

**ЯРОЩУК О. В.**

здобувач кафедри конституційного  
та адміністративного права  
(Запорізький національний університет)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.2.53>

## ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ЯВИЩА МОБІНГУ В УКРАЇНІ

У статті досліджено поняття та сутність явища мобінгу в Україні. Вказано, що на своєму шляху розбудови та удосконалення чинного законодавства Україна, як правова держава, протистоїть будь-яким негативним явищам, які об'єктивно виникають і існують у суспільстві. Особливо протидія нашої держави триває на шляху проявів насильства у всіх сферах буття українського суспільства.

Констатовано, що у першу чергу насильство асоціюється із фізичним болем, але не менш травматичним може бути і моральне (психологічне) насильство, економічне, сексуальне (кримінально-каране не порівнюється у даному аспекті). Саме до таких форм насильства відноситься проблема мобінгу, яка викликає неабиякий науковий та суспільний інтерес, що потребує не лише вивчення цього явища із точки зору науки, а й вироблення практичних механізмів адміністративно-правового регулювання відповідальності у разі його вчинення. Хоча домагання на робочому місці такі ж давні, як і сама робота, вони стали предметом наукових досліджень і про них частіше повідомлялося лише з 1980-х років. Вивчення феномену мобінгу та його проявів переважно здійснювалось у дослідженнях психологічного спрямування. Загалом, у національному науковому середовищі, цю правову проблему вивчали як міждисциплінарне явище, у переважній своїй більшості через призму трудового права та у журнальних публікаціях, у той час як міжнародні дослідники цією проблемою займаються ще із 80-х років ХХ століття.

Зроблено висновок, що саме через наявність мобінгу у трудовому колективі можна простежити наявний підхід до прав людини, а саме такий конфлікт свідчить про відсутність визнання та поваги до працівника як до індивідуальної особистості, ігнорується право на людську гідність, що свідчить про заселення у колективі думок про можливу нерівність, залежність від чужої думки чи інших обставин на кшталт матеріального тиску (позбавлення премій), що у цілому призводить до нестабільності у житті, впливає на сімейні стосунки, особистий розвиток, стверджує думку про неповноцінність, та у кінці-кінців може призвести до душевних та психо-емоційних розладів.

**Ключові слова:** мобінг, цькування, права людини, адміністративна відповідальність.

### **Yaroshchuk O. V. Understanding the essence of the phenomenon of mobbing in Ukraine**

The article examines the concept and essence of the phenomenon of mobbing in Ukraine. It is indicated that on its way of development and improvement of the current legislation, Ukraine, as a state governed by the rule of law, opposes any negative phenomena that objectively arise and exist in society. Especially the opposition of our state continues on the path of manifestations of violence in all spheres of existence of Ukrainian society.



It is stated that, first of all, violence is associated with physical pain, but moral (psychological) violence, economic, sexual (criminally punishable is not comparable in this aspect) can be no less traumatic. It is to such forms of violence that the problem of mobbing belongs, which is of great scientific and public interest, which requires not only the study of this phenomenon from the point of view of science, but also the development of practical mechanisms for administrative and legal regulation of responsibility in case of its commission. Although workplace harassment is as old as the job itself, it has been the subject of scientific research and has only been reported more frequently since the 1980s. The study of the phenomenon of mobbing and its manifestations was mainly carried out in psychological research. In general, in the national scientific community, this legal problem has been studied as an interdisciplinary phenomenon, for the most part through the prism of labor law and in journal publications, while international researchers have been dealing with this problem since the 80s of the twentieth century.

It is concluded that it is through the presence of mobbing in the labor collective that the existing approach to human rights can be traced, and it is such a conflict that indicates a lack of recognition and respect for the employee as an individual, the right to human dignity is ignored, which indicates the instillation in the team of thoughts about possible inequality, dependence on someone else's opinion or other circumstances such as material pressure (deprivation of bonuses), which generally leads to instability in life, affects family relationships, personal development, affirms the idea of inferiority, and ultimately can lead to mental and psycho-emotional disorders.

**Key words:** *mobbing, harassment, human rights, administrative liability.*

**Постановка проблеми.** На своєму шляху розбудови та удосконалення чинного законодавства Україна, як правова держава, протистоїть будь-яким негативним явищам, які об'єктивно виникають і існують у суспільстві. Особливо протидія нашої держави триває на шляху проявів насильства у всіх сферах буття українського суспільства.

Доцільно вказати, що у першу чергу насильство асоціюється із фізичним болем, але не менш травматичним може бути і моральне (психологічне) насильство, економічне, сексуальне (кримінально-каране не порівнюється у даному аспекті). Саме до таких форм насильства відноситься проблема мобінгу, яка викликає неабиякий науковий та суспільний інтерес, що потребує не лише вивчення цього явища із точки зору науки, а й вироблення практичних механізмів адміністративно-правового регулювання відповідальності у разі його вчинення.

Хоча домагання на робочому місці такі ж давні, як і сама робота, вони стали предметом наукових досліджень і про них частіше повідомлялося лише з 1980-х років. Вивчення феномену мобінгу та його проявів переважно здійснювалось у дослідженнях психологічного спрямування. Загалом, у національному науковому середовищі, цю правову проблему вивчали як міждисциплінарне явище, у переважній своїй більшості через призму трудового права та у журнальних публікаціях, у той час як міжнародні дослідники цією проблемою займаються ще із 80-х років ХХ століття.

Вперше шведський вчений Х. Лейман, який вивчав особливості поведінки людей у трудовому колективі в 1984 році опублікував звіт "The National of Occupational Safety and Health" щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982–1983 рр. у Швеції і назвав мобінг «психологічним терором», який включає «систематично повторюване вороже і неетичне відношення одного або кількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї».

Психологічний терор (*Workplace Mobbing*) – це термін, який спочатку був введений Конрадом Лоренцом, але з точки зору поведінки людини на робочому місці розроблений і науково вивчений шведським психологом Хайнцом Лейманом<sup>1</sup>. Зокрема, у своєму

<sup>1</sup> Leymann H. The Mobbing Encyclopaedia. URL: [www.leymann.se/English/frame.html](http://www.leymann.se/English/frame.html)



дослідженні 1991 року лауреат Нобелівської премії 1973 року К. Лоренц використовував термін «мобінг» для опису моделі поведінки в тваринному світі, коли група менших тварин збирається у вигляді натовпу і нападає на більшу тварину.

У 1972 році Х. Лейман запозичив термін «мобінг» для опису ситуації, в якій весь шкільний клас або його більша частина нападає на окрему дитину. На думку Х. Леймана, психологічний терор або мобінг у трудовому житті включає вороже та неетичне спілкування, яке систематично спрямовується одним або декількома індивідами, головним чином на одного індивіда, який через мобінг заганяється в безпорадне та беззахисне становище та утримується там за допомогою триваючої діяльності мобінгу [1]. Ці дії відбуваються дуже часто (за статистикою не рідше одного разу на тиждень) і протягом тривалого періоду часу (не менше шести місяців). Через високу частоту та тривалу ворожу поведінку таке жорстоке поводження призводить до значних психічних, психосоматичних та соціальних страждань [1].

Також цікавим є той факт, на який звернув Х. Лейман, що мають місце і випадки, коли мобінг взаємний, до того часу, поки один із моберів не становиться аутсайдером. Саме через тривалість ворожої і неетичної поведінки настають значні психічні, психосоматичні та соціальні страждання [2, с. 120]. Усі дослідження Х. Леймана надали поштовху для подальших досліджень, але він проводив їх із точки зору психології. Однак, наше дослідження стосується саме мобінгу як правової проблеми, тому звернімося до досліджень саме у цій сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В межах юридичних публікацій дослідниця увага приділялась питанням кримінально-правової відповідальності за булінг як суміжну із мобінгом категорію. Серед публікацій, представників кримінально-правової науки, присвячених встановленню змісту відповідальності за вчинення мобінгу та булінгу, проявів агресивної та жорстокої поведінки варто виокремити публікації О.В. Олішевського [3], П.П. Сердюка [4]. В межах адміністративно-правових досліджень питання мобінгу вивчалось доволі фрагментарно, і тут варто виокремити окремі наукові статті М.О. Ковальнової та І.О. Божук [5], Н.Ю. Щербюк [6]. В.В. Гончарук [7], Т.А. Занфірова [8] досліджували питання мобінгу як складової трудових правовідносин.

**Мета статті.** Дослідити поняття та сутність явища мобінгу в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), домагання на робочому місці – це неприйнятна практика та поведінка, погрози або залякування, які трапляються в одному або кількох випадках і можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди. Це також може бути формою гендерно зумовленого насильства [9].

Мобінг на робочому місці – це форма дискримінації, яка порушує широкий спектр трудового законодавства та громадянських прав. Це образлива поведінка, яку можна вважати залякуючою, ворожою або образливою, і яку працівник часто вимушений терпіти по відношенню до себе, щоб зберегти свою роботу. Останнім часом, з поширенням цифрових медіа, про переслідування часто повідомляють через електронні комунікації. Такий широкий спектр презентацій вимагає від компаній та організацій постійної пильності, щоб уникнути всіх форм переслідування.

Розуміння терміну «мобінг» походить англійський слів “mob” (натовп) або «бунтуючий натовп». Вчинення дій мобінгу характеризується проявами фізичного чи психічного впливу однієї особи, чи колективу на іншу особу, що є агресивною формою насильства, яка будується на застосуванні авторитетних факторів приниження людини [1].

Мобінг – це мовчазна форма насильства, яка впливає на робочі відносини, дестабілізує жертву та завдає шкоди фізичному та психічному здоров'ю працівників. Це може спричинити моральну, психологічну, фізичну та матеріальну шкоду, а також тимчасову або постійну втрату працездатності. Таким чином, мобінг є явищем, що має юридичне, соціальне та психологічне значення в робочому середовищі. Визнаючи важливість цього явища, МОП прийняла Конвенцію про ліквідацію насильства та домагань у сфері праці, а також додаткову Рекомендацію № 206 до неї. Зокрема, Конвенція визнає право кожного працювати



в середовищі, вільному від насильства та переслідувань, а також важливість культури праці, заснованої на взаємній повазі та людській гідності.

Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 є першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-обумовлене насильство та домагання. Вперше в міжнародному праві Конвенція включає в себе конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (ст. 4 (1)).

Важко вказати, що Конвенція та Рекомендація є взаємодоповнюючими документами. При цьому, якщо Конвенція МОП № 190 передбачає низку положень, які мають бути обов'язково імплементовані в трудове, кримінальне та інше законодавство держави, то Рекомендація № 206 передбачає додаткові положення рекомендаційного характеру.

Мобінг як соціальна категорія існував завжди, адже працівники часто стикалися із несправедливістю на роботі, існували робочі конфлікти, приниження, домагання, примус до звільнення чи економічні санкції, але всі ці «гострі» ситуації вирішувалися переважно через призму трудового права або ж шляхом проведення службових розслідувань та життя дисциплінарних стягнень. У будь-якому разі, значна перевага і перемога у конфліктних ситуаціях надавалася сильнішій стороні, тобто роботодавцю або ж чисельній перевазі сторін конфлікту. Робота відіграє центральну роль у формуванні людської ідентичності. Тому розуміння його значущості і ступеня прихильності між працівниками і їх роботою має велике значення для розуміння взаємозв'язку між людиною і працею, враховуючи, що люди більшу частину свого часу проводили за роботою.

В онтологічному сенсі праця пов'язана з взаємодією, яку люди встановлюють з природою, діяльністю з соціальною метою, яка в той же час є свідомою. Праця є трансформаційною, оскільки вона дозволяє людині перетворювати природні продукти на засоби існування, але також є продуктивною, оскільки вона породжує товари, послуги та відносини в процесі свого будівництва. У той же час робота змінює міжособистісні стосунки, сприяючи встановленню зв'язків, взаємодії та обміну досвідом, а також позитивному психосоціальному впливу, утверджуючи свою культуру та розкриваючи свою ідентичність і досягнення. Тому праця не може розглядатися тільки як засіб існування.

Протягом багатьох років робота не розглядалася як частина відповідних аспектів людського життя, способу існування або як джерело психологічних страждань. Органічні, генетичні або сімейні аспекти розглядалися як правдоподібні виправдання розладів психічного здоров'я, що розвиваються у працівників. Незважаючи на збільшення кількості досліджень на цю тему, частиною нашої культури є дотримання дистанції між темами здоров'я та психічного здоров'я працівників, ніби обидві теми не можуть бути взаємопов'язані [10].

Рівень домагань зростає і набуває все більшої помітності через зміни в робочому середовищі та розширення комп'ютеризації та комунікації. Насильство на робочому місці визначається як будь-яка подія, під час якої хтось зазнає жорстокого поводження, погрозу або напад в обставинах, пов'язаних з роботою, і розглядається як проблема громадського здоров'я. Він може мати фізичний, моральний або психологічний характер і може здійснюватися роботодавцями, колегами, клієнтами або партнерами. Незважаючи на те, що про насильство дуже мало повідомляють, воно є поширеним явищем.

Мобінг є одним із видів насильства на робочому місці. Воно визначається як будь-яка образлива, повторювана та систематична поведінка, яка ставить під загрозу гідність та фізичну чи психічну недоторканність особи. Концептуалізація мобінгу була розроблена в умовах глобалізації, яка все більше наражає працівників на завищені вимоги, організаційні обмеження, інтенсифікацію праці [10].

Варто вказати, що у спеціальній літературі підкреслюється, що з поширенням технологій та комп'ютеризацією домагання перетнули межі робочого середовища та вторглися в приватний простір. Додатки для обміну повідомленнями надають платформу для



переслідувань. Водночас, використання цих додатків дозволяє документувати образливу поведінку, забезпечуючи підґрунтя для юридичної відповідальності агресора [10].

Робота, крім формування ідентичності, може бути джерелом психологічних страждань і дискомфорту, особливо коли працівник не відчуває, що його цінують, стикається з ворожим або небезпечним середовищем, або коли робота не дає перспектив або не відповідає особистим очікуванням працівника. Робоче середовище складається з систем, ситуацій і умов, в яких працівники виконують свої завдання. Токсичне середовище забезпечує подразливі переживання, які призводять до поганої продуктивності роботи, діючи як ракові пухлини, які завдають шкоди всьому організму. Токсична поведінка може збільшити організаційні витрати, оскільки, крім шкоди іміджу компанії, вона спричиняє низьку самооцінку серед працівників, високу плинність кадрів, прогули та зниження продуктивності.

Жертви мобінгу, як правило, стають ізольованими на робочому місці, оскільки колеги, як правило, мовчать про ситуацію або через страх стати жертвою агресора, або через стосунки, які агресор встановив з рештою команди. Люди схильні захищати тих, з ким у них особисті стосунки, коли вони вчиняють моральні порушення. Ця тенденція не залежить від статі, моральних засад чи чутливості. Така ситуація посилює негативний вплив на жертву, оскільки ізоляція та відчуття самотності часто заважають жертві повідомити про агресію, тим самим продовжуючи цикл домагань.

Домагання можуть спричинити або посилити багато психологічних та поведінкових розладів. Більшість насильницьких ситуацій переживаються мовчки, що суттєво заважає реальному пізнанню взаємозв'язку між домаганнями та психологічною шкодою. Чи то через страх втратити роботу, чи то через тривіалізацію домагань у структурі деяких організацій, харасмент непомітний, хоча всі бачать, якої шкоди воно завдає. Ступінь психологічної шкоди залежить від підтримки, яку отримує працівник, а також від його особистої здатності до витривалості.

При мобінгу на жертву впливає виснаження в середовищі, де вона знаходиться, і ізоляція від оточення. В результаті мобінгу, від якого він страждає, жертва втрачає впевненість у собі. Кінцевою метою, як правило, є звільнення жертви з робочого місця.

Початкові дослідження, проведені в Європі та Америці, показали, що така поведінка спричиняє значну шкоду для організацій. У початкових дослідженнях, проведених у Швеції Х. Лейманом [1], було виявлено, що 3,5 % працездатного населення страждали від мобінгу.

Крім того, було підраховано, що ймовірність того, що працююча людина протягом життя страждатиме від такої поведінки, становила 25 % [1]. Дослідження, проведені в США, показали, що 82 % працівників, які зіткнулися з мобінговою поведінкою, були змушені звільнитися або втратили роботу. З'ясовано, що 34 % з них звільнилися за станом здоров'я, пов'язаним з мобінгом, а 44 % – в результаті системи оцінки діяльності організації, або за власною ініціативою, або через управлінське рішення. Працівники, які не звільнюються, хоча й страждають від мобінгу, відчувають падіння своєї продуктивності та втрачають майбутні можливості просування по службі [12].

Дослідження в області мобінгової поведінки показують, що співробітники, які страждають від мобінгу, відчувають біологічні та психологічні проблеми зі здоров'ям. 23 % працівників, які страждають від мобінгу на робочому місці, в результаті відчувають психологічні розлади. Коли мобінгова поведінка сильно впливає на жертву, це може викликати проблеми зі здоров'ям, такі як депресія та серцевий напад у жертви. Така ситуація затягує потерпілого аж до суїциду [12].

Варто вказати, що у спеціальній літературі, у багатьох випадках булінг і мобінг використовуються як синоніми. Проте поняття «булінг» частіше пов'язується з фізичним тиском, а «мобінг» в основному пов'язаний з психологічним тиском на робочому місці [13].

Деякі вчені у правовому аспекті пропонують тлумачити мобінг у широкому розумінні як незаконну, систематичну та довготривалу поведінку осіб, які є членами трудового колективу, скеровану проти окремого члена (інших членів) трудового колективу, що полягає в порушенні їх законних прав та інтересів і створенні нестерпних умов праці



з метою примушення постраждалої особи (групи осіб) до звільнення з місця роботи [14, с. 271].

У більш вузькому значенні Н. Замятіна визначає мобінг як деструктивну стратегію поведінки персоналу, що призводить до гострого міжособистісного конфлікту, який відрізняється своєю специфічністю та тривалістю й спрямований проти окремого співробітника по роботі та/або керівником [15, с. 6].

У своєму дослідженні І. Лагутіна надала визначення мобінгу через призму поділу його за спрямованістю. Так, зазначила науковиця, що мобінг в системі соціально-трудових відносин має або вертикальну, або горизонтальну спрямованість. Горизонтальний мобінг – це моральне переслідування на рівні однієї професійної групи або одного структурного підрозділу. В якості суб'єктів конфліктної взаємодії виступають співпрацівники структурного підрозділу. Моральне переслідування розвивається за однією із схем: «співпрацівник – співпрацівник», «група співпрацівників – співпрацівник». Вертикальний мобінг являє собою моральне переслідування по вертикалі управління персоналом. Як правило, джерелом є безпосередній керівник, роботодавець [16, с. 134].

Із думкою автора ми погоджуємося частково, оскільки не може «вертикального» чи «горизонтального» мобінгу у чистому вигляді. Ми вважаємо, що частіше всього мобінг має характер змішаної участі, тобто участь у цькуванні приймають як рядові працівники, так і керівництво, при цьому керівництво у більшості випадків підтримує такі дії підлеглих. Вважаємо, що такі дії адміністративного персоналу обумовлені тим, що керівництво, якщо воно не є ініціатором мобінгу, спочатку пасивно споглядає за динамічністю ситуації, а у разі, якщо ситуація набуває обертів приймає сторону більшості, тобто прихильників такого цькування. І як правило, все це не на користь жертви. У решті-решт такий мобінг закінчиться або переведенням або взагалі звільненням жертви, оскільки вирішити наявний конфлікт саме так є найкоротшим шляхом. Фактично мобінг досягає своєї цілі.

**Висновки.** Саме через наявність мобінгу у трудовому колективі можна простежити наявний підхід до прав людини, а саме такий конфлікт свідчить про відсутність визнання та поваги до працівника як до індивідуальної особистості, ігнорується право на людську гідність, що свідчить про заселення у колективі думок про можливу нерівність, залежність від чужої думки чи інших обставин на кшталт матеріального тиску (позбавлення премій), що у цілому призводить до нестабільності у житті, впливає на сімейні стосунки, особистий розвиток, стверджує думку про неповноцінність, та у кінці-кінців може призвести до душевних та психо-емоційних розладів.

#### Список використаних джерел:

1. Leymann H. The Mobbing Encyclopaedia. URL: [www.leymann.se/English/frame.html](http://www.leymann.se/English/frame.html)
2. Leymann, Heinz (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims* 5 (2), pp. 119–126. URL: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf)
3. Олішевський О.В. Визначення інформації, що містить пропаганду насильства і жорстокості, у контексті статті 300 Кримінального кодексу України. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2016. № 2 (13). С. 58–67.
4. Сердюк П. П. Кримінологічні та кримінально-правові проблеми ввезення, виготовлення або розповсюдження творів, що пропагують культ насильства і жорстокості : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Одеса, 2005. 271 с.
5. Ковальова М., Божук І. Адміністративна відповідальність за мобінг: перспективи внесення змін до законодавства. *Актуальні проблеми правознавства*. 2020. № 4 (24). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/41961/1/Ковальова.pdf>
6. Щербюк Н.Ю. Соціально-правові аспекти необхідності регулювання протидії мобінгу у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 5. С. 100–103
7. Гончарук В.В. Протидія мобінгу у трудових правовідносинах. *Вісник ХНУВС*. 2020. № 3 (90). С. 70–77



8. Занфірова Т.А. Загальні проблеми забезпечення свободи праці в Україні (2014–2017 роки). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 2. С. 48–50.
9. Міжнародна організація праці. Офіційний сайт. URL: [https://www.ilo.org/search?search\\_api\\_fulltext=mobbing&ilo\\_date%5Bmin%5D=&ilo\\_date%5Bmax%5D=&sort\\_by=search\\_api\\_relevance&f%5B0%5D=language%3Aen](https://www.ilo.org/search?search_api_fulltext=mobbing&ilo_date%5Bmin%5D=&ilo_date%5Bmax%5D=&sort_by=search_api_relevance&f%5B0%5D=language%3Aen)
10. Adeoye S. O., Egbuta O. U., Abolarin E. O. Workplace mobbing: The causal factor of neurotic personality and employees' intention to leave of selected private institutions in south-west, Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2019. № 9 (7). P. 70–80. <https://doi.org/10.30845/ijhss.v9n7p9>
11. Balducci C., Alfano V., & Fraccaroli, F. Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and Victims*. 2009. № 24 (1). P. 52–67. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.24.1.52>
12. Einarsen, S. & Raknes, B. I. (). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 1997. № 12. P. 247–263
13. Остапенко О. Булінг і мобінг (цькування) як різновиди насильницьких посягань на фізичну особу URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2023/dec/32528/231576maket4-126-135.pdf>
14. Мобінг у трудових (службово-трудовах) відносинах: до постановки проблеми *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 265–273. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs\\_2010\\_2\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2010_2_37)
15. Замятіна Н.В., Долга Г.В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2015. Вип. 3. С. 98–106.
16. Лагутіна І.В. Мобінг на робочому місці : правовий аспект URL: <http://www.apdp.in.ua/v57/18.pdf>.

