

УДК 349.2(477)

СУЧАСНА СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ЗАСАДИ РІВНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Олійник Н. М.

MODERN ESSENCE AND CONTENT OF THE BASIS OF EQUALITY IN THE LABOR LAW OF UKRAINE

Oleynik N. M.

Стаття присвячена визначенню сучасних змісту та сутності засад рівності у трудовому праві, з урахуванням розуміння впливу на них такого явища як господарська влада роботодавця над працівником та особливостей підпорядкування працівника роботодавцеві в процесі організації праці.

Ключові слова: *рівність, правова рівність, рівність у трудовому праві, рівноправ'я, рівність при прийнятті на роботу, рівність у трудових правовідносинах.*

Аналіз генези забезпечення рівності у правовідносинах показує, що зміст і обсяги, а також сфера застосування відповідної категорії, постійно змінювалися. Рівність є однією з тих категорій теорії держави та права, що використовується для регулювання правових відносин, починаючи з часів Античності. Однак, розуміння і застосування відповідного поняття відрізняється залежно від етапу розвитку держави та права. Стародавні часи пов'язуються з застосуванням нерівності суб'єктів права, хоча не виключається застосування поняття рівності суб'єктів права в рамках певних груп (станів, класів тощо). Проте, подальший розвиток і еволюція змісту категорії рівності у правовідносинах приводить до застосування відповідного поняття в іншому розумінні, яке становить сучасну сутність та зміст поняття.

Необхідно відмітити, що категорія рівності досліджувалася науковцями у всі часи її застосування у праві, а тому кількості досліджень на відповідну тему досить

велика. Ряд праць можуть бути використані лише для здійснення історико-правового аналізу. Однак, і щодо сучасного розуміння рівності у теорії права в цілому та у трудовому зокрема констатуємо великий масив напрацювань, серед яких для написання даної статті використано роботи таких науковців як К.Б. Айріян, О.С. Арсентьєва, А.О. Коренєв, Л.В. Котова, В.М. Лазарєв, В.С. Нерсєсянц, С.П. Погребняк, Н.М. Савєтчук, О.О. Уварова, В.Г. Федорова, К. Хєссе, Г.О. Христова, О.М. Ярошенко та інших.

Метою даної статті є визначення сучасної сутності та змісту засади рівності у трудовому праві України

Аналізуючи категорію рівності В.С. Нерсєсянц визначає, що «поняття «рівність» являє собою певну абстракцію, тобто є результатом свідомого (розумового) абстрагування від тих відмінностей, які притаманні порівнюваним об'єктам. Врівноваження припускає відмінність зрівнюваних об'єктів і разом з тим

неістотність цих відмінностей (тобто можливість і необхідність абстрагуватися від таких розходжень) з точки зору відповідної підстави (критерію) зрівнювання. Так, зрівнювання різних об'єктів по числовій основі (для визначення рахунку, ваги і т. д.) передбачає абстрагування від усіх їх змістовних відмінностей (індивідуальних, видових, родових) [1, с. 18]. Науковець вказує, що у соціальній сфері рівність – це завжди правова рівність, формально-правова міра рівності [2, с. 3-15]. В юридичній науці і практиці широко використовується і різноманітно трактується як сам термін «рівність у праві», так і його зміст. Наприклад, в правознавстві говорять про «правову рівність», «юридичну рівність», «фактичну правову рівність», «принцип правової рівності», «рівність прав і обов'язків», «рівність правових статусів», «рівність злочину і покарання» і т. п. У правотворчій і правозастосовній практиці ці поняття конкретизуються і виражаються в таких формах, як «рівні обов'язки», «рівні перед законом», «рівність прав і свобод», «рівні можливості», «рівний доступ», «нарівні» та ін. В.М. Лазареву та В.Г. Федорову видається, що правильне використання вищенаведених термінів і понять повинно базуватися на певній сумі теоретичних знань про категорію «рівність» [3, с. 16-17].

На сьогодні в теорії держави та права України для інтерпретації засади рівності виходять з того, що рівність людини як складова сучасної концепції прав людини впливає з гідності людини — вродженої властивості людини, однаково притаманної усім людям, тобто її цінності як такої, незалежно від будь-яких біологічних чи соціальних властивостей [4, с. 314]. Це є єдиним у трактуванні поняття. Однак, з приводу сутності і змісту рівності існує безліч непорозумінь, помилкових і хибних уявлень, доходить висновку В.С. Нерсисянц.

Він акцентує увагу, що «нерідко в минулому і тепер правова рівність змішується з егалітарістськими (зрівнювальними) вимогами і т. ін.; або, навпаки, їй протиставляють так звану «фактичну рівність». Подібна плутанина завжди носить правоотрицательний, антиправовий характер [2, с. 3-15]. У наведеному зустрічаємо поняття фактичної рівності, якій в теорії права часто протиставляється формальна рівність. Однак, В.С. Нерсисянц наголошує на помилковості протиставлення таких категорій як формальна і фактична рівність. Науковець обґрунтовує, що «фактична рівність» - це змішання понять «фактичне» і «нефактичне» (формальне) і протиріччя в понятті «рівність». «Рівність», «рівна міра» мають сенс (як поняття, як засіб регуляції і т.ін.) лише в контексті розрізнення «фактичного» і «формального» і лише як щось «формальне», відокремлене (абстраговане) від «фактичного» - подібно до того, як слова відокремлені від речей, що їх позначають, цифри і рахунок - від предметів, ваги - від зважуваної маси і т. ін. Завдяки формальності (абстрагування від «фактичного») рівність може стати і стає загальною формою і рівною мірою регуляції «фактичного», формальним і формалізованими «мовою», «рахунком», «вагами», вимірником «неформальної» (тобто «фактичної») дійсності [2, с. 3-15].

Отже, підтримуємо позицію відокремлення понять фактична та формальна рівність, але не шляхом їх протиставлення, а через усвідомлення зв'язку категорій у розбіжності за змістом, але єдності для розкриття кожної з наведених [5, с. 30]. Означений зв'язок проявляється і при регулюванні рівності в джерелах права, в тому числі у трудового. Наприклад, у Протоколі № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [6] визначено домовленість Держав-членів Ради Європи заборонити дискримінацію, беручи

до уваги основоположний принцип, відповідно до якого всі особи є рівними перед законом і мають право на рівний захист за законом. При цьому окремо зауважено, що учасники протоколу мають намір вжити заходів для сприяння рівності всіх осіб шляхом колективного застосування загальної заборони дискримінації. Однак, це не стоїть на заваді Державам-учасницям уживати заходів для сприяння повній та реальній рівності, якщо ці заходи є об'єктивно й обгрунтовано виправданими. Аналіз Протоколу № 12 дає підстави виділити повну та реальну рівність як інструмент для забезпечення відсутності дискримінації за будь-якою ознакою, яку можна розуміти формальною рівністю.

Якщо докладніше звернутися до сутності та поєднання понять формальна і фактична рівність, то формально у праві визначається рівність, що передбачає здійснення діючого права без винятків для будь-кого, незважаючи на особистість: в результаті нормування прав кожен наділений однаковою мірою правами та обов'язками і, навпаки, будь-якій державній владі забороняється використовувати діюче право в інтересах або на шкоду окремій особистості [7, с. 214-215]. Вимога формальної рівності можливостей реалізується у праві за допомогою чотирьох пов'язаних між собою загальних принципів: (1.1) принципу рівності перед законом, (1.2) принципу рівності перед судом, (1.3) принципу рівності прав і свобод людини і громадянина і (1.4) принципу рівності обов'язків людини і громадянина [8, с. 33]. Буржуазні революції принесли більшості громадян лише теоретичну рівність, тобто формальну правову рівність, а не реальну [9, с. 119]. Від так, формальна правова рівність на сьогодні не розглядається без рівності фактичної (реальної), що у своєму діалектичному поєднанні складають сучасну інтерпретацією ідеї рівності [10, с. 8].

С.П. Погребняк, здійснивши ґрунтовне дослідження основоположних принципів права, доходить висновку, що ідея фактичної рівності можливостей реалізується в праві за допомогою двох основних принципів: 1) принципу диференціації правового регулювання; 2) принципу позитивної дискримінації. Принцип диференціації як складова фактичної (реальної) рівності можливостей виходить із визнання того факту, що право повинне враховувати відмінності між людьми [8, с. 34]. Відсутність диференціації призводить до непрямого порушення рівності, яке в цих випадках полягає насамперед не в формулюванні норми (вона зовнішньо є однаковою для всіх), а в її фактичній дії (практика застосування норми є суттєво неоднаковою для різних категорій осіб, що призводить до дискримінації) [10, с. 17-18]. Щодо забезпечення фактичної (реальної) рівності можливостей шляхом позитивної дискримінації, або політики позитивних дій, то держава може вдаватися для цього до юридичної розбіжності в підходах, яка реалізується як тимчасовий захід з метою створення сприятливих умов для певної категорії осіб на шкоду іншій категорії і таким чином компенсує існуючу між ними фактичну нерівність. Вважається, що правильно спроектовані програми позитивної дискримінації не суперечать вимогам рівності і недискримінації. Ідея позитивної дискримінації знайшла своє втілення в Україні лише на рівні поточного законодавства [8, с. 35].

Перенесемо викладене щодо сучасної сутності і змісту засади рівності до сфери трудового права, дослідивши концепцію на прикладі рівності при прийомі на роботу. Всі люди наділені правом на працю і для цього – рівними можливостями. Аналізуючи поняття рівноправ'я працівників А.О. Коренєв роз'яснює, що рівність прав працівників означає рівну значимість кожного

громадянина як суб'єкта трудового права незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового та посадового положення, місця проживання, відношення до релігії, переконань, приналежності до суспільних об'єднань і інших обставин, а також установа всіма джерелами трудового права рівного обсягу прав для працівників, що перебувають в однаковому правовому становищі [11, с. 302].

Однак, коли мова іде про працевлаштування на посади державної служби, політичні посади, посади органів місцевого самоврядування, чи таких категорій суб'єктів трудового права як діти, жінки тощо, то в законодавстві передбачено ряд особливостей. І хоча формально всі суб'єкти трудового права є рівними у правах, фактично існують привілеї, заборони, обмеження та інші види проявів спеціальних статусів суб'єктів трудового права, які забезпечують фактичну рівність. З цього приводу Л.В Котова доходить висновку, що необхідно розрізняти такі види правосуб'єктності працівника як загальна, спеціальна і виняткова правосуб'єктність малолітніх. Загальна правосуб'єктність, у свою чергу, може бути поділена на повну (з 16-ти років) і неповну (з 14-ти років). Диференціація правосуб'єктності працівника дозволяє виділити такі види правового статусу працівника: загальний правовий статус, спеціальний правовий статус, особливий правовий статус і винятковий правовий статус малолітніх працівників. При цьому пропонується виняткову правосуб'єктність визнати як самостійну правову категорію, під якою розглядати можливість осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, при дотриманні певних умов, виконувати трудові функції, пов'язані з реалізацією здатності до художньо-артистичної діяльності, що допускається трудовим законодавством. Щодо загальної трудової правосуб'єктності,

то така може бути поділена на повну і неповну трудову правосуб'єктність. При неповній трудовій правосуб'єктності суб'єкт трудового права обмежується такий елемент її структури, як «можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці»: крім вільного волевиявлення, при неповній трудовій правосуб'єктності працівника потрібні додаткові чинники для її реалізації [12, с. 146, 150-151].

Таким чином, не можна заперечувати що змістом засади рівності прав у трудових правовідносинах охоплено: 1) формальну рівність прав, яка означає рівний обсяг статутних прав працівників для всіх працівників незалежно від об'єктивних і суб'єктивних підстав диференціації; 2) рівність прав з обліком об'єктивних і суб'єктивних підстав диференціації, що припускає наявність спеціальних правових статусів в окремих категорій працівників і означає рівний обсяг прав працівників у межах одного правового статусу [11, с. 302]. Л.В. Котова з приводу диференціації визначає, що відмінності в правовому регулюванні праці конкретного працівника враховують його індивідуальний трудовий статус, який включає статичний елемент (ознаки загального трудового статусу працівника, передбачені у КЗпП) і динамічний елемент, який може включати спеціальний правовий статус, особливий правовий статус і винятковий правовий статус працівника, конкретизуючи правове становище окремого працівника [12, с. 150].

Усвідомленню різниці і зв'язку фактичної та формальної рівності у трудових правовідносинах може слугувати аналіз моделей забезпечення гендерної рівності у сучасних міжнародних стандартах та законодавстві демократичних країн світу. Г.О. Христова та О.О. Уварова таких моделей виділяють три: 1) формальна модель рівності чоловіка і жінки;

2) протекціоністська модель рівності чоловіка і жінки; 3) субстантивна модель рівності чоловіка і жінки [13, с. 36-37]. Формальна модель рівності, як вже видно з її назви, не враховує біологічних відмінностей між жінками і чоловіками, і тому призводить до того, що жінки мають рівні з чоловіками можливості, проте їм набагато складніше їх реалізувати. Прихильники формальної моделі рівності заперечують необхідність існування додаткових гарантій для реалізації жінками своїх трудових прав, пов'язаних зокрема з репродуктивною функцією жінок. При формалізації рівності на законодавчому рівні складається ситуація, яка в західній літературі характеризується як «всі рівні, але деякі більш рівні». Таким чином права людини, які відповідно до положень міжнародних документів та національного права, є рівними для всіх, виявляються в дійсності правами «здорового фізично, добре освіченого, фінансово забезпеченого, білого молодого чоловіка, який мешкає у великому місті» [14, с. 10]. Протекціоністська модель рівності вимагає, щоб жінки були усунені від участі в деяких сферах діяльності заради їх же власного інтересу, що забезпечується через установлення відповідних заборон на законодавчому рівні. Даний підхід визнає відмінності між жінками й чоловіками, але розцінює їх як слабкість жінок, чим виправдовує їх підлегле становище [15, с. 22]. А от модель субстантивної (англ. substantive) рівності охоплює такі концепції як «рівність можливостей», «рівність у доступі до можливостей» та «рівноцінність результатів». Вони полягають в усуненні не лише юридичних, а й фактичних перешкод на шляху до реалізації особами своїх прав, рівному доступі всіх осіб до ресурсів та отримання частки суспільного блага, а також у вимозі, згідно з якою індивіди після процедури розподілу повинні опинитися в однакових умовах [14, с. 13]. Саме остання модель на сьогодні впроваджується у

трудовому праві України, яке втім включає протекціоністські норми щодо жінок, яким заборонено працювати на роботах зі шкідливими умовами праці.

Таким чином, поняття рівності у трудовому праві, як і в інших галузях права, пов'язується з поєднанням фактичної і формальної рівності, як категорій, що у поєднанні забезпечують реальну рівність трудових прав в рамках однакових статусів суб'єктів трудового права, правову рівність сторін при виникненні трудових правовідносин, рівність суб'єктів трудового права перед законом, у праві на захист.

Особливістю трудового права в аспекті сучасної сутності та змісту засади рівності є те, що набуття особами таких спеціальних статусів як «працівник» і «роботодавець» пов'язується з встановленням відмінностей між ними. Це означає, що вступаючи у трудові правовідносини, особи є соціально рівними, рівними у правах і можливостях, які характеризують їх загальний статус людини і громадянина. Однак, набуття таких спеціальних статусів як працівник і роботодавець передбачає нерівність сторін трудових правовідносин. Водночас, сфера застосування такої нерівності у вигляді прав роботодавця з організації процесу праці, встановлення умов праці та вирішення інших питань застосування найманої праці, обмежується виключно трудовими відносинами і не стосується інших зв'язків, які існують чи виникають поза такими відносинами між особами, які у трудових правовідносинах є працівником і роботодавцем. При цьому і у трудових правовідносинах підпорядкованість працівника роботодавцю обмежується вирішенням питань реалізації права на працю та застосування найманої праці.

Сутністю фактичної рівності трудових прав в рамках однакових статусів суб'єктів трудового права є існування диференціації правового регулювання трудових відносин та



впровадження і реалізації політики позитивних дій, яка пов'язання з поняттям позитивної дискримінації і направлена на реальне зрівняння прав і можливостей формально рівних суб'єктів трудового права однакових статусів, які фактично мають відмінності при реалізації трудових прав через фізіологічні, розумові, вікові та інші особливості.

Література:

1. Нерсесянц В.С. Философия права. Учебник для вузов. – М.: Норма-Инфра М, 1997. – 652 с.
2. Нерсесянц В.С. Право как необходимая форма равенства, свободы и справедливости. // Социологические исследования. – 2001. – N 10. – С. 3-15.
3. Лазарев В. М., Федорова В. Г. Принцип правового равенства и юридическая ответственность (проблемы методологии и теории взаимосвязи): [монография]. / МОУ «Волжский институт экономики, педагогики и права» Волгоград : ВолГУ, 2005. – 132 с.
4. Айріян К.Б. Конституційний принцип рівності громадян у доступі до конституційного правосуддя // Альманах права. – 2012. – Вип. 3. – С. 314-318. – Бібліогр.: 10 назв. укр.
5. Ченкова Н. Сутність принципу рівності перед законом і судом в адміністративному процесі // Юридична Україна. – 201. – № 10. – С. 26-30.
6. Рада Європи; Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.2000 № 12.
7. Хессе К. Основы конституционного права ФРГ. – М.: Юридическая литература, 1981. – 489 с.
8. Погребняк С. Закріплення основоположних принципів права в Конституції України // Вісник Академії правових наук України. – 2009. – № 4. – С. 31-39.
9. Саветчук Н.М. Ідеї свободи, рівності та справедливості і державно-правових поглядах І.Франка. Конституційно-правовий статус людини і громадянина в Україні: матеріали Міжрегіональної науково-практичної конференції, присвяченої проголошенню Загальної декларації прав людини (м. Івано-

Франківськ, 8 грудня 2009 р.). – Івано-Франківськ: ПЮІ ЛьвДУВС, 2010. – 266 с. С. 118-119.

10. Погребняк С. П. Основоположні принципи права : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.01 — теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень; Нац. юрид. академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2009.

11. Коренев А. О. Становлення в Україні принципу рівності прав і можливостей працівників // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 340-348.

12. Котова Л. В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Севеодонецьк, 2016. - № 31. - С. 131-151.

13. Христова Г. О., Уварова О. О. Законодавче забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та національні особливості. – Харків: Райдер, 2006.

14. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи.. – Харків: Райдер, 2010. – 202 с.

15. Христова Г. О. Міжнародні стандарти прав людини як вихідні засади гендерно-правової експертизи законодавства України. Збірник доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Гендерні перетворення в Україні: осмислюючи стратегію і тактику» / Упорядн. О. Плахотник, Л. Гусякова. – Х. : Райдер, 2009. – 120 стор. – С. 18-23.

References:

1. Nersesians V.S. Fylosofyia prava. Uchebnyk dlia vuzov. M.: Norma-Ynfra M, 1997. 652 s.
2. Nersesians V.S. Pravo kak neobkhodymaia forma ravenstva, svobody y spravedlyvosty. Sotsyolohycheskye yssledovanyia. 2001. N 10. S. 3-15.
3. Lazarev V. M., Fedorova V. H. Pryntsypr pravovoho ravenstva y yurydycheskaia otvetstvennost (problemy metodolohyy y teoryy vzaymosviazы): [monohrafyia]. MOU «Volzhskiy

ynstitut ekonomyky, pedahohyky y prava». Volhohrad : VolHU, 2005. 132 s.

4. Airiian K.B. Konstytutsiinyi pryntsypryvnosti hromadian u dostupi do konstytutsiinoho pravosuddia. Almanakh prava. 2012. Vyp. 3. S. 314-318. Bibliohr.: 10 nazv. ukr.

5. Chenkova N. Sutnist pryntsypryvnosti pered zakonom i sudom v administratyvnomu protsesi. Yurydychna Ukraina. 2012. № 10. S. 26-30.

6. Rada Yevropy; Protokol № 12 do Konventsii pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod vid 04.11.2000 №

7. Khesse K. Osnovy konstytutsyonnoho prava FRH. M.: Yurydycheskaia lyteratura, 1981. 489 s.

8. Pohrebniak S. Zakriplennia osnovopolozhnykh pryntsypryv prava v Konstytutsii Ukrainy. Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy. 2009. № 4. S. 31-39.

9. Savetchuk N.M. Idei svobody, ryvnosti ta spravedlyvosti i derzhavno-pravovykh pohliadakh I.Franka. Konstytutsiino-pravovyi status liudyny i hromadianyna v Ukraini: materialy Mizhrehionalnoi naukovopraktychnoi konferentsii, prysviachenoiproholoshenniu Zahalnoi deklaratsii prav liudyny (m. Ivano-Frankivsk, 8 hrudnia 2009 r.). Ivano-Frankivsk: PluI LvDUVS, 2010. 266 s. S. 118-119.

10. Pohrebniak S. P. Osnovopolozhni pryntsypryv prava : dys. ... dokt. yuryd. nauk : 12.00.01 — teoriia ta istoriia derzhavy i prava; istoriia politychnykh i pravovykh uchen; Nats. yuryd. akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho. X., 2009.

11. Korenev A. O. Stanovlennia v Ukraini pryntsypryvnosti prav i mozhlyvostei pratsivnykiv. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2012. № 25. S. 340-348.

12. Kotova L. V. Dyferentsiatsiia trudovoi pravosubiektnosti yak pidstava klasyfikatsii pravovoho statusu pratsivnyka. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. Sievierodonetsk : [SNU im. V. Dalia], 2016. № 31. S. 131-151.

13. Khrystova H. O., Uvarova O. O. Zakonodavche zabezpechennia ryvnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: mizhnarodnyi dosvid ta natsionalni osoblyvosti. Kharkiv: Raider, 2006.

14. Khrystova H. O., Kochemyrovska O. O. Pozytyvni dii v mekhanizmi zabezpechennia ryvnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv:

mizhnarodnyi dosvid ta ukraïnski perspektyvy. Kharkiv: Raider, 2010. 202 s.

15. Khrystova H. O. Mizhnarodni standarty prav liudyny yak vykhidni zasady henderno-pravovoi ekspertyzy zakonodavstva Ukrainy. Zbirnyk dopovidei Mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii «Genderni peretvorennia v Ukraini: osmysliuuchy stratehiiu i taktyku» / Uporiadn. O. Pla- khotnik, L. Husliakova. Kh. : Raider, 2009. 120 stor. S. 18-23.

Олейник Н. М. Современная суть и содержание основ равенства в трудовом праве Украины. – Статья.

Статья посвящена определению современных содержания и сущности основ равенства в трудовом праве, с учетом понимания воздействия на них такого явления как хозяйственная власть работодателя над работником и особенностей подчинения работника работодателю в процессе организации труда.

Ключевые слова: равенство, правовое равенство, равенство в трудовом праве, равноправие, равенство при приеме на работу, равенство в трудовых правоотношениях.

Oleynik N. M. Modern essence and content of the basis of equality in the labor law of Ukraine. - Article.

The article is devoted to the determination of the modern essence and content of the principle of equality in labor law, taking into account the fact that in this area of law there is such concept as the economic power of the employer over the employee and the peculiarities of subordination of the employee to the employer in the process of organization of work.

Keywords: equality, legal equality, equality in labor law, equality of rights, equality in employing, equality in employment relations.

Авторська довідка:

Олійник Наталія Максимівна - аспірант кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Стаття надійшла до редакції 01.12.2017 р.

Рецензент: д.ю.н., професор М.І. Іншин.