

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.23>

БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ: ПРАВОВІ ТА УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ

Маленко О.В.,
*асистент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0009-0008-5015-1567
e-mail: o.malenco@gmail.com*

Маленко О.В. Баланс інтересів працівника та роботодавця при працевлаштуванні: правові та управлінські аспекти.

Стаття присвячена дослідженню правових аспектів добору працівників на підприємстві, установі, організації крізь призму гармонізації інтересів роботодавця та працівника. Обґрунтовано, що в сучасних ринкових умовах успішність підприємства залежить від паритету між стратегічними цілями організації та суб'єктивними інтересами працівника. Акцентовано увагу на інтересах сторін трудового договору, де стратегічним інтересом роботодавця є забезпечення сталого функціонування та прибутковості організації, а приватним інтересом працівника є реалізація потреби у професійному досвіді та кар'єрному зростанні. Особливу увагу приділено правовому регулюванню процедури оцінювання кандидатів. Досліджено легітимність традиційних та інноваційних методів відбору у контексті дотримання вимог КЗпП України. Наголошено на правомірності вільного вибору роботодавцем персоналу, який обмежений імперативною заборонаю необґрунтованої або дискримінаційної відмови у прийнятті на роботу. Проаналізовано судову практику Верховного Суду щодо розмежування цих понять та акцентовано увагу на відсутності законодавчого закріплення дефініції «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Встановлено, що при укладенні трудового договору діє принцип свободи трудового договору, який забезпечує паритет інтересів, де право працівника на захист від свавілля кореспондується з правом роботодавця на вільний вибір персоналу, що є необхідною умовою для виконання ним функцій з управління працівниками. Розглянуто правовий режим обробки персональних даних під час працевлаштування. Доведено, що реалізація законного інтересу роботодавця щодо ведення кадрового обліку не потребує отримання окремої письмової згоди працівника, оскільки така діяльність є виконанням обов'язку володільця даних, який передбачено законом. Визначено, що баланс інтересів забезпечується обов'язком роботодавця гарантувати захист конфіденційної інформації від незаконного доступу. Обґрунтовано, що лише ризикоорієнтований та прозорий підхід до оцінки компетенцій кандидата дозволяє забезпечити стабільність трудових правовідносин та високу продуктивність праці без порушення фундаментальних прав людини.

Ключові слова: інтерес, роботодавець, працівник, добір персоналу, працевлаштування, персональні дані, необґрунтована відмова, трудовий договір, право на працю, тестування.

Malienko O.V. Balance of interests between employee and employer during recruitment: legal and managerial aspects.

The article is devoted to the study of legal aspects of recruitment at enterprises, institutions, and organizations through the prism of harmonizing the interests of the employer and the employee. It is substantiated that in modern market conditions, the success of an enterprise depends on the parity between the strategic goals of the organization and the subjective interests of the employee. Attention is focused on the interests of the parties to the employment contract, where the strategic interest of the employer is to ensure the sustainable functioning and profitability of the organization, while the private interest of the employee is to realize the need for professional experience and career growth.

Special attention is paid to the legal regulation of the candidate assessment procedure. The legitimacy of traditional and innovative selection methods is investigated in the context of compliance with the requirements of the Labour Code of Ukraine. The lawfulness of the employer's free choice of personnel is emphasized, which is limited by the mandatory prohibition of unjustified or discriminatory refusal of employment. The judicial practice of the Supreme Court regarding the differentiation of these concepts is analyzed, and attention is focused on the absence of a legislative definition of «unjustified refusal». It is established that when concluding an employment contract, the principle of freedom of the employment contract applies, which ensures parity of interests, where the employee's right to protection against arbitrariness corresponds with the employer's right to free selection of personnel, which is a necessary condition for the performance of personnel management functions. The legal regime of personal data processing during recruitment is considered. It is proven that the realization of the employer's legitimate interest in maintaining personnel records does not require obtaining a separate written consent from the employee, as such activity constitutes the fulfillment of the data controller's duty provided by law. It is determined that the balance of interests is ensured by the employer's obligation to guarantee the protection of confidential information from unauthorized access. It is substantiated that only a risk-oriented and transparent approach to assessing a candidate's competencies allows for ensuring the stability of labour relations and high labour productivity without violating fundamental human rights.

Key words: interest, employer, employee, personnel selection, recruitment, personal data, unjustified refusal, employment contract, right to work, testing.

Постановка проблеми. У сучасних динамічних соціально-економічних умовах фундаментом успіху будь-якої організації стає паритет інтересів суб'єктів трудових відносин. Інтерес роботодавця проявляється у забезпеченні стабільності, конкурентоспроможності та якості бізнес-процесів та прямо залежить від здатності залучити висококваліфікованих фахівців. Водночас інтерес працівника у сучасному ринковому середовищі полягає у пошуку організацій, що пропонують найкращі умови для самореалізації. Посилення конкуренції за людський капітал в Україні змушує підприємства переглядати механізми добору працівників, орієнтуючись не лише на власні потреби, а й на інтереси потенційних кадрів. Якісне комплектування штату працівників вимагає не лише врахування економічного інтересу власника (оптимізація витрат, фінансова стабільність), а й створення умов для задоволення професійних інтересів працівників. Це стає можливим за умови використання гнучких методів оцінювання та залучення персоналу. Системний підхід до вибору кандидата на робоче місце дозволяє вибудувати таку модель найму працівників, де особисті компетенції працівника стають запорукою виконання завдань організації, що робить цей процес максимально обґрунтованим і взаємовигідним. Саме це обумовлює необхідність аналізу таких правових та управлінських механізмів добору працівників, які дозволять узгодити інтереси організації з інтересами працівників, забезпечуючи довгострокову стабільність трудових відносин.

Стан опрацювання. Окремі питання реалізації права на працю досліджувались такими ученими, як Н.Д. Гетманцева, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, проблематика права роботодавця на інформацію та проблематика необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу досліджувались Г.І. Чанишевою, О.М. Ярошенко, А.О. Пташинською, Конопельцевою О.О. та іншими.

Мета статті полягає у дослідженні процесу добору кадрів підприємств, установ, організацій в розрізі пошуку балансу між стратегічними інтересами роботодавця щодо залучення висококваліфікованих фахівців та суб'єктивними інтересами працівника щодо професійної реалізації.

Виклад основного матеріалу. В соціально-економічному аспекті праця людини є усвідомленою, цілеспрямованою, результативною, суспільно-корисною діяльністю [1, с. 60]. Однак, на сьогодні право на працю не забезпечує обов'язку держави та роботодавців надавати роботу всім бажаним [2, с. 88]. Водночас, ефективність діяльності підприємства, установи, організації безпосередньо залежить від питомої ваги висококласних фахівців, здатних демонструвати максимальну результативність. У зв'язку з цим, у роботодавця з'являється стратегічний інтерес, який полягає в суттєвому підвищенні стандартів та вимог до процедури добору кандидатів на роботу.

Підбір персоналу розглядається як комплекс заходів, спрямованих на пошук та залучення на роботу спеціалістів, чії професійні якості сприяють досягненню цілей організації. Цей процес охоплює пошук, оцінку та найм кандидатів, які мають бажання працювати, володіють необхідним

набором компетенцій та поділяють корпоративні цінності [3, с. 241]. Й тут інтерес роботодавця зосереджується, передусім, на забезпечення сталого функціонування організації та досягненні найкращих показників її діяльності. Таким чином, якісний відбір працівників забезпечує не лише заміщення вакансії, а й гармонізацію прагнень працівника з вектором розвитку підприємства, що є фундаментальним інтересом обох суб'єктів трудових відносин.

Так, укладаючи трудовий договір працівник стає активним суб'єктом, який спрямовує свої дії на втілення власних прагнень та потреб, тобто на реалізацію власних інтересів. В свою чергу, ефективність діяльності роботодавця безпосередньо залежить від добору кадрів, проведеного за професійними та особистісними якостями кандидата у працівники, з урахуванням характеру роботи та умов її виконання [4, с. 153].

Відповідно до ч. 1 ст. 22 КЗпП України, «власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади)» [5].

Процес працевлаштування нерозривно пов'язаний із професійною оцінкою претендента на конкретну посаду на підприємстві, установі, організації. Під такою оцінкою слід розуміти аналіз відповідності індивідуальних характеристик особи, а також її спеціальності, кваліфікації, спеціалізації встановленим критеріям вакантної посади. У сучасній кадровій практиці традиційним є апробування кандидатів за допомогою стандартизованих методик, зокрема таких як: аналіз резюме кандидата, співбесіда, інтерв'ю, тестування.

Водночас, в умовах сьогодення активно починають використовуватись інноваційні методи підбору працівників, як от Brainteaser-інтерв'ю, стресове або шокове інтерв'ю [3, с. 248], співбесіди за 90 секунд за допомогою Job Bot у таких месенджерах і соціальних мережах, як Telegram, Viber та Facebook [6], прелімінаринг, тобто залучення до роботи студентства та випускників вузів через систему виробничої практики та стажування, де такі молоді фахівці виступають гарантом успіху компанії в довгостроковій перспективі [7, с. 17].

Таким чином, прерогатива добору персоналу належить безпосередньо роботодавцю. Однак, варто звернути увагу на те, що Кодекс законів про працю України не визначає конкретних методів перевірки ділових чи моральних якостей потенційного працівника. Жоден із вказаних методів добору працівників не є законодавчо обов'язковою процедурою при прийнятті на роботу, оскільки норми КЗпП України не містять вимог щодо їх обов'язкового проходження. Це інструмент оцінки кандидата на заняття вакантної посади, який роботодавець використовує для перевірки його кваліфікації.

Незважаючи на те, що здійснення оцінки та відбору кандидатів розглядається як законний інструмент захисту економічного інтересу власника, проте його реалізація не повинна вступати в конфлікт із правами людини. Законодавство встановлює превентивні межі, що запобігають зловживанням під час збору інформації, зобов'язуючи роботодавця дотримуватися стандартів захисту персональних даних та поваги до трудових прав працівника.

Варто звернути увагу на такий спосіб оцінки знань та вмінь майбутнього працівника, як тестування, який використовується роботодавцями різних країн світу, в тому числі й України. Через відсутність у законодавстві про працю спеціальних норм, що регламентують процедуру тестування, законодавство про працю не містить вичерпного переліку питань, на які претендент має право не відповідати. Однак це правове поле все ж таки обмежене імперативними вимогами статті 25 КЗпП України, відповідно до положень якої «забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством» [5].

У цьому контексті тестування слід розглядати як інструмент об'єктивної оцінки, що складається із системи стандартизованих завдань для визначення професійної підготовки та кваліфікації особи, яка поступає на роботу. Оскільки формат тесту зазвичай передбачає вибір одного з готових варіантів відповіді на фахові запитання, то така процедура не може вважатися збором конфіденційних чи заборонених законом відомостей. Таким чином, якщо зміст тестів спрямований виключно на встановлення професійних якостей працівника, вони є легітимним засобом реалізації інтересу роботодавця у формуванні якісного кадрового складу, не порушуючи при цьому трудові права майбутнього працівника.

Інакше кажучи, процедура тестування має на меті об'єктивну перевірку фахового рівня претендента на посаду, забезпечуючи при цьому дотримання принципу рівності прав усіх кандидатів

на працевлаштування. Окрім того, результати тестів можуть бути доказом у суді, адже у разі виникнення спору щодо необґрунтованості відмови у наймі, роботодавець може використовувати їх для підтвердження невідповідності особи заявленим кваліфікаційним вимогам.

Незважаючи на законодавчо закріплене право роботодавця на вільний вибір кандидатів на вакантні робочі місця, правовий інтерес роботодавця обмежений імперативною заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, відповідно до ч. 2, 3 ст. 22 КЗпП України, «забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій цієї статті» [5].

Утім, чинне трудове законодавство не містить нормативного закріплення дефініції «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу». Відсутність чіткого законодавчого формулювання цього поняття створює умови для його довільного тлумачення як суб'єктами трудових відносин, так і правозастосовними органами.

Так, у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 березня 2019 року в справі № 349/81/18 (провадження № 61-43402св18) суд роз'яснив, що «стаття 22 КЗпП України передбачає наявність двох окремих складів правопорушень трудового законодавства при відмові у прийнятті на роботу: необґрунтована відмова у прийнятті на роботу і відмова у прийнятті на роботу за ознаками дискримінації особи у випадках, як прямо передбачених частиною другою статті 22 КЗпП України, так і в інших нормах трудового права. Обов'язку однієї сторони завжди кореспондує право іншої сторони: заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу кореспондується з обов'язком роботодавця укласти такий договір. Перелік обов'язку роботодавця укласти трудовий договір з працівником за правилами КЗпП є вичерпним. Відповідно до положень статті 21 КЗпП укладення трудового договору, як і будь-якої іншої двосторонньої угоди, потребує згоди не тільки працівника, а й власника або уповноваженого ним органу. Зазначеним забезпечується оптимальне узгодження інтересів роботодавця і особи, яка бажає укласти трудовий договір, інакше роботодавець буде позбавлений можливості у повному обсязі виконувати свої функціональні обов'язки щодо підбору та розміщення кадрів і нести відповідальність за той обсяг роботи, за який він відповідає за законом» [8].

Таким чином, суд чітко розмежує два види незаконної відмови у прийнятті на роботу: необґрунтована відмова, яка пов'язана з відсутністю пояснень або з посиланням на обставини, що не стосуються професійних якостей особи (кваліфікація, досвід), та дискримінаційна відмова, яка базується на ознаках, які прямо заборонені законом (стать, раса, політичні погляди, інвалідність тощо). Це означає, що при захисті своїх прав та інтересів працівник має чітко визначити яким чином вони порушені.

Окрім того, суд застосовує класичну юридичну логіку, а саме: заборона відмовляти без підстав в укладенні трудового договору породжує обов'язок роботодавця укласти договір. При цьому, суд наголошує на тому, що перелік випадків, коли роботодавець зобов'язаний найняти особу на роботу (наприклад, прийняття на роботу за переведенням з іншого підприємства), є вичерпним. У всіх інших випадках діє принцип свободи договору. Відтак, судом підкреслено, що трудовий договір - це двостороння угода, а тому не можна змусити роботодавця прийняти працівника на роботу лише тому, що той хоче працювати, потрібна згода власника або уповноваженого ним органу, адже саме роботодавець несе відповідальність за фінансові результати та безпеку на підприємстві, установі, організації, а звідси, саме він повинен мати право обирати працівників для досягнення таких цілей. Саме у такий спосіб можна забезпечити оптимальне узгодження інтересів роботодавця та особи, яка бажає укласти трудовий договір.

У межах правового регулювання працевлаштування виникає питання щодо пріоритетності законного інтересу роботодавця у зборі інформації про працівника та суб'єктивного права працівника на захист персональних даних.

Так, процедура укладення трудового договору, згідно з приписами ст. 24 КЗпП України, покладає на громадянина нормативно закріплений обов'язок надати роботодавцю визначений пакет документів, а саме: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених

законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи [5].

Інформація, що міститься у вказаних документах, за своєю суттю є сукупністю персональних даних. У зв'язку з цим виникає дискусійне питання щодо необхідності отримання окремого дозволу на їхню обробку.

Так, відповідно до статті 11 Закону України «Про захист персональних даних» є шість підстав для обробки персональних даних, зокрема: згода суб'єкта, чії дані обробляються; дозвіл на обробку персональних даних; укладення та виконання правочину з певною метою; захист життєво важливих інтересів суб'єкта персональних даних; необхідність виконання обов'язку володільця персональних даних, який передбачений законом; та необхідність захисту законних інтересів володільця персональних даних або третьої особи, якій передаються персональні дані [9].

Очевидно, що обробка персональних даних можлива не тільки за умови отримання згоди чи дозволу особи, дані якої обробляються.

Дійсно, після отримання від працівника документів, необхідних для укладення трудового договору, такі документи будуть використовуватись роботодавцем шляхом копіювання, зберігання та внесення до тих електронних баз даних, які використовуються підприємством, установою, організацією. У даному випадку роботодавець оперуючи інформацією, яку працівник надав добровільно для укладення трудового договору, виконує свій обов'язок щодо ведення кадрового обліку, й відповідно виступає володільцем персональних даних працівника. Таким чином, оскільки підставою обробки персональних даних роботодавцем є його обов'язок, передбачений законом (ст. 24 КЗпП України), то окремий дозвіл (згода) від працівника не потрібен. Водночас, роботодавець зобов'язаний забезпечити захист таких даних від випадкової втрати, знищення, незаконної обробки чи незаконного доступу до них.

У процесі працевлаштування саме категорія «інтересу» визначає, наскільки стабільними та успішними будуть трудові відносини. Кожен етап процедури працевлаштування підпорядкований логіці реалізації інтересів сторін, де фінальний юридичний результат, себто укладення трудового договору, є одним із засобів досягнення мети як працівника, так і роботодавця, та має для них юридичне, економічне чи особистісне значення.

Так, обираючи місце роботи, потенційний працівник має власні суб'єктивні інтереси, серед яких: набуття професійного досвіду, адже нерідко особа погоджується на роботу задля опанування нових навичок та отримання практичного досвіду у сферах, з якими раніше не стикалася; кар'єрне зростання, адже заміщення рядової вакансії на підприємстві працівник розглядає як старт для подальшого просування до керівних посад та підвищення рівня заробітної плати; доступ до інформації, адже певні посади забезпечують працівнику володіння специфічною інформацією, що має комерційну або особисту цінність; публічне визнання та медійність, що притаманні представникам творчих професій (митцям, письменникам), адже низька оплата праці на початку кар'єри розглядається ними як інвестиція у власне ім'я, яке з часом забезпечить стабільні високі доходи.

В свою чергу роботодавець, приймаючи на роботу нового працівника, має на меті реалізувати свої інтереси. Один із головних інтересів роботодавця полягає не просто у наймі працівника, а у створенні таких умов, де особисті цілі працівника (кар'єра, статус, досвід) стають двигуном для виконання завдань організації. Це дозволяє підтримувати високу продуктивність підприємства, установи, організації без додаткових фінансових витрат. Водночас, з'ясування роботодавцем інтересів майбутнього працівника на етапі працевлаштування є інструментом захисту від майбутніх ризиків, адже роботодавець зацікавлений уникнути «конфлікту інтересів» та передчасного звільнення фахівця, забезпечуючи стабільність кадрового складу.

Висновки. Таким чином, процес добору працівників є актом узгодження стратегічного інтересу роботодавця (забезпечення сталого розвитку та прибутковості через залучення кваліфікованих кадрів) та суб'єктивного інтересу працівника (реалізація права на працю, отримання досвіду, кар'єрне зростання). Ефективність підприємства досягається лише тоді, коли цілі працівника максимально корелюють із цінностями підприємства. Використання як традиційних, так і інноваційних методів оцінки кандидата на роботу є правомірним інструментом реалізації інтересу роботодавця. Межею легітимності таких методів є положення закону, які забороняють вимагати відомості про політичну, національну приналежність чи місце реєстрації від потенційного працівника. Роботодавець наділений правом вільного вибору серед кандидатів на вакантну посаду. Однак

цей інтерес обмежений імперативною заборонаю необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, де право на відмову у прийнятті на роботу є законним інструментом захисту економічного інтересу власника, доки воно базується на аналізі професійних характеристик особи. Судова практика розмежує дискримінаційну відмову від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Правовою підставою для опрацювання роботодавцем персональних даних про майбутнього працівника виступає імперативна вимога закону щодо виконання роботодавцем функцій володільця даних. А тому, правовий інтерес власника підприємства, установи, організації у легітимному використанні відомостей про найману особу не потребує додаткової згоди, адже правомірність таких дій заздалегідь детермінована законодавством. У цьому контексті інтерес роботодавця щодо дотримання встановленого порядку документообігу та звітності визнається пріоритетним та таким, що не порушує балансу інтересів працівника та роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 60-65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_7_11 (дата звернення: 01.02.2026).
2. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84-89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_6_18 (дата звернення: 01.02.2026).
3. Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Глушко Т.В., Зелена М.І., Данілкова А.Ю. Теоретичні засади визначення процесів пошуку, добору та відбору персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. № 1. С. 239-251. URL: <https://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/07/2021-1-%D0%95%D0%9D-42.pdf> (дата звернення: 01.02.2026).
4. Конопельцева О.О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу як юридична гарантія реалізації права на працю. *Порівняльно-аналітичне право*. ДВНЗ «УжНУ». Ужгород. 2016. № 1. С. 151-154. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/handle/lib/77711> (дата звернення: 27.01.2026).
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII: станом на 27.09.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.02.2026).
6. Вонберг Т., Дмитрук С., & Крочак В. (2023). СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ: АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ. *Економіка та суспільство*, (52). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2587> (дата звернення: 03.02.2026).
7. Чернишова Л.І., Яковенко О.І. Сучасний погляд на прелімінаринг як ефективну технологію підбору персоналу. *Економіка. Фінанси. Право*. 2020. № 5(2). С. 16-20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efpr_2020_5%282%29__5 (дата звернення: 03.02.2026).
8. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 березня 2019 року в справі № 349/81/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80950615> (дата звернення: 01.02.2026).
9. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI: станом на 14.06.2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення: 01.02.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 05.02.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026

Дата публікації: 05.03.2026

© Маленко О.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0