

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.10>

## **ЗМІСТ ЄДНОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НОТАРІУСІВ**

**Меркулов П.Ю.,**

*аспірант Східноукраїнського національного університету*

*імені Володимира Даля*

*merkupavlo@gmail.com*

*<https://orcid.org/0000-0002-7393-2103>*

### **Меркулов П.Ю. Зміст єдності правового регулювання праці нотаріусів.**

У статті наголошено на тому, що питання єдності та диференціації правового регулювання праці нотаріусів науковцям практично не піднімалось, незважаючи на те, що протягом незалежності України нотаріат зазнав суттєвих змін: змінилися вимоги до нотаріусів, вимоги до захисту їх трудових та соціальних прав, вимоги до вчинення нотаріальних дій, з'явилися нові виклики часу, які до цього не були характерними для України: пандемія COVID-19, збройний напад Росії на Україну тощо. Вченим наголошено й на тому, що питання єдності правового регулювання праці постає саме відносно нотаріату, оскільки правовий статус цієї категорії працівників є недостатньо досліджений, а також немає чіткого розуміння того, що ж є спільним, а що відмінним у правовому регулюванні праці нотаріусів із іншими працівниками, які норми є ключовими у здійсненні такого регулювання, у яких правовідносинах застосовується загальна, а в яких спеціальна норма тощо. Зазначено, що сутність єдності правового регулювання варто розглядати у тісному взаємозв'язку із диференціацією правового регулювання, оскільки єдність і диференціація є взаємозалежними поняттями, які не можуть існувати відокремлено. Автором проаналізовано наукові підходи щодо розуміння поняття «єдність», розглянуто основні положення Кодексу законів про працю України як загального акту трудового законодавства та його вплив на працю нотаріусів.

Науковцем визначено основні положення, які характеризують єдність правового регулювання праці нотаріусів: 1) всезагальність та універсальність норм трудового права; 2) забезпечення єдиного підходу до регулювання трудових відносин нотаріусів незалежно від їх виду; 3) єдність визначає мінімальний і загальний рівень трудових прав працівників, які стосуються й праці нотаріусів; 4) єдність характеризується впливом на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій працівників та оплати їх праці.

**Ключові слова:** нотаріус, єдність, правове регулювання, праця, трудове право.

### **Merkulov P.Iu. The content of the unity of the legal regulation of the work of notaries.**

The article emphasizes that the issue of unity and differentiation of the legal regulation of the work of notaries was practically not raised by scientists, despite the fact that during the independence of Ukraine, the notary has undergone significant changes: the requirements for notaries, the requirements for the protection of their labor and social rights, the requirements for committing notarial actions, new challenges of the time appeared that were not characteristic of Ukraine before: the COVID-19 pandemic, Russia's armed attack on Ukraine etc. The scientists also emphasized that the issue of the unity of legal labor regulation arises precisely in relation to the notary, since the legal status of this category of employees is not sufficiently researched, and there is also no clear understanding of what is common and what is different in the legal regulation of the labor of notaries and other employees, which norms are key in the implementation of such regulation, in which legal relations is a general norm, and in which a special norm, etc. It is noted that the essence of the unity of legal regulation should be considered in close relationship with the differentiation of legal regulation, since unity and differentiation are interdependent concepts that cannot exist separately. The author analyzed scientific approaches to understanding the concept of "unity", considered the main provisions of the Labor Code of Ukraine as a general act of labor legislation and its impact on the work of notaries.

The scientist identified the main provisions that characterize the unity of the legal regulation of the work of notaries: 1) universality on the universality of labor law norms; 2) provision of a unified approach to

the regulation of labor relations of notaries, regardless of their type; 3) unity determines the minimum and general level of labor rights of employees, which also apply to the work of notaries; 4) unity is characterized by an impact on all employees, regardless of the scope of work, the nature of the performed labor functions of employees and their remuneration.

**Key words:** notary, unity, legal regulation, work, labor law.

**Вступ.** Вибір трудової діяльності людини у нашому суспільстві базується на демократичних засадах, здібностях людини, її здатності до виконання тієї чи іншої роботи, можливостях організму виконувати певні трудові функції, як фізично, так і психологічно чи інтелектуально. Тому кожна людина при обранні професії орієнтується на спроможності свого організму, інтелектуальні здібності, фізичні можливості, при цьому враховуючи значущість професії у суспільстві, доступ до професії, наявність чи відсутність спеціальних вимог до роботи, рівень оплати праці та інші суб'єктивні та об'єктивні фактори. Окрема увага звертається й на правове регулювання праці тієї чи іншої категорії працівників, його досконалість, унормованість, сталість, динамічність внесення відповідних змін до законів та нормативно-правових актів при виникненні нових суспільних відносин чи необхідності внесення змін до існуючих норм. Однією із професій, становлення якої, фактично, здійснювався на теренах нашої держави із моменту проголошення її незалежності є саме нотаріус. Його розвиток зазнав чималих змін, що, в свою чергу, обумовило необхідність посилення та поглиблення диференціації правового регулювання у вказаній сфері. Ситуація змінюється й зараз, коли реформа нотаріату набирає обертів та нових викликів часу – створення системи єдиного нотаріату, поглиблення доступності вчинення нотаріальних дій у кожному нотаріальному окрузі, посилення гарантій як вчинення нотаріальних дій по відношенню до незахищених верств населення, так і гарантій праці нотаріусів, підвищення рівня та якості їх соціального захисту та соціального забезпечення. Європейський вектор реформування системи нотаріату також вносить певні корективи у систему розвитку нотаріату, якості його роботи, правового та організаційного забезпечення, що здійснюється саме завдяки диференційованим нормам права. Вважаємо, що саме на прикладі нотаріату, нотаріальної діяльності, а також визначення правового статусу нотаріуса можна детально визначити сутність єдності та диференціації регулювання праці нотаріусів та окреслити її значення.

Загалом, у юридичній літературі питання єдності та диференціації правового регулювання у трудовому законодавстві не є новим. Загальні аспекти єдності та диференціації були предметом розгляду значної кількості вчених, таких як: М.Г. Александров, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, Ф.М. Левіант, Р.З. Лівшиць, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.С. Пашков, Г.С. Скачкова, В.І. Смолярчук, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова, Г.І. Чанишева, А.І. Шебанова, О.М. Ярошенко та інші.

Проте, питання єдності та диференціації правового регулювання праці нотаріусів науковцями практично не піднімалось, незважаючи на те, що протягом незалежності України нотаріат досить змінився, а отже змінилися і вимоги до нотаріусів, вимоги до захисту їх трудових та соціальних прав, які забезпечують вчинення нотаріальних дій. Крім того, зріс і спектр послуг, які вони надають, з'явилися нові виклики часу, які до цього не були характерними для України: пандемія COVID-19, відкрита війна з Російською Федерацією тощо, що також внесло свої корективи у діяльність нотаріату. Необхідність вивчення єдності та диференціації правового регулювання праці нотаріусів обумовлено й нормативно-правовим аспектом: застарілістю Кодексу законів про працю України, необхідністю регулювання трудових відносин за європейськими нормами та стандартами, актуалізації посилення соціального захисту та трудових прав працівників в умовах пандемії та війни, появи та розвитку нових форм праці (дистанційна, надомна робота) тощо.

**Постановка завдання.** Метою статті є розгляд та дослідження єдності правового регулювання праці по відношенню до такої категорії працівників як нотаріуси. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється розгляд загального розуміння засад єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві, проаналізовано наукові підходи щодо розуміння поняття «єдність», розглянуто основні положення Кодексу законів про працю України як загального акту трудового законодавства та його вплив на працю нотаріусів.

**Результати дослідження.** Загалом, досліджуючи сутність та значення єдності та диференціації праці нотаріусів, хочемо в загальному сказати про те, що єдність та диференціація у сучасному трудовому праві є найважливішим регулятором трудових відносин, що визначає подальшу спрямованість розвитку трудового права як в загальному, так і по відношенню до певної категорії працівників, певної галузі виробництва чи промисловості. Не виключенням є й розвиток та удосконалення трудових від-

носин нотаріусів, як державних, так і приватних, так як їх правовий статус не є достеменно вивчений та не є ідеально врегульований. Розуміння єдності та диференціації правового регулювання праці нотаріусів є досить важливим, оскільки поряд із загальними нормами, які є обов'язковими є й ряд спеціальних, які регулюють трудову діяльність виключно нотаріусів із урахуванням специфіки їх роботи.

Сутність єдності правового регулювання варто все ж розглядати у тісному взаємозв'язку із диференціацією правового регулювання, оскільки єдність і диференціація є взаємозалежними поняттями та не можуть існувати відокремлено одна від одної: єдність спричиняє диференціацію, а диференціація – єдність. Про тісний взаємозв'язок єдності та диференціації говорила І.О. Снігирьова, що єдність і диференціація трудового права – це дві сторони одного явища, у зв'язку з чим пояснюється їхній нерозривний зв'язок: зрівняння умов праці спричиняє усунення багатьох розходжень у правовому регулюванні праці та є базою для єдності, а збереження розходжень в умовах праці є основою для диференціації норм трудового законодавства [1, с. 89]. Про співвідношення вказаних понять у юридичній літературі говорила й Г.С. Скачкова, яка зазначала, що єдність і диференціація однаково притаманні трудовому праву і знаходяться в нерозривному зв'язку: для забезпечення єдності у регулюванні трудових відносин необхідний диференційований облік різноманітних факторів, а забезпечити диференціацію можливо на базі єдиних норм трудового права [2, с.273]. Особливо гостро питання єдності та диференціації правового регулювання праці постає саме відносно нотаріату, оскільки правовий статус цієї категорії працівників є недостатньо досліджений. Немає чіткого розуміння того, що ж є спільним, а що відмінним у правовому регулюванні праці нотаріусів, які норми є ключовими у здійсненні такого регулювання, у яких правовідносинах застосовується загальна, а в яких спеціальна норма тощо.

Єдність та диференціація охоплює значне коло суспільних відносин, а тому говорити про те, що вона проявляється виключно наприклад, при прийнятті особи на роботу чи виключно при безпосередньому виконанні трудових відносин не варто. Як зазначає автор монографії «Проблеми єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України» О.В. Черкасов єдність та диференціація правового регулювання проявляється в законодавчих актах кодифікаційного значення, де чітко визначені норми із загальною сферою дії та норми, дія яких обмежена певним колом осіб чи певним видом відносин, а також лежить в основі внутрішньої структури трудового права, визначаючи його зміст, поєднання категорій загального, особливого і конкретного в правовому регулюванні трудових відносин [3, с. 33]. Єдність становлять загальні (централізовані) акти, а диференціацію – спеціальні акти, які приймаються щодо конкретної категорії осіб чи сфери їх діяльності.

Переходячи до безпосереднього розгляду поняття «єдності» правового регулювання Т.В. Колеснік-Омельченко зазначає, що у тлумачному словнику значення слова «єдність» визначається як спільність, цілісність, згуртованість, нерозривність, взаємний зв'язок [4, с. 20] та ґрунтується на принципі єдності основних умов праці й рівності трудових прав та обов'язків усіх працівників, що здійснюють трудову діяльність. Цікавий підхід до розуміння терміну «єдність» надає Г.В. Кикоть та розкриває це поняття через розуміння певної системи: множинність автономних елементів; їх взаємозв'язок і взаємодія (структура); інтегративний характер взаємозв'язку і взаємодії цих елементів (процес); зовнішній зв'язок системи із середовищем [5, с. 94]. О.І. Процевський вважав, що єдність правових норм передбачає загальність принципів, вихідних, основоположних позицій [6, с. 50]. Ми повністю солідарні із думкою відповідно до якої єдність визначає загальні, основні та принципові позиції, які покладено в основу трудового законодавства України на основі якого здійснюється формування трудових відносин для інших працівників із урахуванням специфіки їх роботи, сфери діяльності чи суб'єкта трудових відносин. Т.А. Коляда зазначає, що єдність правового регулювання полягає в наявності єдиних підходів держави до регулювання трудових відносин, а диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється не лише шляхом конкретизації загальних норм права спеціальними нормами, але й шляхом прийняття локальних норм з тих питань, які взагалі не врегульовані в централізованому порядку [7, с. 96]. Єдиний підхід до правового регулювання праці означає поширення трудового законодавства на всіх працівників, незалежно від виду професії, місця роботи, характеру виконуваних завдань тощо. Характерною рисою єдності трудового права є поширення його норм на всю територію України.

Єдність передбачає функціонування принципу рівності і, як вважав, О.І Процевський, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівності (єдності) прав і обов'язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме цьому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої

створено підприємство, виду діяльності і галузевої належності тощо» [8, с. 41]. Проте, погодимося із думкою О.О. Коваленко та Р.І. Шабанова, які наголошують на тому, що рівність – це категорія рухомої складної рівноваги, де шальки терезів, а також вага на них не статичні, а постійно рухаються, змінюються, враховуючи специфіку суб'єкта, дії якого регулюються. Держава при цьому має відігравати свою роль, виконуючи свій головний обов'язок перед людиною – стежити, щоб ця специфіка суб'єкта, за наявності загальних норм, не стала йому тягарем у можливості реалізації його прав і не відобразилася негативно на головних правах людини – праві на життя та здоров'я [9, с. 130]. І ця думка є дійсно вірною, оскільки у питанні єдності і диференціації праці працівників, в тому числі нотаріусів, має бути забезпечено відповідний баланс єдності та диференціації, ці категорії не повинні суперечити один одному. Побудова правового регулювання праці нотаріусів, деталізація окремих правовідносин має здійснюватися виключно на основі загальних норм, не суперечити принципам трудового права, не звужувати правові норми, не переходити межі загально дозволеного.

На сьогодні єдність трудового права забезпечується прийнятим у 1971 році Кодексом законів про працю України, який «регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» [10]. Цей документ встановлює основні трудові права працівників: право на оплату своєї праці, право на гідні умови праці, визначає професійні стандарти праці, визначає основні гарантії права громадян на працю. Кодекс законів про працю України закріплює ряд важливих положень, які стосуються найманих працівників, серед яких ключовими є недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників, встановлені гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, положення щодо зміцнення трудової дисципліни, охорони трудових прав працівників тощо. Основним законом у сфері трудового права також визначено основні (загальні) особливості регулювання праці деяких категорій працівників, закріплено положення про створення з боку держави належних умов для зайнятості населення, працевлаштування осіб, вчинення дій та заходів, спрямованих на підготовку та перепідготовку працівників, підвищення рівня їх професійних знань, навчання, кваліфікації тощо. Питання робочого часу, відпусток, нормування праці, матеріального забезпечення, оплати праці, встановлення різноманітних гарантій для працівників та роботодавці, визначення безпечних умов праці, охорони праці, трудової дисципліни також визначено саме Кодексом законів про працю України.

Але наразі досконалість вказаного акту є досить сумнівною, оскільки розвиток трудових правовідносин продовжується, окремі норми не забезпечують регулювання правовідносин, що виникли в повному обсязі, а деякі взагалі є застарілими та, фактично, вже не дієвими. Крім того, варто згадати й думку К.Ю. Мельника, який також наголошує на окремих проблемах єдності трудового законодавства та вказує на недоліки норм Кодексу законів про працю України. Так, вчений говорить, що «прийняття чинного КЗпП України відбулося ще за часів радянської влади 10 грудня 1971 р. Протягом терміну дії КЗпП на території незалежної України Верховною Радою України було прийнято більше сімдесяти законів України з внесення змін та доповнень до нього. У результаті цього в КЗпП України вже практично не залишилося жодної статті, в яку б не вносилися ті чи інші зміни. Також КЗпП України не включає норми, які регулюють відносини з вирішення колективних трудових спорів, та практично не регулює відносини зайнятості та працевлаштування. Окремі аспекти трудових відносин регулюються КЗпП України недостатньо повно на відміну від спеціальних законів [11, с. 34]. Ми погоджуємося і такою позицією, тому наголосимо на тому, що питання удосконалення трудового законодавства сьогодні є досить актуальним, а дискусії щодо прийняття нового Трудового кодексу України не припиняються ні на мить, але, на жаль, відповідного балансу у обговореннях щодо прийняття цього акту наразі ще не вдалося досягти. Ми не будемо розглядати позитивні та негативні аспекти необхідності оновлення трудового законодавства, а лише наголосимо на тому, що ця проблема у сучасних умовах життя є необхідною для всіх категорій працівників, а не тільки для нотаріусів. Це обумовлено усуненням застарілості окремих трудових норм, осучасненням трудового законодавства, необхідністю врегулювання нових трудових правовідносин та підвищення рівня захищеності трудових та соціальних прав працівників.

Говорячи про єдність правового регулювання праці нотаріусів, на нашу думку, не можна обмежуватися виключно нормами Кодексу законів про працю України, а перелік законів та актів, які визначають єдність правового регулювання праці нотаріусів є значно ширшим. На сьогодні загальні питання

оплати праці, відпусток, охорони праці, окремі аспекти юридичної відповідальності працівників деталізовано у окремих актах, а тому, вважаємо, що в контексті дослідження єдності правового регулювання у трудовому праві варто згадати Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [12], «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [13], «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [14] тощо. Саме на основі цих законів встановлюються додаткові пільги, додаткові гарантії, можуть вчинятися додаткові заходи захисту трудових та соціальних прав нотаріусів, які визначають їх особливий характер, тобто диференціюють загальну норму. Погодимось із думкою О.В. Лавріненко, що єдність не перешкоджає тому, щоб закон установлював неоднакові норми стосовно категорій осіб, що перебувають у різному положенні. Виходячи із принципу єдності й диференціації правового регулювання праці, правові норми діляться на дві основні групи: загальні норми, що поширюються на всіх осіб найманої праці, і спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників [15, с. 192]. Отже, єдність – це загальність норм, загальність їх застосування та розуміння.

Що стосується саме праці нотаріусів, вважаємо, що єдність правового регулювання праці цієї категорії осіб передбачає:

1) всезагальність та універсальність норм трудового права, які поширюються на державних та приватних нотаріусів, у тому числі щодо встановлення рівних можливостей на реалізацію доступу процесії нотаріуса, встановлення однакових вимог для громадян на отримання професії нотаріуса. Тобто, єдність означає, що право на отримання професії нотаріуса виникає за однакових умов та підстав. Це ж стосується й ряду інших правовідносин: реалізації права на відпочинок, оплату праці, охорони праці тощо.

2) забезпечення єдиного підходу до регулювання трудових відносин нотаріусів незалежно від їх виду. Мається на увазі те, що в Україні діють єдині правила правового регулювання праці державних та приватних нотаріусів, які вже у процесі трудової діяльності нотаріусів посилюються диференційованими нормами. Тобто, є єдині норми, які поширюються на трудові відносини приватних та державних нотаріусів, незалежно від ознак, які розмежовують правовий статус державного та приватного нотаріуса, а також не залежать від того, чи виконує нотаріус трудові функції автономно, у складі певної нотаріальної контори чи забезпечує свою трудову діяльність самостійно.

3) єдність правового регулювання визначає мінімальний і загальний рівень трудових прав працівників, які поширюються й на працю нотаріусів. Можемо зробити висновок, що такі норми стосуються мінімальних гарантій у сфері трудового права, мінімального рівня соціального захисту, мінімального рівня охорони праці, мінімального рівня дотримання відповідних стандартів та нормативів, матеріального забезпечення, тривалості відпусток тощо.

4) єдність трудового законодавства характеризується поширеністю на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій працівників та оплати їх праці. Тобто єдність трудового права поширюється як на державних та приватних нотаріусів та всіх працівників нотаріальних контор.

**Висновки.** Отже, окресливши єдність правового регулювання, наголосимо на тому, що процес єдності правового регулювання праці нотаріусів був актуальним у період становлення трудового права загалом, розвитку трудового законодавства в Україні, а також у період активного становлення та розвитку нотаріальної діяльності та нотаріального процесу в Україні. Проте, негативною стороною єдності правового регулювання є неможливість забезпечення врахування інтересів тієї чи іншої категорії працівників, врахування особливостей їх роботи. Сучасний розвиток трудового права вже не може забезпечувати належний рівень регулювання трудових відносин виключно єдиними нормами та єдиним розумінням сутності правового регулювання, а тому поряд із єдністю з'являється й таке поняття як диференціація правового регулювання, яка регламентує особливості праці різних категорій працівників, до яких й належать нотаріуси.

#### Список використаних джерел:

1. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве Сов. гос-во и право. 1964. № 11. С. 83–91/
2. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Москва, 2003. 432 с.
3. Черкасов О.В. Проблемы єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: Право, 2019. 240 с.

4. Колеснік-Омельченко Т.В. Правове регулювання пенсійного забезпечення за вислугу років педагогічних працівників: дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. 2010. 172 с.
5. Кикоть Г.В. Юридичні факти в системі правовідносин: дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук. Спец.: 12.00.01 «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень» Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. 2006. 198 с.
6. Советское трудовое право / под общей ред. А.И. Процевского. Киев. Вища школа. 1981. 360 с.
7. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці. Право і безпека. 2003. № 2'3. С. 93–97.
8. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія Право. 2007. Вип. 9. С. 39–48.
9. Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128–135.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР 1971. Додаток до N 50.
11. Мельник К.Ю. До проблеми забезпечення єдності трудового права. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.). С. 33–38.
12. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Стаття 121.
13. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Стаття 4.
14. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Стаття 668.
15. Лавріненко О.В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання праці в трудових відносинах (дискусійні питання теорії). Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. 2010. Випуск 2. С. 189–198.