

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМАТИКИ МОБІНГУ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

CURRENT STATE OF MOBBING PROBLEMS WITHIN THE CIVIL SERVICE

Миргород-Карпова В.В., к.ю.н.,
заступник директора з наукової роботи, старший викладач
кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-науковий інститут права Сумського державного університету

Старинський М.В., д.ю.н., професор,
професор кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки
Навчально-науковий інститут права Сумського державного університету

Шейн Д.С., студент II курсу
Навчально-науковий інститут права Сумського державного університету

Статтю присвячено комплексній оцінці і дослідженню сучасного стану проблематики мобінгу у сфері державної служби. Окреслено особливості мобінгу як соціально-правового феномену, зокрема з урахуванням специфіки середовища проходження особою державної служби. Уточнено, що досліджуване поняття «мобінг» наразі залишається суперечливим у вітчизняній і закордонній науковій доктрині за смисловим і функціональним навантаженням. Наголошено на відсутності фіксування випадків мобінгу у сфері державної служби в Україні, що насамперед зумовлено правовою неврегульованістю, відсутністю моніторингу, профілактики і протидії цьому феномену.

Визначено, що загалом поняття «мобінг» є досить новим із погляду на поширення його використання. Початок його наукового вжитку хронологічно збігається з 90-ми роками ХХ століття, коли перед уже досить технологічним і глобалізаційним суспільством постали гострі питання щодо обмеженості робочих місць, посилення трудової конкуренції, акселерації, потреби у не тільки професійно навчених спеціалістах, але і у працівниках із відповідним рівнем етико-моральних якостей. Проте саме явище, яке цей термін позначає та узагальнює, існує напролюд давно.

Продемонстровано, що мобінг як соціально-правовий феномен, є вкрай негативним і широко поширеним явищем, боротьба з яким є особливо важливою в аспекті забезпечення безпечних психологічних умов праці та ефективного середовища діяльності осіб, які проходять державну службу. Питання профілактики і протидії мобінгу є не тільки питанням трудового і службового плану, але і загально-суспільного масштабу загалом, через що потребує виняткової уваги законодавця і належного нормативно-правового регулювання, котре відповідатиме викликам і наслідкам мобінгу.

У роботі розглянуто особливості актуальної нормативно-правової регламентації безпечних психологічних умов праці на державній службі. Констатовано, що в Україні існують певні правові норми щодо регламентації безпечних психологічних умов праці на державній службі, проте вони характеризуються низкою недоліків: мізерним рівнем конкретизації і пояснення, що є необхідним для нормального правозастосування; перевантаженням оціночних понять; відсутністю дієвої бази для забезпечення ефективної реалізації профілактики і протидії мобінгу на державній службі. Низькі якості і ступінь нормативно-правової регламентації мобінгу зумовлені недооцінкою цього явища, відсутністю потрібного дослідження цього соціально-правового феномену. Головною проблемою формування спеціального законодавства є визначення поняття «мобінг» і його ознак.

Наведено головні особливості питання про відмежування категорії мобінгу від суміжних йому юридичних дефініцій. Основними критеріями для диференціації слугують законодавче закріплення; зміст юридичної категорії; середовище поширення явища; суб'єкт; характер суб'єкту, що вчиняє діяння; об'єкт і відповідальність за діяння.

Ключові слова: державна служба, мобінг, безпечні умови праці, правові основи державної служби, протидія мобінгу, нормативна регламентація.

The article is devoted to a comprehensive assessment and study of the current state of mobbing in the civil service. The peculiarities of mobbing as a social and legal phenomenon are outlined, including taking into account the specifics of the environment of a person serving in the civil service. In particular, it was clarified that the studied concept of «mobbing» currently remains contradictory in domestic and foreign scientific doctrine in terms of semantic and functional load. It is emphasized that there is no recording of cases of mobbing in the civil service in Ukraine, which is primarily due to legal irregularities, lack of monitoring, prevention and counteraction to this phenomenon.

It is determined that in general the concept of «mobbing» is quite new in terms of the spread of its use. The beginning of its scientific use coincides chronologically with the 90s of the XX century. ethical and moral qualities. However, the very phenomenon that this term denotes and generalizes has existed for a surprisingly long time.

It has been demonstrated that mobbing as a socio-legal phenomenon is an extremely negative and widespread phenomenon, the fight against which is especially important in terms of ensuring safe psychological working conditions and an effective environment for civil servants. The issue of prevention and counteraction to mobbing is not only a matter of work and service plan, but also of general society in general, which requires the exclusive attention of the legislator and proper regulation that will meet the challenges and consequences of mobbing.

The peculiarities of the actual normative-legal regulation of safe psychological working conditions in the civil service are considered in the work. It is stated that Ukraine has certain legal norms on the regulation of safe psychological working conditions in the civil service. However, they are characterized by a number of shortcomings: a meager level of specification and explanation, which is necessary for normal law enforcement; overload of evaluative concepts; lack of an effective base to ensure the effective implementation of prevention and combating mobbing in the civil service. The low quality and degree of legal regulation of mobbing is due to the underestimation of this phenomenon, the lack of the necessary study of this socio-legal phenomenon. The main problem in the formation of special legislation is the definition of «mobbing» and its features.

The main features of the issue of distinguishing the category of mobbing from related legal definitions are presented. The main criteria for differentiation are the legal basis, the content of the legal category, the environment of the phenomenon, the subject, the nature of the subject who commits the act, the object and responsibility for the act.

Key words: civil service, mobbing, safe working conditions, legal bases of civil service, counteraction to mobbing, normative regulation.

Постановка проблеми. З урахуванням реформування чинного трудового законодавства та узгодження його постулатів із положеннями міжнародних та європейських

стандартів щодо забезпечення належних психологічних умов праці закономірним наріжним каменем залишається створення реального інструментарію правозахисного

супроводу новел, які потрібно впровадити, зокрема у частині теоретичного і практичного обґрунтування проблематики протидії недотриманню і нігілістичному ставленню до прав людини у сфері праці.

Мобінг як комплексне поняття, що узагальнює психологічне, фізичне, економічне цькування учасників трудових відносин, нині залишається певним правовим феноменом, ще не досить освоєним у межах національного трудового законодавства. Явище мобінгу на робочому місці поширене в усьому світі, як у приватних компаніях, так і у державних структурах. Численні емпіричні дослідження (Міжнародний центр біотехнологічної інформації [1], Національна бібліотека США з медицини, Workplace institute USA [2], Європейський фонд покращення умов життя та праці [3]) засвідчують, що рівень мобінгу на робочому місці у США становить майже 50% (близько 60 млн. осіб), а за даними Стаффордширського університету принаймні 53,03% від загальної кількості європейських працівників бодай один раз стикались із мобінгом протягом свого професійного життя (до вибірки належить і Україна) [4]. Проте в межах нашої держави статистика щодо фіксування випадків мобінгу не ведеться, що свідчить про масштаби правової неврегульованості цього явища і говорить про потребу проведення моніторингу, профілактики і протидії у консолідовано-синтетичному поєднанні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Доктринальною основою для розроблення питання про мобінг у царині державної служби стали дискусійно-полемічні позиції і погляди, висвітлені в роботах науковців та експертів, які активно досліджували зазначену проблематику, таких як Л.П. Червінська (питання мобінгу до персоналу як соціального явища), А.А. Сорокіна (відмежування мобінгу від булінгу), Л.Ю. Тимофєєва (протидія мобінгу на державній службі у контексті євроінтеграційної політики держави), Л.В. Щетініна (правові основи забезпечення безпечних і здорових умов праці на державній службі) та інші. Неабиякий внесок у комбіновану оцінку проблеми протидії і профілактики мобінгу здійснили О.В. Качмар, О.І. Сердюк, Л.П. Гаращенко.

Мета статті. Метою роботи є дослідження явища мобінгу у сфері державної служби.

Виклад основного матеріалу. Тенденції українського законотворчого процесу свідчать про те, що держава намагається послідовно здійснювати політику із забезпечення конституційного права на повагу до честі і гідності особи. У січні 2019 року набрав чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» [18]. Наступним логічним кроком стало розроблення регламентації протидії мобінгу – цькуванню у трудових і службових правовідносинах.

Уперше детально і предметно мобінг як важливий елемент суспільної дійсності і сфери праці був описаний авторитетним шведським психологом Хансом Лейманом у 1984 році у звіті з результатами дослідження про взаємозв'язок психологічної атмосфери на роботі та ефективності працівників (журнал «The National of Occupational Safety») [6, с. 228]. Його публікація містить таке формулювання щодо пояснення поняття «мобінг»: «...це психологічний терор, який включає вороже і неетичне ставлення одного або кількох людей, що систематично повторюється, проти іншої людини, супроводжуючись соціальними конфліктами, агресивною поведінкою і не латентною нетерпимістю» [7].

Але загалом поняття «мобінг» є досить новим із погляду на поширення його використання. Початок його наукового вжитку хронологічно збігається з 90-ми роками ХХ століття, коли перед уже досить технологічним і глобалізаційним суспільством постали гострі питання щодо обмеженості робочих місць, посилення трудової конкуренції, акселерації, потреби у не тільки професійно навчених спеціалістах, але і у працівниках із відповідним рів-

нем етико-моральних якостей. Проте саме явище, яке цей термін позначає та узагальнює, існує напрочуд давно.

І. Лопушинський розглядає мобінг у двох вимірах: широкому і вузькому. Перший вимір ознаменовує значення мобінгу як психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих і найманих працівників із боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери і примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи [8, с. 104]. У такому разі мобінг докладно охоплює різноманітні варіанти дискримінації у трудовій сфері. У вузькому розумінні це поняття набуває більш прагматично-прикладного змісту: «...це цькування, психологічний тиск, форма зниження авторитету співробітника у колективі, які здійснюються зазвичай із метою його звільнення».

Подібні трактування та інтерпретації є досить оціночними та нелінійними, хоча і пов'язані спільним концептуальним сенсом, який зводиться до неадекватної поведінки колективу стосовно якогось його сегменту чи окремо взятих осіб. Проте, звертаючись до першоджерела дефініції «мобінг» [7], логічно висловити те, що останній як процес насамперед варіюється в тому діапазоні, який ситуативно спостерігається у тому чи іншому випадку під час трудових відносин. Звідси випливає те, що явище вкрай гостро пов'язане з усіма можливими формами вияву неповаги як до соціуму, так і до конкретних особистостей. Ураховуючи те, що безпосереднім об'єктом дослідження є державно-службові відносини, ми розглядаємо мобінг передусім як явище серед кола носіїв владних повноважень.

Основними формами вираження мобінгу вважаються такі діяння: посягання на соціальні стосунки; публічні невдоволення, критика, присікування, висміювання, дорікання, цькування чи переслідування; заборона колегам розмовляти із суб'єктом, його бойкот; посягання на соціальний авторитет, насміхання чи поширення пліток; підозри у психічних розладах; насміхання над фізичними вадами, особистим життям, національністю, релігійними або культурними уподобаннями чи переконаннями.

О. Трюхан, розглядаючи значення і практичні способи захисту державних службовців від мобінгу на робочому місці, вбачає мобінг у: дорученні робіт, які принижують почуття власної гідності; несправедливому та образливому оцінюванню роботи; сумнівах у рішеннях суб'єкта; сексуальних домаганнях, що стосується як чоловіків, так і жінок; запереченні ментальності, самоідентичності особи тощо [10, с. 131]. Цей перелік є невичерпним і наводить лише деякі потенційні видозміни мобінгу, в основі яких суб'єктивне ставлення, а не об'єктивна оцінка.

Мобінг регулярно стає основною причиною великої кількості звільнень із роботи, серйозних матеріальних втрат, тривалих судових спорів у трудовому юридичному полі, невтішних змін у психічному і ментальному здоров'ї постраждалих, а подекуди і самогубств [11, с. 44].

Мобінг шкодить не лише співробітнику-жертві, але і органам, уповноваженим на практичне виконання завдань і функцій держави, що гальмує службово-професійний процес і забезпечення призначення державної служби. За статистикою, у країнах Західної Європи мобінгу зазнають майже 51% працівників, зокрема у державно-службовому секторі такий показник коливається в межах 55-65 % [4]. Водночас статистика спирається тільки на показники, отримані від респондентів. У свою чергу, останні не завжди бажають указувати на цю проблему через можливі наслідки, оскільки більшість працівників замовчують випадки такого ставлення (інколи жертва просто полишає місце роботи, не афішуючи справжній мотив свого вчинку). Тому існує ризик, що ця кількість насправді значно більше за наявні підрахунки.

Окремої уваги у контексті мобінгу на державній службі заслуговує питання про нормативно-правову регламентацію

безпечних психологічних умов праці на державній службі. Провідне місце у системі регламентації безпечних психологічних умов праці на державній службі належить Конституції України як Основному Закону та акту прямої дії: стаття 43 встановлює право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, що впливає, зокрема, із визнання людини, її життя і здоров'я, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю [12].

На рівні кодифікацій нішу цього питання, що цілком логічно, заповнює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), де у ст. 2 зазначається про «...право на здорові і безпечні умови праці», а у ст. 153 уточнюється таке: «...на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці» [13].

У вітчизняних наукових колах неоднозначність поняття «належні умови праці» щодо мобінгу на державній службі розглядає у своїй роботі І. Сахарук. Розглядаючи «належні умови праці» як чинник, що оптимізує функціонування державної служби, автор стверджує, що вживане законодавцем формулювання є надмірно оціночним, потрібним ступенем, не опрацьованим і не конкретизованим у національному законодавстві [14, с. 167].

Подібні погляди має Л. Червінська [9]. Науковець констатує і вказує на прямий зв'язок між дефіцитом нормативної уваги до мобінгу, роллю психологічної атмосфери на державній службі і зростанням динаміки його поширення.

Окрему позицію у цьому питанні посідає Закон України «Про охорону праці» № 2694-ХІІ від 14.10.1992 р. [15], оскільки останній визначає відправні засади і фундаментальні ідеали функціонування державної політики у галузі охорони праці, зокрема у створенні належних, безпечних і здорових умов праці, запобіганні нещасним випадкам і професійним захворюванням.

Що стосується вузькогалузевого сегменту нормативно-правових актів (прямо пов'язаних із проблематикою безпечних психологічних умов праці на державній службі), то у його межах лівова частка офіційних вищезазначених тверджень дублюються без якоїсь деталізації чи пояснення. Наприклад, відповідно до ст. 55 Закону України «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 р. керівник державної служби повинен створювати здорові і безпечні умови, потрібні для належного виконання державними службовцями своїх обов'язків [16], а згідно із пунктом 1 розділу VII наказу Національного агентства України з питань державної служби № 50 від 03.03.2016 «Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку» «...орган державної влади зобов'язаний забезпечити безпечні умови праці, належний стан засобів протипожежної безпеки, санітарії і гігієни праці» [17].

Слід зауважити, що мобінг досить сильно переплітається з деякими іншими соціально-правовими категоріями, які мають із ним багато суміжних або навіть тотожних властивостей. Наприклад, до цієї когорти потрібно віднести такі категорії (та явища, які вони узагальнено окреслюють), як «булінг» та «дискримінація».

Активізація і концентрація уваги законодавця навколо питання булінгу зрештою завершилися цілком послідовним підсумком: у січні 2019 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу», де наводиться тлумачення цієї дефініції, деякі її особливості, параметри, відповідальність за вчинення конкретизованих дій тощо [11, с. 248]. Згідно із положеннями цього нормативно-правового акту, булінг – це діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого [18].

Як ми бачимо, легальна регламентація дефініції булінгу має фактично ідентичний сенс порівняно із доктринальним баченням мобінгу серед українських і закордонних науковців. Головним критерієм, який дозволяє максимально оптимально і доцільно розмежовувати ці дві прилеглих групи, є царина, якої вони стосуються прямо: для мобінгу – це кластер трудових відносин, для булінгу – освітнє середовище, що охоплює як власне простір освітніх закладів, так і будь-яких учасників освітнього процесу (учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, аспірантів, викладачів).

Окрім цього, не можна не зазначити, що кількість суб'єктів здійснення діяння також є принциповим і вагомым атрибутом для стратифікації досліджуваних категорій. Мобінг завжди відбувається у групі і виявляється в актах насилля групи над особистістю, тобто роль агресора стосовно особистості виконує саме група. Водночас булінг учиняє не група, а одна чітко визначена особа, яка із певною метою «тисне» на групу чи її окремих членів. До аналогічного висновку у своїх дослідженнях дійшли Т. Алексеєнко [19, с. 48] та А. Сорокіна [20, с. 141].

Окремо у спектрі суміжних юридичних категорій слід зупинитися на співвідношенні мобінгу і дискримінації. Відповідно до постулатів Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 1) дискримінація – ситуація, за якої особа або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статтю, віком, інвалідністю, етнічним і соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами у будь-якій формі, встановленій чинним законодавством» [21].

На тлі мобінгу дискримінація постає в якості субодніці, тобто вона слугує лише однією із форм соціального вираження мобінгу. Тому ці дві подібні категорії слід розглядати як загальне (дискримінація) та спеціальне (мобінг), втім через варіативність проявів мобінгу ототожнювати його вираження тільки із дискримінацією є неприпустимим.

Висновки. Мобінг як соціально-правовий феномен є вкрай негативним та широко поширеним явищем, боротьба з яким є особливо важливою в аспекті забезпечення безпечних психологічних умов праці та ефективного середовища діяльності осіб, які проходять державну службу. Питання профілактики і протидії мобінгу є не тільки питанням трудового і службового плану, але і загальносуспільного масштабу загалом, через що потребує виняткової уваги законодавця і належного нормативно-правового регулювання, що відповідатиме викликам і наслідкам мобінгу.

В Україні існують певні правові норми щодо регламентації безпечних психологічних умов праці на державній службі. Проте вони характеризуються низкою недоліків: мізерним рівнем конкретизації і пояснення, що є необхідним для нормального правозастосування; переважанням оціночних понять; відсутністю дієвої бази для забезпечення ефективної реалізації профілактики і протидії мобінгу на державній службі. Низькі якість і ступінь нормативно-правової регламентації мобінгу зумовлені недооцінкою цього явища, відсутністю потрібного дослідження цього соціально-правового феномену. Головною проблемою формування спеціального законодавства є визначення «мобінгу» і його ознак. Цей аспект є надзвичайно важливим, оскільки під час доказування мобінгу у суді потрібно точно кваліфікувати, чи є зазначені факти проявами мобінгу. Зазвичай доказами наявності таких фактів є слова потерпілого, тому потрібно деталізувати мобінг задля уникнення можливих зловживань правом.

Репрезентуючи зміст проаналізованих дефініцій, законодавчо простежується відсутність належного регулювання мобінгу, що зумовлює потребу у дослідженні

правових механізмів протидії мобінгу на державній службі, оскільки особливості цього явища неможливо ототожнювати із дотичними юридичними категоріями.

Основою адміністративно-правового забезпечення протидії мобінгу саме на державній службі передусім є базис функціонування державної служби в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. National Center for Biotechnology Information. PubMed. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29187725/>.
2. Workplace Bullying Institute. URL: <https://workplacebullying.org/wp-content/uploads/2021/04/2021-Full-Report.pdf>.
3. Eurofound European Working Conditions Survey пєсупс]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey-2010>.
4. Mobbing and harassment: staffordshire university. URL: <https://www.staffs.ac.uk/students/support/equality-diversity-inclusion/equality-issues/bullying-and-harassment>.
5. Єдиний державний реєстр судових рішень: Державна судова адміністрація України. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>.
6. Грекова М. М., Греков Є. А., Галєєв Я. В. Відповідальність роботодавця за мобінг: національне законодавство та світовий досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 227-235.
7. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*. 1990. № 5. P. 119-126. URL: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf).
8. Лопушинський І. П. Мобінг (цькування) в управлінні персоналом: механізми правового врегулювання в Україні та світі. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. 2021. № 1 (14). С. 102-116.
9. Червінська Л. П. Мобінг персоналу як соціальне явище організації. 2018. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24762/Chervinska128.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Трюхан О. А. Захист державних службовців від мобінгу на робочому місці: теоретико-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 4 (25). С. 42-46.
11. Тимофєєва Л. Ю. Мобінг у контексті євроінтеграційної кримінально-правової політики. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 3 (65). С. 247-253.
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 22.11.2021).
13. Кодекс законів про працю: Закон України від 23.07.1996 № 322-08. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n22> (дата звернення: 22.11.2021).
14. Сахарук І. С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно зі стандартами МОП у XXI столітті. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 3. С. 165-171.
15. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 22.11.2021).
16. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 22.11.2021).
17. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: наказ Національного агентства України з питань державної служби № 50 від 03.03.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text> (дата звернення: 22.11.2021).
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню): Закон України від 18.12.2018 № 2657-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text> (дата звернення: 22.11.2021).
19. Алексєєнко Т. О. Явища мобінгу й булінгу у взаєминах особистості та колективу. *Управління освітою*. 2019. № 4 (412). С. 46-54.
20. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. *Молодий вчений: юридичні науки*. 2018. № 11 (63). С. 139-147.
21. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text> (дата звернення: 22.11.2021).