

17. Костина Е. Ю. Социальное благополучие и социальная безопасность в условиях глобализации современного общества. *Universum: Общественные науки* : электрон. научн. журн. 2015. № 6 (16). URL: <http://7universum.com/ru/social/archive/item/2277>
18. Health Systems, Health, Wealth and Societal Well-being. Assessing the case for investing in health systems / Edited by J. Figueras and M. McKee. WHO on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies, 2012. 302 с.
19. Фірсова О. Д. Здоров'я населення як аспект благополуччя українського суспільства. *Теорія та практика державного управління*. № 4(59). 2017. С. 1-6. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2017-4/doc/1/03.pdf>.
20. М'ясоєдов В.В., Огнев В.А., Чухно І.А., Мартиненко Н.М. соціальне благополуччя та його роль в системі громадського здоров'я URL: <http://repo.knmu.edu.ua/bitstream.pdf>.
21. Кириленко О. М. Благополуччя людей як об'єкт соціологічних досліджень: феліцитарний підхід. URL: [Downloads/90225-189382-1-SM.pdf](http://www.knmu.edu.ua/downloads/90225-189382-1-SM.pdf)
22. Доклад о состоянии здравоохранения в Европе 2015. Копенгаген: ЕРБ ВОЗ, 2015. 157 с. URL: <http://www.who.int>.
23. Боровская Н.В. Благополучие как социокультурный феномен : автореф. дисс. ... к.ф.н. URL: <http://dissercat.com/content/blagopoluchie-kak-sotsiokulturnyi-fenomen#ixzz3isTijhft>.
24. Доклад о состоянии здравоохранения в Европе 2012. Курс на благополучие. Копенгаген: ЕРБ ВОЗ, 2013. URL: <http://www.who.int>.

УДК 349.2

ЛЯХ І. О.

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, окреслено найбільш перспективні напрямки впровадження інституту медіації у трудовому праві. Констатовано, що у діючому українському законодавстві, хоча й закладені певні засади запровадження інституту медіації у трудовому праві в нашій державі, втім для належного врегулювання даного процесу слід здійснити ще ряд важливих кроків із вдосконалення та розвитку існуючого нормативно-правового базису, які мають посилити перспективність медіації як альтернативної форми вирішення трудових спорів в Україні.

Ключові слова: законодавство, закон, законопроект, медіація, вирішення трудових спорів, вдосконалення.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, определены наиболее перспективные направления внедрения института медиации в трудовом праве. Констатируется, что в действующем украинском законодательстве, хотя и заложены определенные принципы внедрения института медиации в трудовом праве в нашем государстве, впрочем, для надлежащего урегулирования данного процесса следует осуществить еще ряд важных шагов по совершенствованию и развитию существующего нормативно-правового базиса, которые должны усилить перспективность медиации как альтернативной формы разрешения трудовых споров в Украине.

Ключевые слова: законодательство, закон, законопроект, медиация, разрешение трудовых споров, совершенствование.

The article, based on the analysis of scientific views of scientists, outlines the most promising areas of implementation of the institute of mediation in labor law. It is stated that the current Ukrainian legislation, although certain principles of introduction of the institution of mediation in labor law in our country, but for proper regulation of this process should take a number of important steps to improve and develop the existing legal framework, which should strengthen the prospects of mediation. as an alternative form of resolving labor disputes in Ukraine.

Key words: *legislation, law, bill, mediation, resolution of labor disputes, improvement.*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в Україні постала гостра необхідність запровадження медіації, як одного із ключових способів вирішення трудових спорів. Досягти вказаного вище є неможливим без проведення ґрунтовних досліджень, присвячених окресленому питанню. Визначити перспективні напрямки правового регулювання впровадження інституту медіації у трудовому праві означає окреслити найбільш цікаві та корисні шляхи удосконалення й розвитку українського законодавства з питань медіації та правореалізаційної практики у цій сфері. Прийняття закону з питань медіації є, без сумніву, важливим та назрілим кроком для сучасного українського суспільства. Даний нормативно-правовий виконуватиме роль загального джерела правових засад досліджуваної процедури, незалежно від характеру спору, в якому вона застосовуватиметься. Разом із тим, розвитку потребують і законодавчі положення окремих галузей українського законодавства з метою визначення специфіка реалізації медіації у конвертних різновидах правових спорів.

Стан дослідження. На окремі проблемні аспекти запровадження інституту медіації в трудове право у своїх наукових працях звертали увагу: І.Г. Ясиновський, Л. І. Кормич, М. А. Польовий, М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко, І. Є. Словська, Ю.А. Ведерніков, А.В. Папірна, М.В. Кравчук та багато інших. Втім, не применшуючи здобутки вказаних фахівців слід відзначити, що на сьогоднішній день єдиного бачення ключових проблем впровадження інституту медіації у трудовому праві, так сформовано і не було.

Саме тому метою статті є: визначити ключові напрямки впровадження інституту медіації у трудовому праві.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження слід відзначити, що ключовими напрямками впровадження інституту медіації у трудовому праві є:

1) необхідно усунути розбіжності у законодавчій регламентації використання посередництва при врегулюванні колективних трудових спорів. А саме йдеться про те, що у статті 11 закону «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. № 3356-ХІІ передбачений порядок проведення примирних процедур, зокрема за участю посередника, який відрізняється від того, що закріплений у законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. Нагадаємо, що згідно вказаної статті 11 для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточні сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами. Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України. Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації [1]. З викладеного видно, що у даній статті:

- по-перше, взагалі не йдеться про незалежного посередника, а лише про посередника. Згідно чинного законодавства посередник – підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), набуває статусу незалежного посередника. Незалежний посередник – це визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні при-

мирною комісією взаємоприйнятного рішення [2]. Тобто посередник – це спеціально підготовлена особа, яка має потенційну можливість стати незалежним посередником, якщо сторони трудового спору за взаємною згодою залучать її до участі у процедурі врегулювання даного спору. Посередник – це статус особи як професійного діяча, у свою чергу незалежний посередник – це вже її статус і як представника відповідної професії, і як учасника конкретних правовідносин із вирішення трудового спору.

Виходячи із змісту статті 11 закону «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. № 3356-ХІІ у ній мається на увазі саме незалежний посередник, можливість участі якого у примирній процедурі передбачена у статті 8 «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР;

- по-друге, в якості умови залучення посередника зазначається відсутність досягнення згоди в роботі примирної комісії. Натомість у законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР немає такої умови і передбачено, що примирна комісія в разі потреби звертається по допомогу до посередника. При цьому чим може бути обумовлена дана потреба не роз'яснюється. Відповідно закон не забороняє сторонам спору одразу (на початковому етапі роботи примирної комісії) звернутися до послуг незалежного посередника;

- по-третє, строки вирішення справи примирною комісією, в тому числі за участю медіатора, відрізняються від строків, що передбачені у законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. Зокрема у останньому закріплено, що колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені [3];

- по-четверте, зазначається, що посередник як і примирна комісія може оцінювати ситуацію по справі і висловлювати свої судження щодо її вирішення, тобто пропанувати можливі варіанти врегулювання спору. У законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР таких повноважень незалежного посередника не передбачено.

З огляду на вище викладене, вважаємо, що з метою усунення невідповідності статті 11 закону «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. № 3356-ХІІ положенням закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, у вказаній статті необхідно закріпити, що застосування примирних процедур з метою вирішення колективних трудових спорів відбувається згідно закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. А після прийняття спеціального закону про медіацію, також згідно й даного законодавчого акту;

2) розширити можливості використання процедури медіації при вирішенні колективних трудових спорів. Зокрема йдеться про те, що можливість сторін залучати медіаторів тільки в межах роботи примирної комісії дещо звужує такі переваги медіації як простота, оперативність, конфіденційність, орієнтованість на збереження нормальних партнерських стосунків. Адже, створення і робота примирної комісії вже є більш складною процедурою, яка у ряді випадків супроводжується залученням представників органів публічної влади (місцевої чи центральної), висвітленням даної ситуації у ЗМІ. Очевидно, що за таких умов вже досить складно вести мову про конфіденційність, крім того такий стан справ часто характеризується підвищеним емоційним напруженням сторін трудового спору і залучення медіатора на стадії роботи примирної комісії може свідчити про те, що сторони не можуть дійти згоди і спір переходить у більш напружену стадію. У той час як медіація орієнтована перш за все на те, щоб без зайвого розголосу і псування стосунків між сторонами урегулювати спір на його початкових етапах зародження. Тож, як ми вже відзначали, коли розглядали особливості впровадження медіації для вирішення колективних трудових спорів, вбачається за доцільне передбачити на законодавчому рівні право сторін скористатися послугами медіатора для узгодження наявних між ними розбіжностей до утворення примирної комісії;

3) виключити із діючого українського законодавства положення, які передбачають право посередника висловлювати своє оціночне судження щодо суті спору та пропанувати у зв'язку із цим можливі напрямки його вирішення. Такі положення зокрема містяться у вище згаданій статті 11 закону «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. № 3356-ХІІ, а також у пункті 4.2.3. Наказу НСПП «Про затвердження Положення про посередника» від 18.11.2008 №133. У зв'язку

із цим вбачається за доцільне переглянути віднесення незалежних посередників до кола осіб, на яких поширюється дія закону «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Так, згідно даного Закону особи, які для цілей цього нормативно-правового акту прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, приватні виконавці, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій, інші особи, визначені законом) [4]. Тобто незалежні посередники віднесені до кола суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення. корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 3 зазначеного Закону, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність. При цьому корупція розуміється як – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей. Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав [4].

В умовах відсутності у незалежного посередника права самостійно пропонувати варіанти вирішення спірної ситуації у нього практично не залишається реальних можливостей протизаконного впливу на ту чи іншу сторону спору з метою отримання неправомірної вигоди. Адже:

- по-перше, обирається медіатор сторонами спору спільно, на підставі взаємного погодження його кандидатури;
- по-друге, медіація має виключно добровільний характер, а отже, якщо сторона незадоволена роботою медіатора чи має сумніви щодо його об'єктивності і доброчесності, вона може вийти із переговорного процесу;
- по-третє, медіатор не наділений правом залучати до процедури представників влади, через яких він міг би у тій, чи іншій мірі впливати на рішення сторін спору;
- по-четверте, рішення у спорі розробляються та приймаються виключно його сторонами, медіатор при цьому хоча і висловлює свою позицію щодо законності та здійсненності вироблених сторонами кроків, їх наслідків для кожної із них, втім зміст рішення не визначає і ніяким чином його не засвідчує.

У таких умовах обтяження незалежного посередника юридичною відповідальністю за антикорупційним законодавством, на нашу думку, лише применшує привабливість даної професійної діяльності. Особливо враховуючи те, що оплата праці посередника досить часто не відповідає обсягу тієї відповідальності, яку покладає на нього Закон.

4) визначити у законодавстві вимоги щодо застосування медіації в індивідуальних трудових спорах. Так, наприклад, О. Г. Серета пропонує функцію здійснення медіації покласти на комісію по трудових спорах. Це пояснюється тим, що при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння й забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у здійсненні різних способів вирішення спору між ними, причому сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно – як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її здійснення, досягнення домовленостей і виконання рішень. Оскільки КТС створюється з числа працюючих на підприємстві, установі чи організації (тобто вона не має статусу ні фізичної, ні юридичної особи, але має спеціальний статус щодо вирішення індивідуальних трудових спорів), доцільно було б віднести до повноважень КТС здійснення медіації як процедури пошуку шляхів розв'язання спору, які задовольняли б обидві сторони трудових правовідносин [5, с. 24]. Згідно чинного КЗпП України комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його

заступників і секретаря комісії. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій. У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів. Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом. Комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка. Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу, які розглядаються безпосередньо у судах. При цьому, відповідно до статті Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом [6].

Враховуючи вище викладене, вважаємо, що не можна погодитися у певній мірі з існуючою у наукових колах позицією про доцільність віднесення функції медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів до компетенції КТС. Адже КТС у сучасному їх стані мають ряд недоліків, на яких неодноразово наголошували дослідники. Так, пише А. Я. Слісаренко доречно звернути увагу саме на вдосконалення законодавства, що регулює діяльність КТС. Вирішити на законодавчому рівні такі важливі питання, як визначення чіткого порядку створення КТС та порядку її діяльності; встановити вимоги до кількісного складу з огляду на кількість працівників; визначити єдині вимоги до членів КТС (рівень освіти, стаж роботи, спеціалізацію, тощо); визначити єдину систему, відповідно до якої КТС прийматиме рішення [7]. Тобто одним із суттєвих недоліків КТС у тому стані, в якому вони існують зараз, є те, що вони у значній мірі залежать від власника підприємства (організації) де ці комісії утворюються. Що не сприяє зміцненню гарантій неупередженості та об'єктивності роботи КТС. Разом із тим ряд дослідників наголошують на необхідності збереження КТС як форми примирних процедур. Так, В.В. Лазор зазначає, що за умов формування ринкових відносин в Україні, пише, що за умов ринкових відносин примирливі способи вирішення трудових розбіжностей, як колективних, так і індивідуальних, не повинні відкидатися, а, навпаки, їх слід розвивати й вдосконалювати. Розгляд індивідуальної трудової розбіжності у КТС за певних умов буде примирливою процедурою у вирішенні спору або конфлікту, які виникли. Таким чином, наявність на виробництві юрисдикційного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів і конфліктів є не тільки припустимою, але й доцільною. Існування у даний час КТС у якості юрисдикційного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів, наголошує юрист, у жодному разі не зменшує роль і значення судового захисту трудових прав працівників і роботодавців. Конституція України, проголошуючи суд як єдину інстанцію, правомочну вершити правосуддя на території України, водночас встановлює у ч. 5 ст. 55 можливість усіх осіб захищати свої права й свободи будь-якими, не забороненими законом способами. Враховуючи специфічні особливості розбіжностей, які виникають між сторонами трудових правовідносин у процесі застосування найманої праці, існування спеціального органу з їх розгляду – комісії з трудових спорів і конфліктів – слід визнати виправданим і, більш того, необхідним [8, с. 215-216].

Означений підхід нормотворець спробував реалізувати у Проекті Трудового кодексу України [9]. Однак навіть за таких умов КТС – це виконавець функції примирного органу (за аналогією із примирною комісією), втім не медіатор (незалежний посередник). Адже останній не належить до жодної із сторін, у той час як КТС представляє інтереси як найманих працівників, так і роботодавця, і власне кажучи, існує перш за все для захисту прав і законних інтересів перших (тобто найманих працівників). Крім того КТС безпосередньо розглядає спірну ситуацію та приймає рішення за її наслідками, що не властиво медіатору. Враховуючи вище викладене, вважаємо, що у КЗпП України необхідно закріпити, медіацію як самостійний, альтернативний КТС і суду, спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів, що реалізується роботодавцем і найманим працівником на добровільних, договірних засадах відповідно до вимог цього Кодексу та закону «Про медіацію», після його прийняття.

5) застосування медіації при індивідуальних страйках. Останні роки дослідники все частіше звертають увагу на необхідність вирішення питання про доцільність визнання індивідуального страйку як форми захисту найманим працівником своїх трудових прав і законних інтересів

сів. В умовах, якщо на законодавчому рівні буде визнано право окремого найманого працівника на страйк, медіація має бути передбачена як одна із форм узгодження позицій та інтересів сторін і пошуку шляхів виходу із ситуації, що склалася.

Висновок. Таким чином, підсумовуючи вище викладене, можемо констатувати, що у діючому українському законодавстві, хоча й закладені певні засади запровадження інституту медіації у трудовому праві в нашій державі, втім для належного врегулювання даного процесу слід здійснити ще ряд важливих кроків із вдосконалення та розвитку існуючого нормативно-правового базису, які мають посилити перспективність медіації як альтернативної форми вирішення трудових спорів в Україні.

Список використаних джерел:

1. Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. № 3356-XII
2. Наказ НСПП «Про затвердження Положення про посередника» від 18.11.2008 № 133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08>.
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *ВВР*. 1998. № 34, ст. 227.
4. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *ВВР*. 2014. № 49, ст. 2056.
5. Серeda О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О. Г. Серeda; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2018. 39 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.71. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Слісаренко Я. А. Проблемні аспекти роботи комісії по трудових спорах. *Право і суспільство*. 2013. № 5. С. 46-51. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2013_5_10.
8. Лазор, В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2005. С. 316.
9. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2018. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

УДК 349.2

РИЖЕЧЕНКО К. С.

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, надано характеристику принципу єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти. Наголошено, дотримання вказаного принципу має першочергове значення при створенні організаційних та правових умов для реалізації вказаними працівниками свого трудо-правового статусу.

Ключові слова: єдність, диференціація, правове регулювання, праця, працівник, заклади вищої освіти, законодавство.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины, охарактеризован принцип единства и дифференциации правового регулирования труда работников высших учебных заведений. Отмечено,