено Державну цільову програму «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року [10]. Безперечно, такий крок є важливим, однак питання ефективності зазначеної Програми є відкритим.

У контексті права на працю Конвенція встановлює цілу низку принципових положень, які за своєю суттю є міжнародними соціальними стандартами. По-перше, за змістом Конвенції (стаття 26) держави-учасниці вживають, зокрема за підтримки з боку інших осіб з інвалідністю, ефективних і належних заходів для того, щоб надати особам з інвалідністю можливість для досягнення й збереження максимальної незалежності, повних фізичних, розумових, соціальних та професійних здібностей і повного включення й залучення до всіх аспектів життя. Слідуючи змісту цієї норми держави-учасниці організують, зміцнюють та розширюють комплексні абілітаційні та реабілітаційні послуги й програми, особливо у сфері охорони здоров'я, зайнятості, освіти й соціального обслуговування так, щоб ці послуги та програми: 1) починали реалізуватися якомога раніше й ґрунтувалися на багатопрофільній оцінці потреб і сильних

сторін індивіда; 2) сприяли залученню та включенню до місцевої спільноти й до всіх аспектів життя суспільства, мали добровільний характер і були доступними для осіб з інвалідністю якомога ближче до місць їхнього безпосереднього проживання, зокрема в сільських районах. Також держави-учасниці заохочують розвиток початкового й подальшого навчання спеціалістів і персоналу, які працюють у сфері абілітаційних і реабілітаційних послуг, наявність, знання та використання допоміжних пристроїв і технологій, що стосуються абілітації й реабілітації та призначені для осіб з інвалідністю. По-друге, Конвенція (стаття 27) передбачає, що держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю. При цьому держави-учасниці забезпечують і заохочують реалізацію права на працю, зокрема тими особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом ужиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на таке: а) заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема умов прийому на роботу, наймання та зайнятості, збереження роботи, просування по службі та безпечних і здорових умов праці; б) захист прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими на справедливій й сприятливій умові праці, зокрема рівні можливості й рівну винагороду за працю рівної цінності, безпечні та здорові умови праці, зокрема захист від домагань, та задоволення скарг; в) забезпечення того, щоб особи з інвалідністю могли здійснювати свої трудові й профспілкові права нарівні з іншими; г) надання особам з інвалідністю можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання; д) розширення на ринку праці можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю та просування їх по службі, а також надання допомоги в пошуку, отриманні, збереженні та відновленні роботи; е) розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності, підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи; ф) працевлаштування осіб з інвалідністю у державному секторі; г) стимулювання наймання осіб з інвалідністю у приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та інші заходи; і) забезпечення особам з інвалідністю розумного пристосування робочого місця; ж) заохочення набуття особами з інвалідністю досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці; з) заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для осіб з інвалідністю. Крім того, держави-учасниці забезпечують, щоб особи з інвалідністю не утримувалися в рабстві чи в підневільному становищі й були захищені нарівні з іншими від примусової чи обов'язкової праці.

Доречно відзначити, що імплементація міжнародних соціальних стандартів

у контексті законодавчого забезпечення права на працю осіб з інвалідністю пов'язана з новітнім процесом кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення Трудового кодексу України (далі – ТК). Слід підкреслити, що ще 05 листопада 2015 року внесений на розгляд Верховної Ради України проект ТК [11] було прийнято у першому читанні. Серед принципових особливостей зазначеного законопроекту можна відзначити відносно комплексне законодавче регулювання відносин з питань праці. Водночас відносини з питань праці осіб з інвалідністю залишаються такими, що не знайшли належного відображення у проекті ТК. Це ж стосується питань щодо імплементації міжнародних соціальних стандартів.

**Висновок.** З метою належного законодавчого забезпечення права на працю осіб з інвалідністю доцільним є вжиття таких заходів: 1) стимулювати розвиток безбар'єрного та доступного ринку праці; 2) посилити фінансово-економічну та соціальну мотивацію роботодавців з питань організації робочих місць; 3) посилити доступність гнучких форм працевлаштування, у тому числі працю вдома; 4) розробити та законодавчо закріпити вимоги до робочого місця; 5) посилити ефективність та доступність механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права на працю та інших трудових прав; 6) забезпечити ефективність та адекватність умов праці; 7) посилити прозорість та доступність механізмів щодо укладення, виконання та припинення трудового договору; 8) забезпечити державний та громадський супровід працевлаштування; 9) посилити доступність до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; 10) посилити державний нагляд та громадський контроль за дотриманням права на працю та інших трудових прав; 11) посилити механізми юрисдикційного та позаюрисдикційного захисту права на працю та інших трудових прав.

Слід відзначити, що законодавче забезпечення права на працю осіб з інвалідністю слушним було б провадити шляхом доопрацювання проекту ТК та доповнення відповідними положеннями. Зокрема, у проекті ТК варто передбачити системну правову регламентацію особливостей праці осіб з інвалідністю на основі консолідованих зусиль уповноважених інститутів суспільства та держави, урахуваючи міжнародні соціальні стандарти, наукові здобутки провідних шкіл трудового права.

#### Список використаних джерел:

1. Іншин М. І., Сіроха Д. І. Соціальна держава: сутність і перспективи // М.І. Іншин, Д. І. Сіроха // Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.О. Попелюшка. - К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. – С.17-21.

2. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2(10)



: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

3. Інформація щодо чисельності інвалідів: за даними Фонду соціального захисту інвалідів (2011-2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ispf.gov.ua/ShowPage.aspx?PageID=263>.

4. Національна доповідь про вжиті заходи, спрямовані на здійснення Україною зобов'язань у рамках виконання Конвенції про права інвалідів. – Міністерство соціальної політики України. – 2015 – С. – 7. [Електронний ресурс]. – режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publishCategory?cat\\_id=167313](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publishCategory?cat_id=167313).

5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2017) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

6. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

7. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

8. Про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН від 13 грудня 2006 року // Офіційний вісник України. – 2010. – № 17. – Ст. 799.

9. Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї: Закон України від 16 грудня 2009 року № 1767-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 9. – Ст. 77.

10. Про затвердження Державної цільової програми «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року: постанова Кабінету Міністрів України від 01 серпня 2012 р. № 706 // Урядовий кур'єр від 09.08.2012, № 142.

11. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015, внесений Гройманом В.Б., Денисовою Л.Л., Папієвим М.М., Кубівим С.І. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?id=&pf35](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf35)