Жамият ва инновациялар –
Общество и инновации –
Society and innovations
Journal home page:
https://inscience.uz/index.php/socinov/index



Analysis of the theory of additional work on labor legislation in Western countries

Muftulla KHOZHABEKOV[1]

Tashkent State Law University

ARTICLE INFO

Article history:
Received June 2022
Received in revised form
20 June 2022
Accepted 25 July 2022
Available online
15 August 2022

Keywords:
multiple job,
dual job,
pluractivity,
part time,
Europe,
German Working Time Act
Arbeitszeitgesetz,
Mehrfachbeschäftigung,
kurzfristige Beschäftigung,
Minijob,
"part time",
"combining job",
Working Time Regulations
1998,
Law of 13 July 1983 on the
Rights and Duties of Public
Servants,
deltidsarbeid,
external job,
Working Environment Act
(Arbeidsmiljøloven).

ABSTRACT

The article discusses the experience of foreign countries regarding the implementation by employees of their labor activity in addition to the main place of work. An analogue of such a legal phenomenon in the territory of the CIS countries is part-time work. The study conducted in this work, based on foreign experience, focuses mainly on the labor legislation of Western countries, as a result of which a number of similar and different features of additional work on the legislation of Western countries and the CIS countries were established. In the study of this industry, the author analyzed the labor laws of European countries, such as Germany, UK, France, Norway and etc. regarding the procedure for hiring part-time; documents required for employment; payment of wages to part-time workers; working hours and rest time of part-time workers; conditions and procedure for termination of an employment contract with part-time workers.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.
DOI: https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss7/S-pp310-318
This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru)

[1] Senior Lecturer, Department of Labor Law Tashkent State Law University. E-mail: Muftulla_khojabekov@mail.ru.

G‘arb mamlakatlarida mehnat qonunchiligi bo‘yicha qo‘shimcha ishlar nazariyasini tahlil qilish

Kalit so‘zlar:
multiple job,
dual job, pluractivity,
o‘rindoshlik asosidagi ish,
Evropa,
Germaniya ish vaqti
to‘g‘risidagi qonuni
Arbeitszeitgesetz,
Mehrfachbeschäftigung,
kurzfristige Beschäftigung,
Minijob,
“part-time”,
“combining job”,
1998-yildagi Ish vaqti
qoidalari,
1983-yil 13-iyuldagi
Huquqlar to‘g‘risidagi qonun
va Davlat xizmatchilarining
vazifalari,
deltidsarbeid,
external job,
Mehnat muhiti to‘g‘risidagi
qonun (Arbeidsmiljøloven).

ANNOTATSIYA

Maqolada xodimlarning asosiy ish joyidan tashqari o'z mehnat faoliyatini amalga oshirish bo'yicha xorijiy mamlakatlar tajribasida ko'rib chiqiladi. MDH mamlakatlari hududida bunday huquqiy hodisaning o'xshashi o‘rindoshlik asosidagi ish hisoblanadi. Xorijiy tajribaga asoslangan ushbu ishda olib borilgan tadqiqot, asosan, G‘arb davlatlarining mehnat qonunchiligiga qaratilgan bo‘lib, buning natijasida G‘arb davlatlari va MDH mamlakatlari qonunchiligiga oid qo‘shimcha ishlarning bir qator o‘xshash va farqli xususiyatlari ko‘rib chiqiladi. Muallif ushbu sohani o‘rganishda Yevropa davlatlarining Germaniya, Buyuk Britaniya, Fransiya, Norvegiya va boshqa davlatlarning mehnat qonunchiligini o‘rindoshlik asosida ishga qabul qilish tartibi, ishga joylashish uchun zarur bo‘lgan hujjatlar, ish haqini to‘lash, ish vaqti va dam olish vaqti mehnat shartnomasini bekor qilish shartlari hamda tartibi bo‘yicha tahlil qilgan.

Анализ теории дополнительной работы по трудовому законодательству западных стран

Ключевые слова:
multiple job,
dual job,
pluractivity,
совместительство,
Европа, Законом Германии
«О рабочем времени»
Arbeitszeitgesetz,
Mehrfachbeschäftigung,
kurzfristige Beschäftigung,
Minijob, “part time”,
“combining job”,
Положения о рабочем
времени 1998 года, Закон
от 13 июля 1983 года
«О правах и обязанностях
государственных
служащих»,
deltidsarbeid, external job,
Закон «О рабочей среде»
(Arbeidsmiljøloven).

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается опыт зарубежных стран, касательно осуществления работниками своей трудовой деятельности дополнительно к основному месту работы. Аналогом подобному правовому явлению на территории стран СНГ является работа по совместительству. Исследование, проведенное в данной работе, на основе зарубежного опыта сосредоточено преимущественно на трудовом законодательстве западных стран, в результате которого было установлено ряд схожих и отличых особенностей дополнительной работы по законодательству западных стран и стран СНГ. При исследовании данной отрасли автором были проанализированы трудовые законодательства европейских стран, как Германия, Великобритания, Франция, Норвегия и др. касательно порядка приема на работу по совместительству; документов, необходимые при приеме на работу; выплаты заработной платы совместителям; рабочего времени и времени отдыха совместителей; условий и порядка прекращения трудового договора с совместителями.

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое законодательство стран СНГ и остальных стран имеет ряд отличий благодаря от некоторых факторов, к примеру, в зависимости от принадлежности государства к той или иной правовой системе либо других причин. [1. с.15] Зарубежный опыт западных стран показывает отсутствие термина "совместительства", который в свою очередь широко применяется в постсоветских странах либо иного альтернативного термина. Однако, является ошибочным полагать, что отсутствие данного термина лишает граждан соответствующих стран осуществлять свои трудовые права, точнее работать у двух или более работодателей. Вместо термина "совместительство" на западе применяются термины "multiple job", "dual job" и "pluractivity"[2].

Большинство работников государственных и частных фирм либо предприятий в целях установления баланса между хозяйственной потребностью и расходом не редко прибегают к комбинированной трудовой деятельности, т.е. ищут способ дополнительного источника дохода. Наиболее приемлемым способом достижения финансовой гармонии являлся сочетании нескольких работ.

Multiple job - по сути является уникальным аналогом "совместительству", который позволял сторонам достичь совместной взаимовыгоды, в частности эффективное использование трудового потенциала работника, а с другой — повысить общий уровень материальной обеспеченности человека. Однако некоторые работодатели западных стран преследуют идентичную с восточными коллегами идеологию ограничения трудовой деятельности работника, дабы не снижать их коэффициента полезных действий.

При изучении зарубежного опыта работы по совместительству автором применены современные методы исследования, разработанные философской наукой и исследуемые в юриспруденции, а также частные научные методы: системный, формально-юридический, структурного и сравнительного анализа, сравнительный, исторический и др.

Эмпирической базой исследования в своей основе явились зарубежное и национальное трудовое законодательство, статистические данные, судебная практика.

Рассматривая совместительство как правовое явление, занимающее особое место в трудовом законодательстве, стоит отметить, что в зависимости от культурного менталитета и правовых принципов, в западных странах Европы очень сложно сгруппировать его и применить тот или иной способ абсолютно ко всем странам.

Германия

По законодательству Германии, как отмечает в своей статье адвокат Вадим Кримханд у работников имеется право на выбор профессии, согласно которому им предоставлено возможность трудится на другой дополнительной работе. [2. с.2] Безусловно, при осуществлении своих трудовых прав работники могут столкнутся с ограничением либо запретом, в случае если руководство предприятии внес их в трудовой или коллективный договор. Однако отсутствие таких ограничений в трудовом договоре или в иных локальных актах не всегда гарантирует

[2] Слово «плюриактивность» используется во французском контексте более двадцати лет, собрать под часто расплывчато определяемое понятие множество нетипичных форм занятости, идущих от работы по совместительству (одна и та же работа у нескольких работодателей) до совмещения статусов (наемные и независимые).

работникам право осуществлять свою трудовую деятельность за пределами предприятия. Такая коллизия объясняется тем, что многие работодатели нацелены на приеме только тех работников, чьи трудовые навыки и эффективная производительность могут принести пользу предприятию. Но если эти качества работников будут ухудшаться или приносить вред, то данные показатели могут подтолкнуть работодателей ограничить право работников на дополнительную работу либо прекратить с ним трудовой договор.

В соответствии с Законом Германии "О рабочем времени" (Arbeitszeitgesetz), недельная продолжительность рабочего времени в Германии составляет 48 часов, при этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 8 часов. Однако упомянутые цифры могут значительно увеличены до 60 часов в неделю или до 10 часов в день, при условии, что в течение полугода недельная рабочая нагрузка будет уравновешена до 48 часов. [3. с.33]

Среднее рабочее время в течение рабочего дня не должно превышать восьми часов. Оно может быть временно увеличено до 60 час. в неделю или до 10 час. в день, но только в том случае, если в течение полугода недельная рабочая нагрузка будет уравновешена до 48 часов. Безусловно, по сравнению с трудовым законодательством Республики Узбекистан можно заметить, что недельная продолжительность рабочего времени по законодательству Германии значительно превышает, установленную в ст. 115 ТК РУз, норму. [4. с.1359]

Опыт Германии интересна тем, что в отличие от иных западных стран в немецком законодательстве применяется термин (Mehrfachbeschäftigung), т.е. "совместительство" [5. с.574]. В Германии работа по совместительству возможна на условиях полного и неполного рабочего дня, а также с минимальной оплатой труда (Minijob) и краткосрочной работы (kurzfristige Beschäftigung) [6. с.554] . При изучении данной нормы, особое внимание притягивает к себе, что совместители в Германии независимо от профессии могут быть приняты на работу на полную занятость, в то время как в Узбекистане, согласно п.7 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей отмечено, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, т.е. 40 часов в неделю.

Основная работа совмещается с одним или несколькими рабочими местами с частичной занятостью;

кроме основной работы и работы с частичной занятостью работник выполняет и краткосрочную работу;

самозанятость (selbstständig) параллельно с работой по трудовому договору.

В отличие от законодательства Узбекистана в Германии работники в обязательном порядке должны обсудить возможность работы по совместительству. Причиной такого условия заключается в том, что сторонам необходимо согласовать право работодателя прекратить трудовой договор в случае, если совместительство будет препятствовать или замедлять восстановление сил сотрудника [7. С.40] .

Перечень документов, необходимых для предоставления при трудоустройстве на работу по совместительству так же имеет явное отличие [8. с.24] . При устройстве на работу в Германии совместителю необходимо предоставить документ, подтверждающий личность гражданина; диплом, сертификат либо иной документ, удостоверяющий квалификацию работника; карточка социального страхования; идентификационный номер

налогоплательщика; карточка медицинского страхования; справка об отпуске с прежнего места работы; банковские данные для перечисления заработной платы; другие документы по потребности. Стоит отметить, что в Германии нет такого понятия как трудовая книжка, посему в представление данного документа нет никакой необходимости. [9. С.58]

Опыт Германии показывает еще один интересный момент. При заработке по совместительству менее 450 евро в месяц работник будет классифицирован как работник с неполным рабочим днем (Minijobber). В таком случае он не обязан платить подоходный налог [10. С.74] .

Наконец, последним из глобальных отличий работы по совместительству между странами, заключается в том, что в Германии каждый работник, независимо от отрасли и профессии может заниматься другой дополнительной работой.

Великобритания

Опыт Великобритании по вопросам правового регулирования совместной работы является весьма интересным и не ординарным. Для начала, хотелось бы отметить, что в Великобритании термин "совместительство" не имеет своих аналогов. Несмотря на широкое применение в пределах Объединенного королевства таких терминов как "multiple job", "dual contract" и "second job", нельзя отождествлять или принимать их в качестве совместительства. Единственная схожая черта между этими терминами состоит в том, что во всех случаях речь идет о второй работе, однако порядок их регулирования и способ установления трудовых отношений категорически отличаются.

Среди теоретиков и практиков нередко встречаются случаи применение термина "part time" или "combining job" для обозначения работы по совместительству, однако эти термины никак не связаны с совместительством и их дальнейшее применение приводит к заблуждению [11. С.624] .

Изучая британское законодательство можно отметить, что с юридической точки зрения ничто не мешает сотруднику получить вторую работу, однако сотрудник должен учитывать свой рабочий контракт с основным рабочим местом, поскольку условия контракта могут запрещать трудоустройство на втором рабочем месте.

Как известно, в Великобритании очень сильно развит интеллектуальная собственность. В связи с этим, во избежание конфликта интересов или угрозы распространения коммерческой тайны работодателям по основному месту работы необходимо получить полную информацию о другом предприятии, в которую работник намерен устроится. В зависимости от основной работы могут возникнуть проблемы с конфиденциальностью и доверием, которые могут представлять угрозу для бизнеса. Если работник игнорирует это, то у работодателей могут быть основания для увольнения на основании того, что работник представляет опасность.

Если сотрудник работает по совместительству, то оба работодателя несут ответственность за то, чтобы сотрудник не работал более 48 часов в неделю. Это подпадает под Положение о рабочем времени 1998 года[3], в соответствии с которыми у работника должен быть правильный период отдыха между сменами [12. С.1] .

[3] The Working Time Regulations 1998 https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made

Работодатели вкладывают средства в своих сотрудников, и они хотят, чтобы они работали с максимальной производительностью и продолжали быть максимально продуктивными [13. С.183] . Если совместная работа работника начинает оказывать пагубное влияние на качество работы, выполняемой в рамках основной работы, и существуют разумные основания для такого убеждения, то работодатель имеет полное право решить эту проблему.

Изучая британское законодательство автору не удалось обнаружить норму, согласно которому можно было бы установить продолжительность рабочего времени совместителя.

Франция

По данным Евростата, количество занятых лиц, имеющих более одной работы, в декабре 2020 года составило 5,10%[4]. Во Франции исторически сложилось так, что местное население уже привыкла работать в двух и более работах, однако вопрос о том был ли заключен при этом трудовой договор остается открытым.

Во Франции работникам допускается совмещать несколько работ, если соблюдены все следующие условия:

не допускается работа более 10 часов в день и 48 часов в неделю (или 44 часа в неделю, рассчитанных за 12 недель подряд). Эти сроки должны соблюдаться независимо от количества работодателей и продолжительности работы каждого контракта.

обязательное информирование работодателя о соблюдении положения, касающиеся рабочего времени;

обязательное соблюдение лояльности (нельзя заниматься какой-либо другой деятельностью, которая могла бы конкурировать с деятельностью работодателя по основному месту работы);

уточнить не запрещено ли совмещать сотруднику работу с другой профессиональной деятельностью (оплачиваемой или нет).

В 2020 году во Франции принят нормативный акт, определяющий особенности работы по совместительству для государственных служащих и занятия коммерческой деятельностью до и после государственной службы [14. С.48] .

Указ № 2020-69 от 30 января 2020 года, с дополнениями от 4 февраля 2020 года, заменяет ранее действовавший Указ №2017-105 от 27 января 2017 года и направлен на регулирование ограничений, установленных статьями 25.7 (работа по совместительству) и 25.8 (переход из частного сектора в государственный и из государственного – в частный) Закона №83-634 от 13 июля 1983 года «О правах и обязанностях государственных служащих» (Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, далее – Закон о госслужбе).

Действие Указа распространяется на:

государственных и муниципальных служащих, работников государственных учреждений, указанных в статье 2 Закона о госслужбе;

лиц, являющихся агентами государственного органа, организации или учреждения на основании контракта, как это установлено в части II статьи 25.9 и в статье 32 Закона о госслужбе;

членов кабинета министров, сотрудников администрации президента, сотрудников аппаратов территориальных органов власти;

[4] https://tradingeconomics.com/france/employed-persons-having-more-than-one-job-eurostat-data.html

сотрудников организаций здравоохранения, перечисленных в частях 1-4 статьи L.6152-1 Кодекса общественного здравоохранения.

В Указе предусмотрен закрытый перечень случаев, когда служащий может получить согласие на работу по совместительству (статья 11). К разрешенным видам деятельности отнесены, в частности:

образовательная деятельность и обучение;

спортивная или культурная деятельность, включая организацию и проведение мероприятий в области спорта, культуры или просвещения населения;

сельскохозяйственная деятельность;

совместная партнерская деятельность в ремесленном бизнесе, торговле или профессии, упомянутой в статье R.121-1 Коммерческого кодекса;

продажа товаров, произведенных лично и иные.

Норвегия

Рынок труда Норвегии очень здоров, так как 70% населения находится в составе рабочей силы. Рабочий день в Норвегии включает 40 часов работы в неделю, при этом не должна превышать девяти часов в сутки. Пять дней в неделю — типичная рабочая неделя в этой стране.

Норвегия уже много лет подряд возглавляет Индекс развития человеческого потенциала ООН [15. С.56] . Причиной такого позитивного фактора является обеспечение работодателем благоприятной атмосферы для работников.

По данным Евростата на декабрь 2020 года в Норвегии занятые лица со второй работой составляли 756,50 тысяч работников [16. с.1] .

В Норвегии вторая работа или работа по совместительству называется "deltidsarbeid" или "external job" в переводе на английский. По большей части особенности работы по совместительству в Скандинавских странах почти идентичны. Единственное важное отличие между ними в обязательном знании государственного языка.

В соответствии с Законом "О рабочей среде" (Arbeidsmiljøloven) работникам обчеспечивается благоприятные условия труда, а также защиты о негативного воздействия рабочей среды. Важность данного Закона заключается в том, что нарушение сторонами рабочего времени считается основанием для их привлечения к ответственности, чаще всего в качестве нарушителей привлекаются работодатели. Следовательно, если работник намерен работать по совместительству, то ему необходимо соблюдать режим продолжительности рабочего времени в течение одной недели, который составляет 40 часов.

Благодаря полной цифровизации информационной базы, не норвежское законодательство не содержит огромного перечня документов, необходимых для представления. При этом, в Норвегии работникам, независимо работают они по основному месту работы или по совместительству, а также пола предоставляются ряд привелегии, в частности при рождении ребенка и сотрудникам (мужчине и женщине) предоставляется более длительный отпуск [18. С.81] .

Заключение

Уровень экономического развития в большинстве стран Европы позволяет им в той или иной степени обеспечить благоприятную обстановку для работников. Определяемые местным законодательством условия работы в этих странах призваны обеспечить справедливое регулирование трудовых правоотношений между работодателем и наемным работником, исключая дискриминацию и нарушение гарантированных трудовых прав. Основные правила

работы, в частности работа по совместительству порядком отличается от традиционных для постсоветских стран.

Изучив опыт таких развитых стран как Германия, Великобритания, Франция и Норвегия, было установлено ряд интересных факторов касательно дополнительных работ. Примечательно, что в странах Восточной и Западной Европы, в том числе в Скандинавских странах особенности работ по совместительству отличаются в основном путем их организации. При этом, стоит отметить, что во всех этих странах работники заинтересованы в дополнительной работе. Для улучшения финансового положения можно работать в нескольких местах. Наиболее распространенным вариантом является сочетание работы с уплатой взносов в систему социального страхования и работы типа Mini-Job. Если Вы работаете на полную ставку, то на работу по совместительству Вам понадобится разрешение работодателя.

Примечательно, опыт Германии по вопросам регулирования работы по совместительству очень имеет тесную связь с национальным законодательством. Прежде всего, это выражается в наличие идентичного совместительству термина (mehrfachbeschäftigung). Однако, в отличие от трудового законодательства Республики Узбекистан, в Германии работникам необходимо в обязательном порядке обсудить с работодателем перспективу дополнительной работы, т.е. неформально должен получить согласие работодателя по основному месту работы, в то время как в Узбекистане работники освобождены от таких обязательств.

В Германии совместители, получающий заработную плату в размере не более 450 евро освобождаются от уплаты подоходного налога. Такие работы называется Minijob и для этой категории работ государством установлена зарплата в размере 450 евро. По мнению автора, внедрение данной практики в законодательство Республики Узбекистан окажет свое влияние на снижение уровня бедности и безработицы, что послужит добрым жестом со стороны государства.

В Великобритании, Франции и Норвегии дополнительная работа не имеет специального наименования, который мог бы выразить или охватить особенности работы по совместительству. Чаще всего, они называются как "multiple job", "dual job" и "pluractivity".

Важно отметить, что во всех вышеуказанных странах благодаря сильному развитию имущественного права широко применяется практика заключения соглашении о не конкуренции. В связи с этим возникает необходимость согласовать дополнительную работу с работодателем по основному месту работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ:

1. Ismailov, Sh.A. (2018) "Problems of legal regulation of differentiation in the labor sphere," Review of law sciences: Vol. 2 : Iss. 1, Article 14.

2. Вадим Кримханд (Дортмунд) Работа по совместительству в Германии https://www.partner-inform.de/partner/rabota-po-sovmestitelstvu-v-germanii?lang=ru

3. Rouault, S. 2002. “Trainig policies beyond state regulation. Assessing the impact of experimental EU policies in France, Germany and Ireland.” in Education, Training and Employment : Transitional Labour Markets in the EU, edited by K Schömann and P. O'Connell. Chelterham: Edward Elgar.

4. Greene, W. H. (2000) Econometric Analysis, Fourth Edition, Prentice Hall, USA Heineck, Guido and Schwarze, Johannes (2004) Fly Me to the Moon: The Determinants of Secondary Jobholding in Germany and the UK IZA Discussion Paper No. 1358

5. Sultonmurodovich A. B. The Regulation of Fixed-term Employment Contracts in Uzbekistan //JournalNX. – С. 573-579.

6. Aktamovich R. M. Protection Of Labor Rights Of Employees By The State Labor Inspection In Uzbekistan //JournalNX. – С. 553-558.

7. Хожабеков М. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству //Отечественная юриспруденция. – 2019. – №. 7 (39).

8. Хожабеков М. ДИСТАНЦИОННЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В УЗБЕКИСТАНЕ //Review of law sciences. – 2020. – №. 2.

9. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. (с изменениями в соответствии с Законом РУз от 09.01.2019 г. № ЗРУ-514) https://www.lex.uz/acts/145261

10. Муродуллаев Д. ЗНАЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА //Review of law sciences. – 2020. – Т. 4. – №. Спецвыпуск.

11. Abdujalilovich Y. N. Impact of International Standards in the Legal Regulation of Working Hour S in the Republic of Uzbekistan //JournalNX. – С. 623-630.

12. The Working Time Regulations 1998 https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made

13. Хожабеков М. Features of legal regulation of the labor of civil servants //INTERNATIONAL JOURNAL OF DISCOURSE ON INNOVATION, INTEGRATION AND EDUCATION. – 2020. – Т. 1. – №. 4. – С. 182-185.

14. Хожабеков М. ПРАВОВОЙ СТАТУС ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО //Review of law sciences. – 2020. – Т. 1. – №. Спецвыпуск

15. Каримжонов М. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ В ОТНОШЕНИИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ КАРАНТИНА //Review of law sciences. – 2020. – №. 2.

16. https://tradingeconomics.com/france/employed-persons-having-more-than-one-job-eurostat-data.html

17. anticor.hse.ru/main/news_page/vo_frantsii_prinyat_ukaz_ob_eticheskom_kontrole_na_gosudarstvennoy_sluzhbe

18. Рахимкулова Л. У. ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИ: ЎЗБЕКИСТОННИНГ ИЖТИМОИЙ-СИЁСИЙ ҲАЁТИДА АЁЛЛАР ЎРНИ //ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ. – 2020. – Т. 5. – №. 1.