

## ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК, ПОВ'ЯЗАНОЇ З МАТЕРИНСТВОМ

### ABOUT THE LEGAL REGULATION OF WOMEN'S LABOR, RELATED TO MOTHERHOOD

Конопельцева О.О., к.ю.н.,  
асистент кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Семенченко Т.В., студент II курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Чебан Ю.В., студент II курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

В Україні у структурі попиту на робочу силу спостерігається велика питома вага попиту на працівників жіночої статі. Пов'язане це зі специфікою роботи, характерною для жінок. Законодавство про працю закріпило певні заходи в регулюванні праці жінок із метою їх соціального захисту та забезпечення необхідних гарантій для поєднання роботи з функцією материнства. Саме тому питання правового захисту вагітних жінок та жінок із дітьми, які вже працюють або тільки бажають працевлаштуватися, є досить важливим. Незважаючи на правові гарантії, що забезпечують жінкам рівні можливості щодо реалізації свого права на працю, роботодавці часто нехтують такими вимогами та порушують їх.

**Метою статті** є визначення особливостей забезпечення окремих трудових прав жінок, що надаються їм у зв'язку з материнством, та розроблення шляхів їх удосконалення відповідно до умов сьогодення.

Головними проблемами у сфері охорони праці вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, є складність і неоднорідність норм трудового законодавства, які на практиці не використовуються. Тобто деякі положення не відповідають сучасним вимогам і не відображають специфіку роботи.

Проведений аналіз законодавства України дає змогу стверджувати, що правове регулювання охорони праці вагітних жінок та жінок, які мають неповнолітніх дітей, загалом відповідає міжнародним стандартам, проте роботодавці не завжди дотримуються спеціальних правових гарантій, що передбачені законами України. Оскільки Україна докладає активних зусиль для того, щоби стати рівноправним членом європейського співтовариства, необхідно вдосконалити законодавче регулювання праці вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством. Ефективним же правовим гарантом забезпечення трудових прав жінок може стати новий проект закону Трудового кодексу № 2410, зареєстрований у Верховній Раді України 8 листопада 2019 року, що зміг би встановити чіткий механізм їх реалізації та усунути колізії у законодавстві.

**Ключові слова:** охорона праці жінок, материнство, трудове законодавство, доктринальні проблеми.

In Ukraine, the share of female employees in the structure of the employer's description is observed. This is due to the special work of women. Legislation on work with the consolidation of certain measures in the regulation of women's labor with the involvement of their social protection and providing the necessary guarantees to combine work with the function of material values. Similarly, the urgency of legal protection of pregnant women and women with children who are already working or just wanting to get a job is necessary. Despite legal guarantees that offer women equal opportunities to exercise their right to work, employers often disregard and violate such requirements.

The purpose of the article is to determine the specifics of ensuring certain labor rights of women granted to them in connection with motherhood, and to develop ways to improve them in accordance with today's conditions.

It is argued that the main problems in the field of labor protection of pregnant women and women who combine work with motherhood are the complexity and heterogeneity of labor legislation, which are not used in practice. Therefore, some provisions do not correspond to market realities and do not reflect special work.

It is concluded that the legislation of Ukraine on labor protection of pregnant women and women with minor children generally meets the requirements of international documents on this issue, but employers do not always comply with special legal guarantees provided by the Laws of Ukraine. As Ukraine makes active efforts to become an equal member of the European Community, it is necessary to improve the legal regulation of pregnant women and women who combine work with motherhood. A new draft law of the Labor Code №2410, which is currently registered in the Verkhovna Rada of Ukraine on November 8, 2019 and could establish a clear mechanism for their implementation and eliminate conflicts in legislation, can be an effective legal guarantor of women's labor rights.

**Key words:** labor protection of women, motherhood, labor legislation, doctrinal problems.

**Постановка проблеми.** Нині широко обговорюваним питанням серед законодавців є необхідність удосконалення чинного трудового законодавства у частині забезпечення прав жінок під час виконання праці, пов'язаної з материнством. Як результат, у Верховній Раді України зареєстрований проект нового Трудового кодексу № 2410 від 8 листопада 2019 року, який, окрім уже закріплених прав жінок, передбачає додаткові соціальні та трудові гарантії.

Варто зазначити, що правове становище жінки пов'язане з особливостями її статі: вона виконує найважливіші функції материнства. Тому встановлення певних заходів з охорони праці жінок має відбуватися з урахуван-

ням підвищеної уваги до фізіологічних особливостей їх організму. Через це правове регулювання цього питання обов'язково повинне включати систему додаткових гарантій, які змогли б допомогти їй справитися з подвійним навантаженням: бути залученою до праці та виконувати материнську функцію.

Окрім цього, мета регулювання національним законодавством питання щодо прав жінок полягає також у закріпленні їх рівності з чоловіками у сфері праці та забороні дискримінації, яка, на жаль, нині є досить поширеною у трудовій сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання законодавчого регулювання особливостей праці жінок, пов'язаної

з материнством, розглядалося багатьма вченими правової сфери, такими як: О.А. Абрамова, І.А. Ветухова, М.М. Грекова, Л.В. Котова, В.Г. Рогань, В.М. Толкунова, Н.Н. Шептуліна, І.В. Шульженко, О.М. Ярошенко та інші. Праці цих учених становлять основу досліджуваного питання та мають велике наукове значення. Проте умови стрімкого розвитку у сфері праці, що, зокрема, пов'язані із сучасною світовою ситуацією, потребують нового погляду на це питання, що вимагає наукового дослідження за цією темою.

**Мета статті** полягає у встановленні особливостей окремих трудових гарантій жінок, що надаються їм у зв'язку з материнством, які знайшли своє відображення у тексті норм трудового законодавства, а також пропонування шляхів їх удосконалення відповідно до умов сьогодення.

**Виклад основного матеріалу.** Конституційне закріплення прав людини нині є надзвичайно важливою складовою частиною державної політики кожної країни. Зокрема, законодавство України встановлює низку соціально-трудова гарантій громадян, до яких належить право на працю, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на відпочинок, а також на належні, безпечні і здорові умови праці тощо. Передбачене ж статтею 43 Конституції України право на працю полягає в можливості кожного заробляти собі на життя працюю, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується [1].

Державна політика у сфері правового регулювання праці жінок пов'язана насамперед зі створенням таких умов праці, які зможуть забезпечити їй вільне відтворення свого трудового потенціалу, позитивно вплинуть на рівень зайнятості жінок на ринку праці та знизять ризик завдання шкоди їхньому здоров'ю та життю.

Нині у сучасному світі відбувається стрімкий розвиток суспільних відносин, який характеризується підвищенням ролі жінки у всіх сферах життя, зокрема у трудовій, що і вимагає детального та достатнього правового врегулювання їхнього статусу як суб'єктів права.

Законодавство України встановлює імперативні норми, що покликані забезпечити дотримання трудових гарантій жінок, зокрема сфери охорони їх здоров'я. Пояснити це можна тим, що доволі часто жінки, прагнучи зберегти основний дохід сім'ї, нехтують власним здоров'ям та залишаються працювати на шкідливих роботах, а також тих, що в подальшому можуть негативно вплинути на їхню репродуктивну функцію.

Окрім цього, до правових передумов створення цілої низки трудових гарантій цієї статі відносять і фізіологічні особливості організму жінки, її материнську функцію, яка включає народження дитини та догляд за нею, а також меншу конкурентоспроможність жінок на ринку праці порівняно з чоловіками.

Варто зазначити, що надання додаткових соціально-трудова прав жінкам у зв'язку з материнством не можна вважати пільгами чи привілеями, а тому використовувати термін «дискримінація» було б недоречним.

Проте, на жаль, на практиці досить часто ці права порушуються. Зокрема, нині досить поширеним явищем є упереджене ставлення до жінок під час працевлаштування, оплати праці чи охорони материнства, а також недотримання роботодавцями норм щодо забезпечення трудових пільг та гарантій для жінок.

Жінка, на відміну від чоловіка, має певні фізіологічні особливості організму та виконує функції народження і виховання дітей. Через це їй досить часто доводиться стикатися з подвійним навантаженням: бути залученою до праці та виконувати материнську функцію.

Проте, як показує міжнародний досвід, питання трудових гарантій жінок вирішується у всіх державах по-різному. Німеччина є одним із найкращих прикладів серед європейських країн, де досить чітко врегульовані питання, що стосуються праці жінок. Важливим є те, що вагітні жінки самостійно вирішують, працювати чи

ні. Роботодавець забезпечує вагітних жінок спеціальним місцем для відпочинку та надає можливість робити певні перерви під час роботи. Право на оплату догляду за дитиною мають усі жінки, незалежно від наявності укладеного договору. М.М. Грекова зазначає, що надзвичайно цінним прикладом для України також є законодавство Угорщини, яка з метою поліпшення економічного становища жінки удосконалює систему освіти і таким чином зменшує потребу у довгій відпустці [2, с. 141].

На протигагу цьому Л.В. Котова внаслідок дослідження зарубіжного досвіду виявила, що у світі є країни, на думку яких, надання додаткових гарантій жінці у сфері праці є одним із проявів упередженості. Зокрема, у США більшість актів щодо спеціалізованої охорони жіночої праці визнані такими, що суперечать законодавству про заборону дискримінації за статтю. У скандинавських країнах національне законодавство характеризується майже повною відсутністю норм, пов'язаних із додатковими трудовими гарантіями жінок, а у Великобританії, Іспанії та інших країнах Європи положення нормативних актів щодо охорони їхньої праці визнані такими, що не відповідають сучасним умовам та мають упереджений характер [3, с. 492].

Отже, відповідно до наведеного міжнародно-правового досвіду у світі існують різні думки: деякі країни вважають, що надання спеціальних гарантій є проявом дискримінації, інші – закріплюють додаткові заходи в регулюванні праці жінок із метою їх соціального захисту.

Україну можна віднести до переліку тих країн, що на правових підставах забезпечують жінок додатковим переліком прав і не вважають це упередженням ставленням.

Зокрема, згідно зі статтею 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не вважаються дискримінацією за ознакою статі спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини та особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я [4].

Як зазначає І.А. Ветухова, конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок-матерів у суспільному виробництві має бути відображено в системі принципів трудового права, насамперед у принципі підвищеної охорони праці жінок [5]. Тому захист трудових прав такої спеціальної категорії, як жінки, потребує встановлення чіткого механізму його реалізації: наявності належного законодавчого закріплення цих прав, забезпечення сприятливих умов для їх застосування, а також створення ефективних способів захисту.

Правову основу питання регулювання праці жінок, пов'язаної з материнством, становлять Кодекс законів про працю України, Закони України «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інші акти, а також міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою. До останніх же належать Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права, Європейська конвенція про права людини, прийнята 1950 року, а також Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації Праці, членом якої є Україна з 1954 року.

Українське законодавство наголошує на тому, що жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру потребують особливого правового захисту, встановлює чіткий перелік прав жінок, пов'язаних із материнством.

Це ж підтверджується частиною 2 статті 6 Закону України «Про охорону праці», якою встановлюється, що праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством [6].

Серед них, зокрема, розрізняють такі гарантії, як:

1) заборона та обмеження залучення жінок, пов'язаних із материнством, до певних видів робіт: нічних, надуроч-

них, робіт у вихідні дні, а також направлення їх у відрядження;

2) переведення жінок на легшу роботу під час вагітності та виховання дитини до трьох років;

3) надання цим особам додаткової відпустки та перерви на годування дитини;

4) гарантії під час прийняття на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей;

б) інші гарантії, серед яких мають місце надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і надання їм матеріальної допомоги, обслуговування матерів на підприємствах, в організаціях тощо.

Зокрема, у статті 24 Конституції України проголошується рівність прав і свобод жінок із чоловіками. Рівноправність жінок у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм рівних із чоловіками можливостей у професійній підготовці, у праці та винагороді за неї [1].

Відповідно до цього положення Кодекс законів про працю, регулюючи права всіх працюючих жінок, встановлює рівність чоловіка і жінки та забезпечує механізм праці жінок, які поєднують її з материнством.

Відповідно до ст. 22 КЗпП забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу [7]. Також згідно з Конституцією України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [1]. Проте слід наголосити на тому, що встановлення певних додаткових пільг та гарантій для осіб, які потребують особливого захисту, не буде дискримінаційним. Навпаки, дискримінацією буде відмова роботодавця у праці вагітній жінці або жінці-матері, яка бажає працевлаштуватися, чи зниження заробітної плати через те, що жінка вагітна або має дитину.

Норми міжнародного права, а саме Конвенція № 103 1952 року «Про охорону материнства», встановлюють надання оплачуваних відпусток як до, так і після пологів та надання перерв протягом робочого часу для годування дітей [8, с. 363].

Національне законодавство, відповідно до ст. 179 КЗпП, також передбачає відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною. Так, на підставі медичного огляду жінкам надається відпустка тривалістю 70 календарних днів до пологів та 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Тривалість такої відпустки у США – 4–16 тижнів, у Великій Британії – 29 тижнів, у Франції – 16–36 тижнів, у Швейцарії – 8 тижнів, у Бельгії – 14 тижнів, у Швеції – 12 тижнів тощо [9, ст. 223].

Отже, можна зробити висновок, що Україна є однією із провідних країн, що забезпечує жінці-матері право на відпустку у зв'язку з вагітністю. Більше того, проект нового Трудового кодексу, зареєстрований у Верховній Раді України 8 грудня 2019 року, передбачає у своїх положеннях додаткові трудові гарантії поряд із тими, що закріплені у Кодексі законів про працю України, а саме надання вагітній жінці оплачуваної відпустки тривалістю 84 календарні дні у разі багатоплідної вагітності.

Також за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Відповідно до законодавства обов'язковою у цей період є виплата допомоги по державному соціальному страхуванню. У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною

шестирічного віку. За бажанням жінки в період перебування у відпустці для догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Згідно зі ст. 180 КЗпП у разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на цьому підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році [7].

В Україні було вирішене питання щодо надання права батьку піти у відпустку для догляду за дитиною, оскільки в багатьох країнах Європи обоє батьків можуть здійснити таке право. Зокрема, у Норвегії як мати, так і батько можуть взяти відпустку строком на 14 тижнів. У Швеції 90 днів із 480, які надані для догляду за дитиною, повинен взяти саме батько. А в Іспанії мати обов'язково повинна провести 6 тижнів із дитиною, після того її теж може замінити батько.

Україна як соціальна і правова держава передбачає встановлення рівних прав для жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Саме тому було прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною». Законом доповнено статті 18 і 20 ЗУ «Про відпустки». Отже, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини. Крім цього, зазначено перелік й інших осіб, які можуть мати відповідну відпустку, а саме: бабуся чи дідусь, інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів [10].

Законом також доповнено положення статті 182-1 КЗпП та статті 19 ЗУ «Про відпустки» щодо права працівників обох статей, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, на додаткову відпустку та доповнено положення статті 51 КЗпП щодо можливості встановлення скороченої тривалості робочого часу для чоловіків, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, та батьків, що виховують дітей без матері, у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі [10].

Окрім цього, є випадки, коли жінки не йдуть у відпустку з догляду за дитиною і залишаються працювати. Закон регулює і такий механізм, тому національним законодавством забезпечуються згідно зі ст. 183 КЗпП перерви протягом робочого часу для годування дітей. Вказано, що такі перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. У разі наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Крім цього, такі перерви включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком. Особливим є те, що відповідно до ст. 186 КЗпП на підприємствах і в організаціях із широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок [7].

Проте, на нашу думку, це положення не відповідає сучасним реаліям та вже вкотре обґрунтовує потребу прийняття нового Трудового кодексу.

Тому ми пропонуємо внести такі зміни до Кодексу законів про працю України: вилучити наявні нині ст. 183 та 186 КЗпП у зв'язку із застарілістю та зазначити їх у новій редакції. Вона ж має передбачати таке: жінкам, що мають грудних дітей чи дітей віком до півтора року, передбачається надання скороченого робочого часу у зв'язку з потребою догляду за дітьми, а ті години, що становлять різницю між повним та передбаченим цією статтею скороченим робочим часом, розуміти як їхній особистий вільний час поза потребою виконання роботи, передбаченої трудовим договором.

Слід наголосити на тому, що вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до трьох років, мають право на переведення на легшу роботу. Ст. 178 КЗпП передбачає зниження норми виробітку, норми обслуговування або взагалі переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток [7].

Ця норма є важливою складовою частиною законодавства та зазнає частого звернення під час вирішення питань трудових правовідносин, адже трапляються випадки, коли в процесі роботи з різних причин – об'єктивних та суб'єктивних обставин – виникає потреба змінити умови трудового договору. Переведенням на легшу роботу жінки у зв'язку з виконанням нею материнської функції є доручення їй нової роботи, яка відповідатиме її фізичним можливостям.

При цьому важливо розуміти, у чому саме полягає поняття «легша робота». На жаль, трудове законодавство не дає чіткого визначення цій категорії. На нашу думку, легшу роботу можна розуміти як ту, яку зможе виконати особа, що відповідно до медичного висновку має певні особливості свого фізичного стану, що виключає в подальшому можливий негативний вплив на її здоров'я. Легша робота повинна забезпечити особі можливість реалізувати

її трудові здібності на рівні її тимчасових фізичних можливостей і виключити нічні, надурочні та у вихідні дні роботи, що могли би перешкодити вагітній жінці чи жінці, що має дитину, достатній час відпочивати та, як результат, негативно вплинули б на її стан.

Тому це поняття є важливим щодо забезпечення трудових прав не лише жінок, що пов'язують працю з материнством, а й інших категорій працівників, зокрема осіб, які мають проблеми зі здоров'ям і згідно з медичним висновком потребують полегшення їхньої праці.

**Висновки.** Отже, Конституція України, гарантуючи рівність як чоловіків, так і жінок, передбачає створення однакових можливостей у сфері трудового права. Проте, враховуючи фізіологічні особливості організму та виконання такої важливої функції, як народження і виховання дітей, законодавство передбачає надання спеціальних правових гарантій для вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, дотримання яких повинно бути обов'язковим.

Оскільки для держави обидві соціальні функції жінки, такі як материнство та праця у суспільному виробництві, є важливими, а правові гарантії для вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, роботодавцями не завжди дотримуються, то обов'язковим є вдосконалення законодавства.

Тому актуальним питанням лишається спільна робота законодавців та науковців щодо комплексного використання усіх необхідних механізмів та створення ефективної системи заходів, які будуть упроваджені у суспільне життя та завдяки яким будуть створені сприятливі умови для участі вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, у трудових процесах.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України, 1996. (Верхова Рада України). Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 12.04.2021).
2. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
3. Котова Л.В. Значення ознаки статті при характеристиці трудової правосуб'єктності працівників. *Проблеми права на зламі тисячоліть*: матеріали міжнар. наук. конференції. Дніпропетровськ. 2001. С. 491–493.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.08. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 12.04.2021).
5. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / І.А. Ветухова. – Харків, 2001. – 18 с.
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 12.04.2021).
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1001> (дата звернення: 10.04.2021).
8. Міжнародний захист прав і свобод людини: збірник документів.– М.: Юрид. літ., 1990. 672 с.
9. Кисельов І. Я. Порівняльне міжнародне трудове право: підручник для вузів – М.: Діло, 1999. 725 с.
10. Про відпустки: Закон України від 15. 11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.04.2021).