
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.45: 331.46: 331.56

Е. А. О Л И Й Н Ы К,
кандидат экономических наук,
старший преподаватель

*Национальный университет водного хозяйства и природопользования
(Ривне)*

ПРЕВЕНТИВНЫЙ ПОДХОД К РЕГУЛИРОВАНИЮ РИСКОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Предложен подход к трактовке рисков в социально-трудовых отношениях. Проанализированы современные тенденции и последствия риска производственного травматизма, временной потери трудоспособности и работы наемными работниками в Украине. Обоснована необходимость развития превентивного подхода к регулированию рисков в социально-трудовых отношениях. Предложены меры превентивного влияния на эти риски и принципы их выбора.

Ключевые слова: риск, социально-трудовые отношения, риски в социально-трудовых отношениях, производственный травматизм, временная потеря трудоспособности, текучесть кадров.

E. A. OLIINYK,
Cand. of Econ. Sci.,
Senior Lecturer

*National University of Water Economy and Nature Management
(Rivne)*

A PREVENTIVE APPROACH TO THE REGULATION OF RISKS IN SOCIO-LABOR RELATIONS

An approach to the interpretation of risks in socio-labor relations is proposed. The contemporary tendencies and consequences of the risk of production traumatism and temporary loss of the workability and work by employees in Ukraine. The necessity to develop the preventive approach to the regulation of risks in socio-labor relations is substantiated. Some measures of preventive influence on these risks and the principles of their choice are proposed.

Keywords: risk, socio-labor relations, risks in socio-labor relations, production traumatism, temporary loss of the workability, staff turnover.

Процессы трансформации многих сфер общественной жизни в Украине свидетельствуют об актуальности и важности регулирования рисков в социально-трудовых отношениях. Большая текучесть кадров, задолженность по выплате заработной платы, нарушения трудовых прав занятых, теневая занятость и вызванные этими и другими факторами социально-трудовые конфликты приводят к обострению социальных противоречий. Негативные последствия рисков в социально-трудовых от-

Олийник Елена Александровна (Oliinyk Elena Aleksandrovna) – e-mail: oliynuk_olena@ukr.net.

ношениях становятся все более ощутимыми для всех социальных партнеров. При таких условиях необходимо сосредоточить внимание на предотвращении этих рисков и их предупреждении.

С учетом неопределенности и современных вызовов вопросы регулирования социально-трудовой сферы широко освещаются в трудах многих отечественных ученых, в частности И. Гнибиденко, Е. Гришновой, А. Колота, Э. Либановой, О. Новиковой, М. Семикиной, Л. Шевченко и других. Однако многие практические проблемы и недостатки в регулировании рисков в социально-трудовых отношениях остаются без внимания. Так, недостаточно изучен превентивный подход к регулированию рисков в сфере труда, особенно актуальный в условиях политического и экономического кризиса в Украине.

Большинство современных исследований рисков в определенных сферах приложения труда сводится к анализу отдельных составляющих социально-трудовых отношений; комплексно риски в социально-трудовых отношениях не рассматриваются. Так, В. Жуковская подчеркивает, что "кадровые риски — это вероятность потерь, связанных с процессом управления персоналом, то есть риск потерь, обусловленный недостаточной квалификацией работников, их низким уровнем лояльности к предпринимательству, летальными случаями среди работников, нестабильностью штата организации, возможными изменениями в трудовом законодательстве и т. д." [1, с. 113]. Основной акцент ученый делает на уровне квалификации персонала и эффективности кадрового менеджмента. Кроме того, в данном случае речь идет только о негативных последствиях рисков — потерях. В то же время последствия кадровых рисков могут иметь и положительный характер, особенно, если говорить о развитии персонала.

Н. Борецкая исследует риски в сфере охраны труда [2, с. 164]. По ее мнению, под социальными рисками в сфере охраны труда следует понимать возможные опасности, которые могут иметь негативные последствия для жизни, здоровья, трудоспособности, материального благосостояния, психологического состояния работника, его семьи и потомков. Особенностью таких рисков является то, что их наличие обусловлено, с одной стороны, необеспечением законодательства об охране труда, прав и гарантий, а с другой, — несоблюдением норм, правил, стандартов и т. д. в сфере охраны труда.

Социальные риски наемных работников в сфере оплаты труда изучает Л. Шевченко [3, с. 57]. Так, она выделяет низкую стоимость рабочей силы, тенезацию заработной платы, дифференциацию и дискриминацию в оплате труда и т. д. Однако оплата труда — лишь одна из составляющих социально-трудовых отношений. Данный вид рисков важен и чаще всего провоцирует конфликты, но только на этой основе нельзя системно анализировать все риски в социально-трудовых отношениях.

В целом, анализ разных научных подходов к рискам отдельных составляющих сферы труда позволяет утверждать, что сегодня имеются существенные расхождения в их идентификации и толковании. В настоящее время большинство исследований сводится к отождествлению этих рисков с возможностью негативных последствий, касающихся преимущественно населения (занятого, трудоспособного или нетрудоспособного, отдельных его контингентов). Но от истоков исследований проблем труда, взаимоотношений труда и капитала, в их центре были проблемы конфликтности сторон, взаимозависимости и разнонаправленности их интересов. Хотя присущая современной науке терминология и не использовалась, но такие исследования, по сути, касались рисков в социально-трудовых отношениях и носили персонализированный характер — "приписывались" или работодателю, или наемному работнику по отстаиванию большей или меньшей роли и вложений в результаты труда кого-нибудь из них.

Итак, **целью статьи** является обоснование превентивного подхода к регулированию рисков в социально-трудовых отношениях.

Проанализировав существующие подходы к определению рисков в научной литературе, предлагаем рассмотреть риски в социально-трудовых отношениях как возможность событий в социально-трудовой сфере, вызванных нестабильностью условий занятости и социально-трудовых отношений, результатами которых могут быть негативные и позитивные последствия для социальных партнеров материального или социально-психологического характера. Например, с возникновением опасного события (увольнения) возможны негативные последствия для одного из партнеров (потеря высококвалифицированного работника), но при этом положительные последствия для другого (более высокая оплата труда на новом рабочем месте). Кроме того, возникновение целого ряда рисков ситуаций, в основном конфликтных, может сопровождаться принятием согласованных решений по улучшению социально-трудовых отношений и повышению социального комфорта и материальных результатов для каждого из партнеров.

В современных социально-экономических условиях более существенными как для наемного работника, так и для работодателя являются именно материальные последствия рисков в социально-трудовых отношениях. Измерять такие последствия можно путем определения изменения (увеличения или уменьшения) доходов социальных партнеров, соответственно, до и после наступления определенного рискованного события. Еще одной составляющей последствий материального характера является размер дополнительных доходов или расходов, вызванных влиянием рисков в социально-трудовых отношениях. Для примера: материальное последствие риска потери работы для наемного работника состоит из утраченного трудового дохода (заработной платы) и дополнительных расходов на поиск нового места работы.

Таким образом, в обоснованной концепции учтены атрибутивные признаки рисков: вероятностный характер наступления (ненаступления) определенных событий и противоположный характер вероятных последствий – позитив или негатив. Во-первых, понятие “риск” не совпадает с другим типом управленческих ситуаций – неопределенностью, которая хоть и является предпосылкой возникновения рисков, но имеет существенные отличия от рискованных ситуаций. Во-вторых, возможность будущих событий хоть и можно предугадать с точностью, которая в математическом смысле характеризуется вероятностью, но всегда есть место для ошибки прогноза, что может дать непредполагаемые благоприятные отклонения. В-третьих, двухсторонняя концепция рисков, если ее применять к характеристике вероятных событий в сфере социально-трудовых отношений, очень точно соответствует объективно существующей конфликтности интересов во взаимоотношениях “работодатель – наемный работник”. Такая конфликтность существует не во всех ситуациях (например, риск производственного травматизма не может быть выгоден ни для одной из сторон, а поэтому интересы совпадают), но часть возможных событий носит динамичный, часто спекулятивный, характер. К таковым можно отнести, например, риск инвестирования в человеческий капитал. Данная ситуация, во-первых, однозначно содержит вероятность наступления обоих последствий: и позитивной отдачи от осуществленных инвестиций, и возможных необоснованных и некомпенсируемых расходов. Во-вторых, в такой ситуации очень точно проявляются вероятностная природа и двухсторонняя сущность риска: с увеличением вероятности положительного для наемных работников результата (например, расширение возможностей трудоустройства) также увеличивается вероятность потери работодателем инвестиций, если последний сменит место работы.

В силу приведенных аргументов, в толковании рисков в социально-трудовых отношениях следует учитывать следующие ключевые термины: возможности (или

вероятности – в математическом смысле, при осуществлении расчетов и сравнений) событий в социально-трудовой сфере, а также возможные проявления обоих рисков – позитивного и негативного.

Специфика социально-трудовых отношений может влиять на частоту и уровень наступления таких противоположных последствий, что будет определять потребность в их регулировании. Однако игнорировать атрибутивные характеристики риска как возможности определенных событий, используя это понятие в социально-экономических исследованиях, нельзя, поскольку таким образом теряется "сущность" риска.

Выделить последствия рисков в социально-трудовых отношениях достаточно проблематично, поскольку их проявления можно наблюдать или сразу, или через определенный промежуток времени. При этом они могут возникнуть вследствие отдельного события или совокупности взаимозависимых событий. В то же время материальные и социально-психологические последствия обычно взаимосвязаны. Так, риск временной утраты трудоспособности может привести к снижению уровня материальной обеспеченности для наемного работника из-за неполучения части трудового дохода, дополнительных расходов на покупку лекарственных средств. Следствием заболевания является ухудшение состояния здоровья, вызывающее у человека, кроме прочего, и психологический дискомфорт.

Осознавая важность обоих проявлений рисков (позитивного и негативного), мы считаем, что в социально-трудовых отношениях особого внимания требует предупреждение негативных последствий рисков, которые могут оказывать влияние как на наемных работников, так и на работодателей. В частности, вследствие производственного травматизма последние несут значительные финансовые расходы (компенсации последствий) и потери (повреждение оборудования и т. д.) (табл. 1).

Таблица 1

Динамика отдельных видов начислений, связанных с травматизмом на производстве в Украине *

(тыс. грн.)

Показатели	Г о д ы						Темп роста (%)	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 г. к 2012 г.	2013 г. к 2008 г.
Начислено потерпевшим, членам их семей и иждивенцам умерших.....	29142	21587	21194	22816	22367	22251	99,5	76,4
в том числе:								
– за первые 5 дней временной нетрудоспособности, оформленные листком нетрудоспособности.....	11805	10474	11616	12733	12712	12094	95	102,4
– другие начисления потерпевшим, членам их семей и иждивенцам умерших, осуществленные за счет средств предприятия.....	17336	11113	9577	10083	9655	10157	105,2	58,6
Начисленная стоимость поврежденного оборудования, разрушенных строений, зданий.....	11166	15026	4297	5475	6456	5089	78,8	45,5

Окончание таблицы

Начисленная сумма штрафов в случае наступления по вине предприятия несчастных случаев на производстве или их сокрытие.....	269,6	156,8	181,2	95,7	247	199	80,6	73,8
--	-------	-------	-------	------	-----	-----	------	------

* Составлено по: Травматизм на виробництві : стат. бюл. за 2009 р. ; [за ред. І. Калачової]. – К. : Держкомстат України, 2010. – С. 15; Травматизм на виробництві : стат. бюл. за 2010 р. ; [за ред. І. Калачової]. – К. : Держкомстат України, 2011. – С. 136; Травматизм на виробництві : стат. бюл. за 2011 р. ; [за ред. І. Калачової]. – К. : Держкомстат України, 2012. – С. 15; Травматизм на виробництві : стат. бюл. за 2012 р. ; [за ред. І. Калачової]. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – С. 11; Травматизм на виробництві : стат. бюл. за 2013 р. ; [за ред. І. Калачової]. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – С. 9.

Негативные последствия для социальных партнеров в Украине имеет риск временной нетрудоспособности, экономические потери от которой существенны (табл. 2). Если в абсолютном выражении количество штатных работников, отсутствовавших на работе по причине временной нетрудоспособности, характеризуется позитивной динамикой, то в процентах к среднеучетному количеству прирост за последний год составил 2,3%. В то же время на предприятиях промышленности, транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской службы такая доля составила почти половину работников *

Таблица 2

Динамика показателей риска временной потери трудоспособности в Украине *

Показатели	Г о д ы						Темпы роста (%)	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 г. к 2008 г.	2013 г. к 2012 г.
Численность штатных работников, отсутствовавших на работе из-за болезни (тыс. чел.).....	5375,5	4770,5	4881,4	4374,3	4113	4038,3	75,1	98,18
% к среднеучетному количеству штатных работников.....	47,2	44,8	45,4	41,4	38,8	39,7	63,18	102,3
Средняя продолжительность отсутствия одного работника (ч).....	113	109	106	102	103	101	89,38	98,05
Не отработано по причинам временной потери трудоспособности (% к фонду рабочего времени).....	2,8	2,6	2,5	2,2	2,1	2,1	75	100

* Составлено по: Праця України 2008 : стат. зб. ; [за ред. Н.В. Григорович]. – К. : Держкомстат України, 2009. – С. 176; Праця України 2010 : стат. зб. ; [за ред. І.В. Сенік]. – К. : Держкомстат України, 2011. – С. 161; Праця України 2009 : стат. зб. ; [за ред. І.В. Сенік]. – К. : Держкомстат України, 2010. – С. 180; Праця України 2011 : стат. зб. ; [за ред. І.В. Сенік]. – К. : Держкомстат України, 2012. – С. 153; Праця України 2012 : стат. зб. ; [за ред. І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – С. 153; Праця України 2013 : стат. зб. ; [за ред. І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – С. 143, 130.

Достаточно распространенным в украинской экономике остается риск потери работы, оценить который можно, используя показатель текучести кадров. Естествен-

* Праця України 2013 : стат. зб. ; [за ред. І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – С. 143.

ный ее уровень должен быть в пределах 3–5% [4, с. 12]. Однако в среднем по Украине в 2013 г. этот показатель значительно превышал приведенный диапазон и составлял 26% (рис. 1), а на предприятиях сельского, лесного и рыбного хозяйств, в сфере торговли изменение кадрового состава превышало 50%.

Высокий уровень текучести кадров приводит к негативным последствиям как экономического, так и социально-психологического характера для всех социальных партнеров. Перечень таких последствий широк и достаточно обоснован отечественными учеными [4, с. 12; 5; 6, с. 78; 7]. Поэтому можно утверждать, что в современных условиях важно и экономически выгодно предотвратить риск потери работы.



Рис. 1. Риск потери работы по отдельным видам экономической деятельности в Украине в 2013 г.

Праця України 2013 : стат. зб. ; [за ред. І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – С. 44.

По результатам исследования можно сделать выводы, что в Украине случаи рисков в социально-трудовых отношениях, являющиеся объектами всеобщего обязательного государственного социального страхования, достаточно распространены. Их негативные последствия существенны для работодателей, наемных работников и общества в целом. При таких условиях нужно акцентировать внимание на предотвращении появления этих рисков. Сложность формирования превентивного подхода к регулированию рисков в социально-трудовых отношениях состоит в том, что их возникновение обусловлено влиянием разных рискообразующих факторов: экономических, социальных, технических и т. д. Что касается сферы труда, то такие факторы условно можно разделить на внешние и внутренние. К внешним относятся те, которые касаются общих условий деятельности субъекта хозяйствования и на которые он не имеет непосредственного влияния:

- неблагоприятные социально-экономические и политические изменения;
- нестабильность действующего законодательства;
- колебания рыночной конъюнктуры;
- ограниченность или неполнота информации о динамике макроэкономических изменений;

- тенезация экономики;
- инфляция;
- ухудшение здоровья населения;
- ухудшение системы здравоохранения и медицинского обслуживания и т. д.

Следовательно, изменить действие внешних факторов на макроэкономическом уровне управления отдельный хозяйствующий субъект не может, однако их необходимо учитывать в процессе разработки и реализации управленческих решений.

Относительно внутренних рискообразующих факторов, то их появление вызвано и сопровождается деятельностью самого хозяйствующего субъекта:

- устаревшая материально-техническая база производства;
- несовершенство технологий производства;
- отсутствие инноваций;
- недочеты и ошибки в принятии управленческих решений;
- вредные и опасные условия труда;
- неэффективные системы охраны и мотивации труда;
- отсутствие корпоративной этики;
- отсутствие возможностей для развития персонала и профессионального роста;
- нарушение трудовых прав работников;
- недоступность информации, касающейся социально-трудовой сферы;
- наличие дискриминации по разным признакам;
- неудовлетворительный уровень организации и нормирования труда и т. д.

При таких условиях обоснование превентивного влияния на риски в социально-трудовых отношениях должно осуществляться исходя из того, что:

1) полностью исключить риски в социально-трудовых отношениях невозможно, всегда сохраняется вероятность их возникновения;

2) предотвращение рисков в социально-трудовых отношениях предполагает использование различных методов влияния: нормативно-правовых, организационных, экономических и т. д.;

3) на возникновение рисков в социально-трудовых отношениях влияет человеческий фактор;

4) работники являются неотъемлемым элементом любого этапа деятельности предприятия, следовательно, возникновение рисков в социально-трудовых отношениях возможно на всех этапах и во всех сферах его функционирования.

В соответствии со сформулированными ограничениями, можно предложить следующие меры по превентивному воздействию на риски в социально-трудовых отношениях (рис. 2).

Предложенный перечень нельзя считать исчерпывающим. В зависимости от ситуации в социально-трудовой сфере субъект хозяйствования может пополнять его другими мерами или же исключать предложенные. Однако при этом необходимо придерживаться следующих основных принципов:

1) постоянство – превентивный подход к регулированию рисков в социально-трудовых отношениях является постоянной характеристикой деятельности субъекта хозяйствования;

2) комплексность – в процессе своей ежедневной деятельности субъект хозяйствования руководствуется превентивным влиянием на риски во всех направлениях хозяйственной деятельности;

3) прозрачность – открытость по отношению к собственной деятельности, предоставление доступной, полной и достоверной информации о предотвращении рисков в социально-трудовых отношениях;

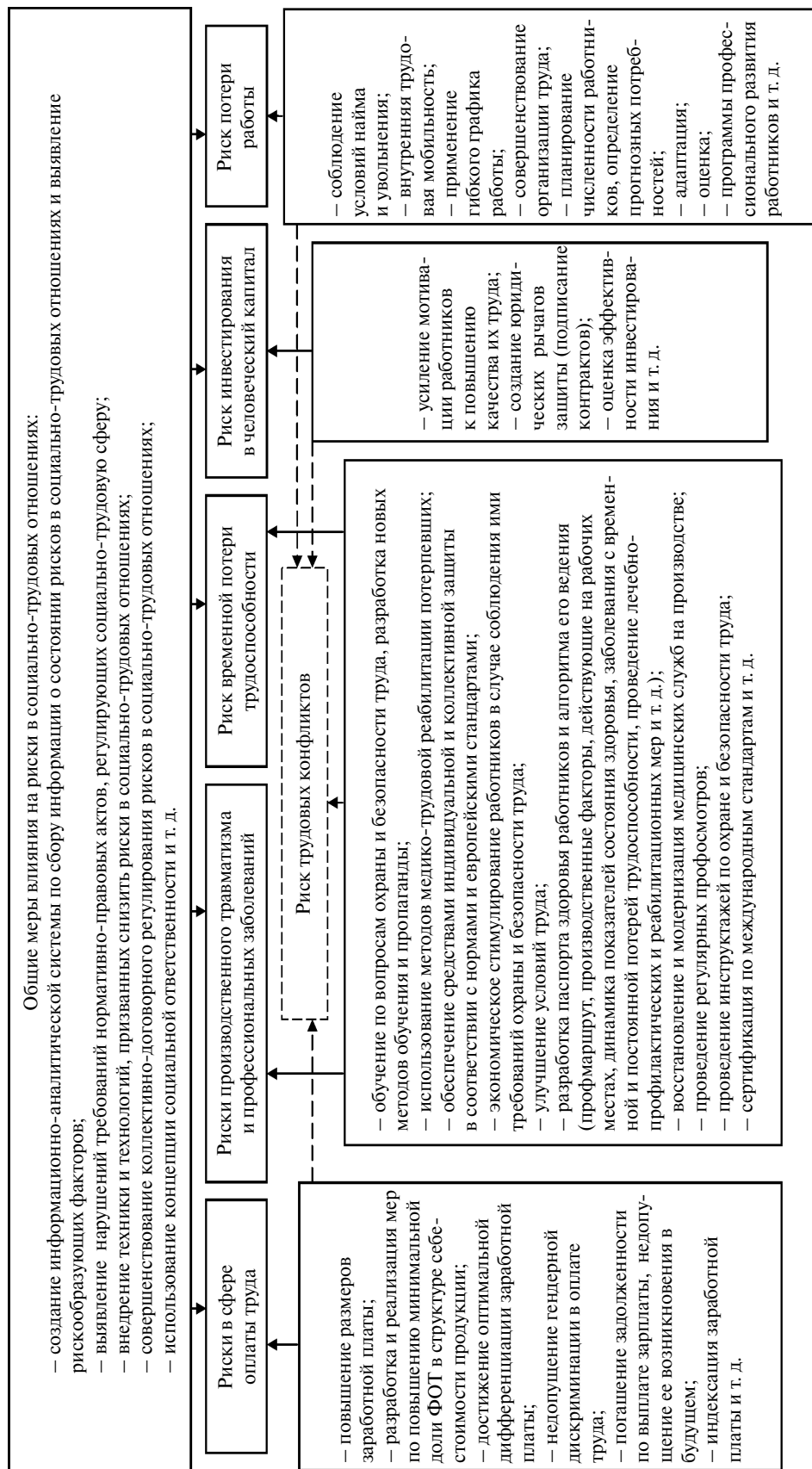


Рис. 2. Меры превентивного воздействия на риски в социально-трудовых отношениях

Разработано автором.

4) подотчетность – готовность отчитываться о влиянии своей деятельности на показатели и тенденции рисков в социально-трудовых отношениях;

5) диалог с социальными партнерами – предоставление информации и разъяснение решений социальных партнеров, намерений и приоритетов в сфере превентивного воздействия на риски в социально-трудовых отношениях. При этом диалог социальных партнеров должен происходить на принципах полной информационной открытости.

Только при условии соблюдения обоснованных принципов возможны формирование и реализация эффективного превентивного подхода к регулированию рисков в социально-трудовых отношениях. Как следствие, будут обеспечены условия для достойного труда, повышения качества трудовой жизни и конкурентоспособности наемных работников и работодателей, построения социально ориентированной экономики и т. д. Именно в таких результатах заинтересованы все социальные партнеры на разных экономических уровнях.

Выводы

Анализ теоретических разработок отечественных ученых в социально-трудовой сфере и теории риска позволил обосновать понятие “риски в социально-трудовых отношениях”, согласно которому под ним следует понимать возможность возникновения определенных событий в социально-трудовой сфере, обусловленных нестабильностью условий занятости и социально-трудовых отношений. Результатами могут быть как негативные, так и позитивные последствия материального или социально-психологического характера для социальных партнеров. Это дает основания утверждать, что они достаточно распространены в Украине и имеют высокую вероятность возникновения в будущем. Особенно частыми являются риски производственного травматизма, временной потери трудоспособности и работы. Предложенный превентивный подход к регулированию рисков в социально-трудовых отношениях включает общие и специальные (характерные для отдельных видов) меры предотвращения рисков в сфере труда. Реализация мер превентивного воздействия на риски в социально-трудовых отношениях позволит обеспечить стабильное развитие сферы труда в Украине.

Список использованной литературы

1. Жуковська В.М., Серафим Н.В. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2009. – № 4. – С. 112–118.

2. Борецька Н.П. Механізми управління ризиками у сфері охорони праці / Огляд цін українського та світового товарних ринків : бюл. – К. : Держзвншісінформ, 2007. – С. 164–167.

3. Шевченко Л.С. Соціальні ризики найманих працівників у сфері оплати праці // Економічний простір. – 2008. – № 12/1. – С. 57–64.

4. Левченко О.М., Ситнік О.Ю. Реформування системи соціального партнерства як фактор соціально-економічного розвитку України // Бізнес Інформ. – 2011. – № 6. – С. 10–16.

5. Самофалова М.О. Заробітна плата як один із чинників впливу на ризик плинності кадрів // Ефективна економіка. – 2014. – № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3349>.

6. Клецова Н.В. Причини та наслідки плинності найманих працівників на сільськогосподарських підприємствах України // Стратегія економічного розвитку України. – 2014. – № 34. – С. 75–81.

7. Абесінова О.К. Аналіз мотиваційної структури вибуття персоналу та його вплив на управління плинністю кадрів підприємства // Ефективна економіка. – 2013. –

№ 12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2726>.

References

1. Zhukovs'ka V.M., Serafym N.V. *Teoretychni aspekty doslidzhennya kadrovyykh ryzykiv na pidpryemstvi* [Theoretical aspects of studying the personnel risks at an enterprise]. *Visnyk Nats. Univ. Vodn. Gosp. ta Pryrodokor. – Bull. Nat. Univ. Water Econ. Nat. Manag.*, 2009, No. 4, pp. 112–118 [in Ukrainian].
2. Borets'ka N.P. *Mekhanizmy upravlinnya ryzykamy u sferi okhorony pratsi, v: Oglyad Tsin Ukrain's'kogo ta Svitovogo Tovarnykh Rynkiv* [Mechanisms of management of risks in the field of labor protection, in: The Review of Prices on the Ukrainian and World Commodity Markets]. Kyiv, Derzhzovnishinform, 2007, pp. 164–167 [in Ukrainian].
3. Shevchenko L.S. *Sotsial'ni ryzyky naimanykh pratsivnykiv u sferi oplaty pratsi* [Social risks of employees in the sphere of wages]. *Ekonom Prostir – Econ. Space*, 2008, No. 12/1, pp. 57–64 [in Ukrainian].
4. Levchenko O.M., Sytnik O.Yu. *Reformuvannya systemy sotsial'nogo partnerstva yak faktor sotsial'no-ekonomichnogo rozvytku Ukrainy* [Reformation of the system of social partnership as a factor of the socio-economic development of Ukraine]. *Biznes Inform. – Business Inform.*, 2011, No. 6, pp. 10–16 [in Ukrainian].
5. Samofalova M.O. *Zarobitna plata yak odyn iz chynnykiv vplyvu na ryzyk plynnosti kadriv* [Wages as one of the factors influencing the risk of staff turnover]. *Efekt. Ekon. – Effic. Econ.*, 2014, No. 9, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3349> [in Ukrainian].
6. Kletsova N.V. *Prychyny ta naslidky plynnosti naimanykh pratsivnykiv na sil's'kogospodars'kykh pidpryemstvakh Ukrainy* [Causes and consequences of the turnover of employees on Ukraine's farms]. *Strateg. Ekon. Rozv. Ukr. – Strateg. Econ. Dev. Ukr*, 2014, No. 34, pp. 75–81 [in Ukrainian].
7. Abesinova O.K. *Analiz motyvatsiinoi struktury vybuttya personalu ta iogo vplyv na upravlinnya plynnistyuu kadriv pidpryemstva* [Analysis of the motivational pattern of personnel resignation and its impact on the management of the staff turnover at an enterprise]. *Efekt. Ekon. – Effic. Econ.*, 2013, No. 12, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2726> [in Ukrainian].

Статья поступила в редакцию 5 января 2015 г.
