



проведення антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 року № 1094. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1094-2015-%D0%BF>

7. Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг : Постанова Кабінету Міністрів України 01.10.2014 року № 505. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2014-%D0%BF>

8. Про облік внутрішньо переміщених осіб : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 року № 509. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF>

9. Про особливості реалізації прав деяких категорій осіб на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 року № 531. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/531-2014-%D0%BF>

10. Про порядок відселення та самостійного переселення громадян з територій, що зазнали радіоактивного забруднення внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.1992 року № 706. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/706-92-%D0%BF>

11. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 28.02.1991 року № 796-ХІІ. 1991. № 16. Ст. 200.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Бовкун Едуард Михайлович – аспирант отдела конституционно-го права и местного самоуправления Института государства и права имени В. М. Корецкого Национальной академии наук Украины

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Bovkun Eduard Mikhaylovich – Postgraduate Student at the Department of Constitutional Law and Local Self-government of V. M. Koretsky Institute of State and Law of National Academy of Sciences of Ukraine

edrik_bm@yahoo.com

УДК 349.2(349.3)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ И КАНАДЕ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Александр БОНДАРЬ,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
юридического факультета

Днепропетровского государственного университета внутренних дел Украины

АНОТАЦИЯ

В статье исследуются общие положения о регулировании трудовых отношений в Украине и Канаде, освещаются вопросы системы и источников трудового права Украины и Канады, анализируются основные нормативно-правовые акты, которые регулируют трудовые отношения в Украине и Канаде, сравниваются нормы права, регулирующие отношения между работником и работодателем в Украине и Канаде.

Ключевые слова: трудовые отношения, система права, источники права, работник, работодатель, трудовой договор, трудовые права, трудовые обязанности, трудовое законодательство, трудовое право.

LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE AND CANADA: A COMPARATIVE ANALYSIS

Aleksandr BONDAR,

Candidate of Law Sciences,
Associate Professor at the Department of Civil Law Disciplines
of the Law Faculty
of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs of Ukraine

SUMMARY

The article examines the general terms about the regulation of labor relations in Ukraine and Canada, discusses the system and sources of labor law in Ukraine and Canada, analyzes the main legal acts that regulate labor relations in Ukraine and Canada, compares the rules of law governing the relations between the employee and an employer in Ukraine and Canada.

Key words: labor relations, system of law, sources of law, employee, employer, labor contract, labor rights, labor duties, labor legislation, labor law.

Постановка проблемы. В 2014 году в Верховной Раде Украины был зарегистрирован проект Трудового кодекса Украины (далее – ТКУ), который после первого рассмотрения был отправлен на доработку, в 2015 году с изменениями был принят в первом чтении, в 2017 году была вручена таблица поправок, а по состоянию на 2019 год он ожидает второго чтения. Так что в Украине трудовые отношения до сих пор регулируются Кодексом законов о труде (далее – КЗоТ), который был принят еще в 1971 году, что свидетельствует о безусловной устарелости многих его положений, уже не соответствующих новым условиям и тенденциям рынка труда, и вызывает необходимость поскорее принять современный Трудовой кодекс.

Актуальность темы исследования подтверждается тем, что накануне принятия Трудового кодекса Украины учеными и специалистами по трудовому праву активизировалась работа по изучению и анализу как положительного, так и отрицательного международного опыта по правовому регулированию трудовых отношений в наиболее развитых странах, качество которого является гарантией эффективного функционирования институтов социального партнерства и трудовых отношений в обществе. Однако существует такая тенденция – преимущественно обращать внимание на именно европейский опыт, что обусловлено интеграцией Украины в Европейский Союз, и в свою очередь не учитывать опыт и практику дру-



гих влиятельных и высокоразвитых стран, одной из которых является Канада.

Состояние исследования. Теоретическим и практическим аспектам правового регулирования трудовых отношений посвятило свои работы значительное количество отечественных и зарубежных ученых, в частности: Н.Б. Болотина, Б.С. Беззуб, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, Л.В. Голяк, В.В. Жернаков, Н.И. Иншин, И.Я. Киселев, О.М. Киселевич, А.Р. Мацюк, А.С. Мацко, Е.Н. Махитулина, В.Н. Новиков, А.Н. Обушенко, П.Д. Пилипенко, В.И. Прокoppenko, А.И. Процевский, В.Г. Ротань, Н.Н. Хуторян, Г.И. Чанышева, О.Н. Ярошенко и другие. Однако, несмотря на значительный научный вклад, международный опыт некоторых стран относительно правового регулирования трудовых отношений исследован фрагментарно и требует дальнейшего изучения.

Целью и задачей статьи является исследование и анализ научных взглядов, опыта и практики Канады в регулировании трудовых отношений и сравнение их с отечественным трудовым законодательством, поиск пробелов, их устранения и дальнейшего совершенствования соответствующей системы правовых норм путем заимствования правовых идей Канады при осуществлении регулирования трудовых отношений в Украине.

Изложение основного материала. Украина в силу своего географического положения является государством с особым геополитическим статусом, для которой сравнительное правоведение составляет весомый интерес как наука, изучающая различные мировые правовые системы в связи со взятыми на себя международными соглашениями и обязательствами, а также из-за необходимости реализации своих основных направлений внешней политики. Современный период характеризуется усилением интереса к сравнительному правоведению как к системному анализу и одному из критериев изучения различных правовых систем мира. Известно, что правовая система каждого государства включает в себя соответствующие отрасли права, которые выступают механизмом

и средством регулирования общественных отношений в той или иной сфере общественной жизни. По этому поводу А.С. Мацко отмечает, что «Сравнительное трудовое право – это новое направление в юридической науке, призванное исследовать различные системы трудового права, изучать опыт зарубежных стран с целью усовершенствования трудового права» [1]. Итак, предметом сравнительного трудового права является изучение различных систем трудового права зарубежных стран с целью усовершенствования собственного трудового права.

Основываясь на научных трудах некоторых отечественных ученых, выделяя именно правовые системы, к которым они относят Украину и Канаду, можно отметить, что такие исследователи, как: В.В. Сухонос [2], В.Э. Телипко [3], О.Ф. Скакун [4], М.В. Цвик и А.В. Петришин [5, 6] в целом имеют одинаковые взгляды на принадлежность Украины и Канады к определенным правовым системам (семьям) мира. С уверенностью можем утверждать, что Украина входит в романо-германскую правовую систему, а Канада – в англо-американскую правовую семью.

Перед тем как начать анализ источников права Украины и Канады, регулирующих трудовые отношения, надо отметить, что в Канаде, в отличие от Украины, кроме понятия «Labour law – Трудовое право», которое согласно официальным данным Канадской энциклопедии регулирует коллективные переговоры и производственные отношения между работодателями, их профсоюзными работниками и профсоюзами, еще существует такое понятие, как «Employment law – Законодательство по трудоустройству», регулирующее отношения отдельного работника и работодателя [7; 8].

Так, в Украине основным источником права является Конституция Украины, которая была принята в 1996 году. В соответствии со ст. 8 Конституции Украины в Украине действует принцип верховенства права, Конституция Украины имеет высшую юридическую силу в государстве. Законы и другие нормативно-правовые акты принимаются на ее

основе и должны соответствовать ей. Нормы Конституции Украины являются нормами прямого действия. Из этого следует, что все общественные отношения в Украине регулируются нормами Конституции, законами и иными нормативно-правовыми актами, принятыми на ее основе. Не являются исключением и трудовые отношения, возникающие между наемным работником и работодателем. По этому поводу необходимо отметить, что Конституция Украины в статье 43 прямо предусматривает право каждого на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается [9].

Следующим после Конституции Украины источником трудового права является КЗоТ Украины. В соответствии со ст. 4 КЗоТ Украины – законодательство о труде, состоит из КЗоТ Украины и других актов законодательства Украины, принятых в соответствии с ним. Нормы КЗоТ Украины действуют на всей территории государства и распространяются на всех без исключения работников [10]. Однако существуют особенности регулирования труда некоторых категорий работников. Наряду с КЗоТ Украины действуют другие законы Украины, являющихся источниками трудового права и регулирующие наиболее важные общественные отношения в сфере труда. Их можно разделить на те, которые регулируют лишь трудовые правоотношения (например, Законы Украины: «Об отпусках», «О занятости населения», «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об оплате труда», «Об охране труда» и т.д.), и те, которые содержат отдельные нормы, регулирующие отношения, являющиеся предметом трудового права (например, Законы Украины: «Об образовании», «О Службе безопасности Украины», «О правовом статусе иностранцев», «О крестьянском хозяйстве», «О международном частном праве» и т.д.). Также следует отметить, что важное значение для трудового права Украины имеют конвенции, рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ). Еще одним из видов



источников трудового права Украины являются подзаконные акты, к которым относятся: указы и распоряжения Президента Украины, акты (постановления) Верховной Рады Украины, акты (постановления) Кабинета Министров Украины, акты (инструкции) министерств и ведомств. Важное значение для применения норм трудового права имеют постановления Пленума Верховного Суда Украины и решения Конституционного Суда Украины [11].

Переходя к анализу источников права, регулирующих трудовые отношения в Канаде, необходимо отметить следующее. Эта страна достаточно длительное время была одной из колоний Великобритании и восприняла британские нормы непосредственно из их первоисточника. Для правового регулирования трудовых отношений применялись нормы про нанимателя и наемного работника в рамках колониального режима. Сначала надо отметить, что в соответствии с Конституцией Канады, которая, по сути, представляет собой объединенные в единый нормативно-правовой акт конституционные законы 1867 и 1982 гг., по сравнению с Конституцией Украины четко не закреплено право человека на труд. Но в п. 2 ч. 2 ст. 6 Конституционного Акта Канады от 1982 года указано, что «каждый гражданин Канады и каждое лицо, имеющее статус постоянного жителя Канады, имеет право на получение средств к существованию в любой провинции». Отсюда следует, что существует определенное сходство между положениями Конституции Украины и Канады в разрезе закрепления права человека на труд, хотя внимания заслуживает и тот факт, что в Конституции Украины закреплено не только право человека на труд, а и подчеркнута также, что это право включает в себя: возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который лицо свободно выбирает или на который свободно соглашается, равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, право на надлежащие и безопасные условия труда и на заработную плату не ниже определенной законом. Тогда как в Конституции Канады это положение записано более расплывчато и сво-

дится к праву человека на получение средств к существованию в любой провинции. Так что можно сказать, что на конституционном уровне право человека на труд и связанные с ним возможности более конкретно и детализировано указаны в Конституции Украины по сравнению с Конституцией Канады [12].

Вместе с тем, не только одной Конституцией в Украине и Канаде регулируются трудовые отношения. Следующим источником регулирования трудовых отношений в Украине после Конституции Украины является КЗоТ Украины, который был принят в 1971 году, состоит из 18 глав и сочетает в себе 265 статей. Согласно ст. 1 и 3 КЗоТ Украины: Кодекс законов о труде Украины регулирует трудовые отношения всех работников; законодательство о труде устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников; регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору с физическими лицами. Итак, КЗоТ Украины представляет собой систематизированный законодательный акт, регулирующий сферу трудовых и связанных с ними общественных правоотношений, определяющий правовые основы и гарантии осуществления гражданами Украины права распоряжаться своими способностями к продуктивному и творческому труду. По мнению ученых Е.И. Киселевой и Т.А. Кобзевой, основными признаками КЗоТ Украины являются: кодифицированный общегосударственный акт, он объединяет основные нормы трудового права; в КЗоТ Украины закреплено юридические гарантии реализации права на труд, принципы единства и дифференциации регулирования трудовых отношений; в нем установлен приоритет действия международно-правовых норм над национальными (после ратификации ст. 8-1 КЗоТ); КЗоТ Украины содержит правовые нормы, которые в совокупности составляют важнейшие институты трудового права [13]. В Канаде помимо Конституции трудовые отношения

регулируются отдельными нормативно-правовыми актами на федеральном и региональном (провинциальном) уровнях. Большинство работников Канады (почти 90%) защищены законодательством о занятости их провинции или территории. Каждая провинция или территория имеет свое собственное законодательство о занятости. Обязательным является размещение плаката с Актом (законом) о стандартах занятости на глазах работников у их рабочих мест, на которых распространяется это законодательство. Здесь в качестве примера можно привести провинцию Онтарио, где на официальном сайте Министерства труда провинции расположены все нормативно-правовые акты, связанные с регулированием трудовых и тесно связанных с ними отношений, в том числе и Закон о стандартах занятости, который был принят в 2000 году, состоящий из 28 глав и состоящий в себе 142 статьи. Остальные 10% канадских работников работают в местах, которые регулируются федеральным законодательством, где применяются федеральные трудовые стандарты, которые определяют условия занятости на соответствующих рабочих местах. На федеральном уровне трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом Канады. Трудовой кодекс Канады был принят в 1985 году, а последние изменения вступили в силу с 1 апреля 2019 года. Кодекс состоит из 3 частей, которые разделены на главы, кроме 2 части, и сочетает в себе 267 статей [14; 15].

Итак, Трудовой кодекс Канады является законом Парламента, который закрепляет уставы, касающиеся труда, контролирующей проведение забастовок и локауты, безопасность и охрану труда, а также некоторые стандарты занятости. Что касается Закона о стандартах занятости Онтарио, то это Закон, регулирующий занятость в провинции Онтарио, включая заработную плату, максимальное количество рабочих часов, сверхурочную работу и отпуска. Также в каждой провинции Канады приняты свои Акты о стандартах занятости.

В Канаде одним из источников трудового права, как и в Украине, являются ратифицированные международные соглашения и договора.



Так, кроме поддержки принципов, изложенных во Всеобщей декларации прав человека, Канада ратифицировала семь договоров ООН о правах человека, а также шесть договоров МОТ [16], что, безусловно, является положительным показателем, который демонстрирует отношение страны к человеку, его чести и достоинству, уважение к его правам на глобальном уровне в том числе, которые позволяют каждому человеку реализовать себя в сфере труда. Также в Канаде существуют и законы, регулирующие трудовые отношения внутри государства, например, такие законы, как Канадский закон о правах человека, Закон о равенстве в сфере занятости [17; 18].

Вместе с тем на данном этапе исследования мы видим, что правовое регулирование трудовых отношений в Украине и Канаде в разрезе источников права является несколько похожим, поскольку в обеих странах господствующее место занимает Конституция как основной закон. Далее отношения в сфере труда регулируются кодифицированными актами, однако здесь следует отметить, что в Украине кодифицированный акт – КЗоТ, действующий на территории всего государства, а в Канаде роль кодифицированного акта разделяют между собой Трудовой кодекс Канады и Закон о стандартах занятости, принятый в каждой провинции отдельно, а следовательно, имеющий свою юрисдикцию и сферу действия. С одной стороны, Трудовой кодекс Канады действует по всей территории и устанавливает федеральные трудовые нормы, которым должны следовать все провинции, федерально регулируемые работодатели и работники. Федеральные стандарты труда включают в себя правила, регламентирующие часы работы, оплачиваемые отпуска и праздники, больничные, увольнение и другие аспекты трудовой деятельности. С другой стороны, Закон о стандартах занятости принимается каждой провинцией отдельно и регулирует часы работы, минимальную заработную плату, больничные дни, отпуска и выходные выплаты. Все эти и многие другие связанные нормы прописаны как нормы занятости. Это минимальные

стандарты, установленные законом, которые определяют и гарантируют права на рабочем месте в отдельной провинции.

В Канаде, в отличие от Украины, источником трудового права является судебный прецедент или прецедентное право. А.В. Петришин отмечает, что судебный прецедент – это решение суда по конкретному делу, являющееся обязательным для суда той же или другой инстанции при решении в будущем всех аналогичных дел [19]. По мнению Дэвида Дж. Дурей – доцента кафедры трудового права и производственных отношений Йоркского Университета, прецедентное право – это система судебных правил, происходящая из Англии (12 столетие) и унаследованная Канадой как британской колонией, которая использует прецедентный подход к судебной практике. Ранее принятые решения, касающиеся подобных фактов или юридических вопросов, определяют (направляют) и являются основой для решений, принятых позже, пытаясь таким образом создать юридическую предсказуемость. Однако нормы общего права могут и часто развиваются по мере изменения социальных ценностей. Также ученый отмечает, что сейчас общее законодательство о трудовых договорах в Канаде включает сотни тысяч решенных дел [20]. В Украине решение суда высшей инстанции даже в аналогичном деле не является основанием выносить такое же решение судом низшей инстанции. Только постановления Пленума Верховного Суда Украины и решения Конституционного Суда Украины имеют обязательный характер. Хотя Конституционный Суд Украины нельзя назвать правотворческим органом в чистом виде, поскольку он не создает новых законов, а только проверяет уже существующие нормы на предмет их конституционности или дает им официальное толкование, однако решения Конституционного Суда являются окончательными, не подлежат обжалованию и обязательны к исполнению на всей территории Украины, что свидетельствует о нормативности и юридической силе его предписаний. Постановления Пленума Верховного Суда Украины содержат толкования норм права и ориентируют

судебную практику на правильное и единообразное понимание законодательства [21].

Выводы. Таким образом, необходимо сказать, что Украина и Канада – это страны, которые относятся к различным правовым системам мира, а именно: Украина относится к романо-германской, а Канада к англо-американской правовой системе. Это обуславливает разный подход к правовому регулированию общественных отношений, в том числе и трудовых. В Украине и Канаде высшую юридическую силу имеет Конституция, которая закрепляет основные положения и руководящие принципы функционирования государства. В Конституции Украины четко определено право человека на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, тогда как Конституция Канады лишь отмечает, что каждый гражданин Канады и каждое лицо, имеющее статус постоянного жителя Канады, имеет право на получение средств к существованию в любой провинции, и усматривается более расплывчатым предписанием основного закона Канады по сравнению с таковым в Украине. Трудовые отношения в Украине и Канаде, помимо Конституции, регулируются кодифицированными актами, такими как КЗоТ Украины и Трудовой кодекс Канады. Важно обратить внимание на то, что КЗоТ Украины действует на всей территории государства, а в Канаде, наряду с Трудовым кодексом, который охватывает также всю страну, в каждой провинции приняты свои Акты трудовых стандартов, регулирующие трудовые правоотношения только на территории конкретной провинции, которые могут и отличаются в отдельных положениях, регулирующих вопросы уровня заработной платы, отпусков, количества рабочих дней и т. п. Также трудовые отношения в Канаде и Украине регулируются законами, принятыми государством, которые конкретизируют и более детально устанавливают механизмы регулирования отношений между работником и работодателем. Немалую роль в обеих странах играют конвенции



и рекомендации МОТ, а также ратифицированные международные соглашения и договоры. В Канаде, в отличие от Украины, источником трудового права является судебный прецедент или прецедентное право. Судебный прецедент – это решение суда по конкретному делу, являющееся обязательным для суда той же или другой инстанции при решении в будущем всех аналогичных дел. По мнению Дэвида Дж. Дурей, прецедентное право – это система судебных правил, которая происходит из Англии и унаследована Канадой как британской колонией, которая использует прецедентный подход к судебной практике. Ранее принятые решения, касающиеся подобных фактов или юридических вопросов, определяют (направляют) и являются основой для решений, принятых позже, таким образом, пытаясь создать юридическую предсказуемость. Однако нормы общего права могут и часто развиваются по мере изменения социальных ценностей. Также ученый отмечает, что сейчас общее законодательство о трудовых договорах в Канаде включает сотни тысяч решенных дел.

Итак, исходя из вышеизложенного, можно предложить ввести в Украине институт прецедентного права при условии проведения судебной реформы, что обусловило бы положительную динамику и развитие механизма регулирования трудовых правоотношений в Украине в целом и в определенной степени уменьшило бы необходимость каждый раз вносить изменения в трудовое законодательство на государственном уровне, а это позволило бы механизму правового регулирования трудовых отношений самостоятельно развиваться и стать более гибким в условиях, когда собственная экономика страны и мировая экономика оказывают значительное влияние на рынок труда в Украине.

Список использованной литературы:

1. Мацака А.С. Порівняльне трудове право : навч. посіб. 2005. 168 с.
2. Сухонос В.В. Теорія держави і права : навч. посіб. 2005. 689 с.
3. Теліпко В.Е. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. 2009. 567 с.
4. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : підруч. 2010. 508 с.
5. Цвіка М.В., Петришин О.В. Загальна теорія держави і права : підруч. 2011. 583 с.
6. Петришин О.В. Теорія держави і права : підруч. 2015. 366 с.
7. URL: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/labour-law>
8. URL: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/employment-law>
9. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/254к/96-вр>
10. Кодекс законів про працю. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
11. Кисельов О.І., Кобзев Т.А. Трудове право України : навч. посіб. 2017. 308 с.
12. A consolidation of the Constitution Acts 1867 to 1982 / Department of justice. Canada, 2013. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/>
13. Кисельов О.І., Кобзев Т.А. Трудове право України : навч. посіб. 2017. 309 с.
14. Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2 / Minister of Justice, 1985. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>
15. Employment Standards Act, S.O., 2000 / Ministry of Labour, 2000. URL: <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41>
16. URL: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/canada-united-nations-system/treaties.html>
17. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html>
18. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/page-1.html>
19. Петришин О.В. Теорія держави і права : підруч. 2015. 366 с.
20. David J. Doorey. The Law of Work : Complete edition. 2017. 762 с.
21. Венедіктов В.С. Сучасні проблеми Трудового права України : навч. посіб., 2018. 293 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Бондарь Александр Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского-правовых дисциплин юридического факультета Днепропетровского государственного университета внутренних дел Украины

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Bondar Aleksandr Sergeyeovich – Candidate of Law Sciences, Associate Professor at the Department of Civil Law Disciplines of the Law Faculty of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs of Ukraine

sashawibe@gmail.com