

## **РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ**

### *Анотація*

У статті висвітлено основні підходи до визначення ринку праці. Проаналізовано погляди представників класичної, неокласичної шкіл та монетаризму. Виявлено, що поєднання поглядів представників неокласичного напрямку ринкової теорії та марксистської теорії надає можливість найкраще усвідомити і пояснити значення ринку як ефективного засобу взаємозв'язку між продавцями і покупцями. Визначено, що основними завданнями ринку праці є забезпечення оптимальної мобільності працездатного населення і задоволення попиту та пропозиції на робочу силу. З'ясовано, що виявлення сутнісних характеристик ринку праці забезпечується дослідженням існуючих у сучасній світовій та вітчизняній літературі підходів до визначення ринку праці, структури та принципів його формування. Проаналізовано трактування поняття «ринку праці» вітчизняними вченими-економістами. Запропоновано авторське визначення поняття «ринку праці».

*Ключові слова:* ринок праці, попит, пропозиція, зайнятість, роботодавці.

**И.В. Чайка,**

Винницкий торгово-экономический институт КНТЭУ, г. Винница

## **РЫНОК ТРУДА УКРАИНЫ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ**

### *Аннотация*

В статье отражены основные подходы к определению рынка труда. Проанализированы взгляды представителей классической, неоклассической школ и монетаризма. Выведено, что сочетание взглядов представителей неоклассического направления рыночной теории и марксистской теории позволяет лучше понять и объяснить значение рынка как эффективного способа взаимосвязи между продавцами и покупателями. Определено, что основными задачами рынка труда является обеспечение оптимальной мобильности трудоспособного населения и удовлетворения спроса и предложения на рабочую силу. Выяснено, что выявление существенных характеристик рынка труда обеспечивается исследованием существующих в современной мировой и отечественной литературе подходов к определению рынка труда, структуры и принципов его формирования. Проанализированы трактовки понятия «рынок труда» отечественными учеными-экономистами. Предложено авторское определение понятия «рынок труда».

*Ключевые слова:* рынок труда, спрос, предложение, заработная плата, занятость, работодатели, наемные работники.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем

одне із центральних місць займає ринок праці, що є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки, а також одним з основоположних предметів дослідження економіки праці. Однак на сьогодні в Україні і світі ситуація на ринку праці залишається складною: низькою є ціна робочої сили, похилий вік і низький професійний рівень зайнятих у виробництві, значна частина трудових ресурсів відноситься до категорії безробітних або незайнятих. Тому однією з проблем є наукове обґрунтування створення такого соціально-економічного середовища, яке стимулювало б запровадження в практику комплексної стратегії формування зайнятості населення та підвищення його життєвого рівня.

**Аналіз останніх досліджень чи публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.** Вивченню ринку праці як інституту або механізму узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками, а у якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», присвячені праці таких вчених, як М. Г. Акулова, А. В. Драбаніча, Т. В. Євася [1], В. Д. Базилевича [2], В. А. Гневашевої [3], О. А. Грішнєвої [4], О. І. Іляша та С. С. Гринкевича [5], В. М. Лукашевич [6], Ю. Г. Одьогова, Г. Г. Руденка, Л. С. Бабиніної [7], В. М. Петюха [8]. Розгляду ринку праці як соціально-економічної категорії, яка характеризує відносини людей, присвячені праці О. П. Дяківа, В. М. Островерхова, С. А. Прохоровської, Н. М. Слівінської [9]. Дослідження ринку праці як сукупності диференційованих підсистем регіонального характеру простежуються у працях І. М. Школи, Т. М. Ореховської та І. Д. Козменка [10]. Ринок праці як засіб відтворення трудового потенціалу, як форма функціонування особистого фактора виробництва і як форма розвитку людського капіталу досліджується у працях А. В. Калини [11]. Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька [12] розглядають ринок праці як систему обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей. Такі вчені-економісти, як А. Д. Чикуркова, О. М. Деренко [13], Г. Завіновська [14] висвітлюють ринок праці з точки зору представників класичної, неокласичної шкіл та монетаризму.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.** Беручи до уваги те, що наукових напрацювань за даною темою достатньо багато, тим не менше слід акцентувати увагу на питаннях, котрі залишаються недостатньо розробленими і невирішеними як у теоретичному, так і в практичному аспектах. До таких слід віднести саме визначення ринку праці як інструмента, за допомогою якого можна здійснювати управління економікою.

**Формулювання мети дослідження.** Метою статті є аналіз основних підходів щодо трактування поняття «ринок праці» та надання йому авторського визначення.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Теоретичний фундамент вивчення ринку праці був закладений представниками класичної школи економічної науки. Визначення соціально-економічної сутності ринку праці потребує з'ясування загального поняття категорії "ринок". У класичній політичній економії існує чотири напрями щодо визначення сутності ринку.

Представниками першого напрямку були О. Курно, Дж. М. Кейнс та А. Маршал. Першу спробу дати наукове визначення ринку зробив французький економіст О. Курно. На його думку, цей термін означає «будь-який район, на якому взаємовідносини покупців і продавців настільки вільні, що ціни на одні і ті самі товари мають тенденцію легко і швидко вирівнюватися». В свою чергу, А. Маршал вважав, що чим досконаліший ринок, тим сильнішою є тенденція до того, щоб у всіх його пунктах в один і той самий час платили за одну і ту саму річ однакову ціну [13, с. 6].

Розробка класичної теорії праці та зайнятості пов'язана з іменами А. Сміта, Д. Рікардо. У їхніх працях термін «ринок» не набув чіткого політекономічного визначення, оскільки його відносили до зовнішніх, поверхневих явищ ринкової економіки, а тому використовували переважно для характеристики ринкового попиту. Впевнені в силі ринкових регуляторів, дані вчені вважали, що повна зайнятість забезпечена: попит і пропозиція на ринку праці так само збалансовані, як і на інших ринках [7, с.147].

Зазначимо, що з даною думкою можна не погодитись, оскільки, враховуючи сучасний стан ринкової економіки, досягти збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці не можливо. Так, і в Україні, і в інших країнах не можна говорити про повну зайнятість. За умов проведення ефективної державної політики в сфері ринку праці можна досягти лише оптимального співвідношення попиту та пропозиції на ньому.

Наприкінці XIX-XX ст. теорія ринку праці розглядалась у різноманітних дослідженнях як зарубіжних, так і вітчизняних учених-економістів.

Прибічники другого напрямку ринкової теорії — неокласичного, визначають ринок як сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну. Її дотримуються неокласики (А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл та ін.) і прихильники концепції економіки пропозиції (Д. Гідлер, А. Лаффер та ін.) [14].

З позицій неокласичної теорії існує велика кількість різних тлумачень поняття «ринок праці», які підкреслюють суттєві сторони даної категорії, такі як система відносин – форма зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна; простір, в якому відбувається процес товарного руху; механізм, який зводить продавців та покупців [7, с.159-160].

Зауважимо, що основним недоліком даних визначень є те, що вони ґрунтуються на суто теоретичних положеннях неокласичної статистики. Прийняття багатьох варіантів пропозиції праці потребує значних початкових інвестицій зі сторони працівника: вклад в освіту та професійну підготовку, а також витрати на міграцію та пошук роботи. Інвестиції – початкові затрати, які, як сподівається кожен вкладник, окупляться через деякий час. Тому система суспільних відносин, яка пов'язана з наймом та пропозицією праці, повинна враховувати додаткові фактори – час, поведінку індивідуумів щодо інвестицій, зайнятості та праці.

Представники третього напрямку – монетаризму (М. Фрідмен, Ф. Макхлуп, Л. Робінсс та ін.) визначають ринок як спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

Різновидом останнього напрямку є марксистська теорія, згідно із якою ринок визначається у вузькому розумінні як відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації та в широкому – як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів [13, с. 6-7].

Перевагою даної теорії є те, що розглядаючи ринок праці К. Маркс розглянув дві основні умови продажу товару «робоча сила»: можливість людини вільно розпоряджатись своєю робочою силою, що є можливим при наймі на визначений строк; позбавлення власника робочої сили можливості продавати товар, в якому втілена його праця, тобто відчуження працівника від засобів виробництва та результатів праці.

З нашої точки зору, поєднання поглядів представників неокласичного напрямку ринкової теорії та марксистської теорії надає можливість найкраще усвідомити і пояснити значення ринку як ефективного засобу взаємозв'язку між продавцями і покупцями.

Ринкові відносини передбачають існування сукупності ринків, що охоплюють різні сфери людської діяльності. Будь-який ринок може функціонувати тільки за умов поєднання робочої сили і засобів виробництва. Ринок праці, на якому формуються попит і пропозиція робочої сили, посідає центральне місце серед інших ринків. Це ринок найманої праці, де роботодавець і найманий працівник виступають як юридично рівноправні особи, що відрізняє ринок праці від інших ринків.

Варто зазначити, що головним завданням ринку праці є забезпечення оптимальної мобільності працездатного населення і задоволення попиту та пропозиції на робочу силу.

Виявлення сутнісних характеристик ринку праці забезпечується дослідженням існуючих у сучасній світовій та вітчизняній літературі підходів до визначення ринку праці, структури та принципів його формування.

Так, в економічній літературі існує велика кількість авторських трактувань поняття «ринок праці».

Вітчизняними економістами ринок праці визначається як система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу [12, с. 97]. Іншими вітчизняними вченими ринок праці характеризується як система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [2, с. 275].

І. М. Школа, Т. М. Ореховська, І. Д. Козменко визначають ринок праці як сукупність диференційованих підсистем регіонального характеру, обґрунтовуючи, що «процеси, які відбуваються на цьому ринку, проявляють себе у рамках конкретно визначених регіонів ієрархічного рангу: загальнонаціонального, регіонального і локального» [10, с. 430-431].

О. М. Дяків, В. М. Островерхов, С. А. Прохоровська наголошують, що ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що виявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від низки факторів [9, с. 100].

О. А. Грішнова стверджує, що ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [4, с. 130-131].

На думку В. А. Гневашевої, під ринком праці можна розуміти механізм взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками, який виникає в рамках конкретного економічного простору та визначає на основі попиту та пропозиції ціну праці (заробітну плату) [3, с. 5].

На нашу думку, перевагою досліджень вищезгаданих вчених є те, що поряд з терміном «ринок праці» використовуються поняття «ринок робочої сили», «ринок трудових ресурсів». Суттєва різниця між даними поняттями пов'язана з різницею сутності категорій «праця», «робоча сила» та «трудові ресурси». Також автори зупиняються на появі таких нових понять, як «людські ресурси» та «людський потенціал».

З точки зору А. В. Калини, при визначенні поняття «ринок праці» багато уваги приділяється обміну через те, що ця сфера відіграє значну роль у

системі суспільного виробництва і саме в ній відбуваються процеси купівлі-продажу товару. Існує два підходи: діалектичний та функціональний.

З погляду діалектичного методу ринок праці розглядається як сукупність відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили.

За функціональним підходом ринок праці розглядається як засіб відтворення трудового потенціалу, як форма функціонування особистого фактора виробництва і як форма розвитку людського капіталу [11, с. 24-25].

Перевагою є те, що органічно доповнюючи один одного, обидва підходи дають змогу різнобічно аналізувати сутність ринку праці як економічну форму функціонування робочої сили в ринковій економіці і розглядати ринок праці як сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо їх підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та включення у виробництво. На відміну від поширеного погляду, згідно з яким це насамперед сфера прояву інтересів працівників і дотримання їх прав, ринок праці – це сукупність соціально-економічних відносин, під впливом яких поєднуються інтереси, з одного боку, найманих працівників на отримання робочого місця й оплати своєї праці згідно з кваліфікацією, а з іншого – роботодавців на задоволення потреб виробництва в робочій сфері й оплати її праці, згідно з урівноважувальним впливом чинників попиту та пропозиції на неї.

На думку М. Г. Акулова, А. В. Драбаніча, Т. В. Євася, ринок праці визначається як інститут або механізм, у якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну. На думку авторів, зосередження тільки на фазі обміну слід вважати хибним [1, с. 84].

Виходячи з положень В. М. Лукашевича, у формуванні ринку праці можна виділити декілька принципових ознак. По-перше, це сукупність економічних відносин між попитом та пропозицією робочої сили. По-друге, місце працевлаштування, перехрестя різних економічних та соціальних інтересів і функцій. По-третє, із позицій підприємця, це поле взаємовідносин його співробітників. По-четверте, це механізм, що забезпечує погодження ціни та умов праці між роботодавцями та працівниками, що наймаються [6, с. 72].

Дослідження О. І. Іляш та С. С. Гринкевича показують, що під ринком праці слід розуміти систему суспільних відносин, що пов'язана з реалізацією специфічного товару «робоча сила», яка охоплює формування попиту і пропозиції на робочу силу, працевлаштування, ефективного використання трудових ресурсів [5, с.123].

На думку В. М. Петюха, у сучасній ринковій економіці вже замало говорити про ринок праці лише як про ринок живої праці. Згідно з цією думкою, ринок праці охоплює ринок робочої сили та ринок робочих місць.

Тому ринок праці визначається як інститут або механізм, у якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну [8, с.9-11].

Однак всі ці тлумачення не суперечать, а доповнюють одне одного, підкреслюють різні сторони змісту цієї категорії.

Тому виходячи з проаналізованих вищезазначених джерел та власних спостережень, можна сформулювати авторське визначення: ринок праці – це економічний важіль (інструмент), за допомогою якого роботодавці мають можливість найняти робочу силу для інтенсивного її використання з метою отримання прибутку, а наймані працівники – задовольнити власні потреби, отримати гарантії стабільної зайнятості, підвищити свій соціальний статус, в результаті чого досягається оптимальне співвідношення попиту і пропозиції на ньому.

Коментуючи наведене визначення ринку праці, звернемо увагу на деякі моменти. По-перше, ринок праці ми розглядаємо як інструмент (економічний важіль), за допомогою якого можна здійснювати управління економікою. Зрозуміло, що якби не було роботодавців та найманих працівників, то не було б суб'єктів, які створювали економіку. Також з визначення випливає, що ринок праці – це засіб (економічний важіль) здійснення повороту в економіці, впливу на економічні процеси на рівні підприємств. По-друге, досягнення оптимального співвідношення попиту і пропозиції є головною метою функціонування ринку праці, що в свою чергу, впливає на підвищення соціально-економічного розвитку країни.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Таким чином, ознайомлення та узагальнення теоретичних досліджень та науково-практичних рекомендацій літературних джерел вітчизняних учених дало змогу зробити такі висновки: ринок праці – це механізм задоволення потреб роботодавців і найманої робочої сили; специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж робочої сили або спроможності людини до праці; як соціально-економічна категорія – це сфера відтворення специфічного виду товару «робоча сила», особливий, властивий розвиненим товарно-грошовим відносинам спосіб її включення в економічну систему. Це складне і динамічне явище, пов'язане як з макроекономічним, так і з мікроекономічним розвитком економіки. Це поняття виходить за межі традиційних уявлень і не обмежується поняттями «зайнятість» або «безробіття», які мають самостійне значення і лише частково характеризують ринок праці на даний період. Вивчення механізмів, інститутів, моделей, типів і сегментів ринку праці в українській економіці дасть змогу виявити ті змінні величини, які можуть перебувати під свідомим контролем або управлінням з боку центральної влади в тій реальній системі, в якій ми живемо.

**Список використаних джерел**

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Базилевич В. Д. Макроекономіка: навч. посібник / В. Д. Базилевич, Л. О. Баластрик. – К. : Атака, 2002. – 368 с.
3. Гневашева В. А. Управление занятостью: учебное пособие / В. А. Гневашева. – М. : КНОРУС, 2011. – 168 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
5. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
6. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Львів: «Новий Світ - 2000», 2008. – 248 с.
7. Одегов Ю. Г. Экономика труда: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – Т.2. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 924 с.
8. Петюх В. М. Ринок праці: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2006. – 288 с.
9. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум: навч. посібник / О. П. Дяків, В. М. Островецький, С. А. Прохоровська, Н. М. Слівінська ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2011. – 302 с.
10. Економічний потенціал регіону: пріоритети використання: монографія / І. М. Школа, Т. М. Ореховська, І. Д. Козменко та ін.; за ред. І. М. Школи. – Чернівці: Рута, 2003. – 464 с.
11. Калина А. В. Ринок праці: навч. посібник / А. В. Калина, А. А. Котвицький. – К. : Т-во «Знання» України, 2010. – 207 с.
12. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
13. Чикуркова А. Д. Ринок праці: / А. Д. Чикуркова, О. М. Деренко. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. – 92 с.
14. Завіновська Г. Економіка праці [Електронний ресурс] / Г. Завіновська. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/317/39/1/2>

**Irina Chayka,**

Vinnytsia Institute of Trade and Economics of KNTEU, Vinnitsa

**THE LABOR MARKET IN UKRAINE:  
THE MAIN APPROACHES TO DEFINING**

*Annotation*

The article highlights the main approaches to the definition of the labour market. The views of the representatives of classical, neoclassical and monetarist schools are analyzed. It was found out that the combination of the views of representatives of the neoclassical direction of market theory and Marxist theory provides the best way to understand and explain the importance of the market as an effective means of interconnection between sellers and buyers. It was defined that the main challenges of the labour market are to ensure optimal mobility of the working population and meet the supply and demand for labour force. It was found out that identification of the essential characteristics of the labour market is provided by studying of existing in the modern world and domestic literature approaches to determining labour market, its structure and principles of its formation. The interpretation of the concept «labour market» by domestic academic economists is analyzed. The author suggests her own definition of the concept «labour market».



## ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Keywords: labour market, demand, supply, wages, employment, employers, employees.

### References:

1. Akulov, M.H., Drabanich, A.V., Yevas, T.V. (2012). *Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Tsentр uchbovoi literatury, Kyiv, 328 p. (in Ukr.).
2. Bazylevych, V.D., Bazylevych, V.D., Balastryk, L.O. (2002). *Makroekonomika* [Macroeconomics]. Ataka, Kyiv, 368 p. (in Ukr.).
3. Gnevasheva, V.A. (2011). *Upravlenie zanyatostyu* [Management of employment]. KNORUS, Moskva, 168 p. (in Russ.).
4. Hrishnova, O.A. (2007). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations], 3rd ed. Znannia, Kyiv, 559 p. (in Ukr.).
5. Iliash, O.I. and Hrynkevych, S.S. (2010). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Znannia, Kyiv, 476 p. (in Ukr.).
6. Lukashevych, V.M. (2008). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Novyi Svit – 2000, Lviv, 248 p. (in Ukr.).
7. Odegov, Yu.G., Rudenko, G.G. and Babynina, L.S. (2007). *Ekonomika truda* [Labour Economics], vol. 2. Izdatelstvo «Alfa-Press», Moskva, 924 p. (in Russ.).
8. Petiukh, V.M. (2006). *Rynok pratsi* [Labor market]. KNEU, Kyiv, 288 p. (in Ukr.).
9. Diakiv, O.P., Ostroverkhov, V.M., Prokhorovska, S.A. and Slivinska, N.M. (2011). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations], edited by Kachan, Ie.P. Znannia, Kyiv, 302 p. (in Ukr.).
10. Shkola, I.M., Orekhovska, T.M. and Kozmenko, I.D. (2003). *Ekonomichnyi potentsial rehionu: priorytety vykorystannia* [The economic potential of the region: priorities using]. Ruta, Chernivtsi, 464 p. (in Ukr.).
11. Kalyna, A.V. and Kotvytskyi, A.V. (2010). *Rynok pratsi* [Labor market]. Znannia, Kyiv, 207 p. (in Ukr.).
12. Osovskа, H.V. and Krushelnytska, O.V. (2003). *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Management of human resources]. Kondor, Kyiv, 224 p. (in Ukr.).
13. Chykurkova, A.D. and Derenko, O.M. (2002). *Rynok pratsi* [Labor market]. Abetka, Kamianets-Podilskyi, 92 p. (in Ukr.).
14. Zavinovska, H.T. (2003). Labour Economics. Available at: <http://studentbooks.com.ua/content/view/317/39/1/2> (Accessed January 15, 2015) (in Ukr.).

