

УДК: 349.2

**ТЕОРЕТИЧНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ
СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

**THEORETICAL-LEGAL ASPECTS OF THE FORMATION OF
THE LABOR LEGISLATION SYSTEM OF UKRAINE**

Горбачова К.М.

Кандидат юридичних наук,

доцент кафедри приватного та соціального права СНАУ

В статті розглянуто обґрунтування об'єктивності формування системи трудового права, проаналізовано структуру системи сучасного трудового права України та місце і роль системного підходу щодо подальшого удосконалення системи трудового права, а також поставлені задачі визначити специфічні ознаки інститутів трудового права.

Трудове право України - невід'ємна складова системи національного права. Це окрема галузь, яка обіймає сукупність нормативних приписів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Водночас галузь трудового права не лише є складовою частиною національної системи права, але й сама утворює систему правових норм. Взаємодіючи поміж собою в процесі регулювання однорідних суспільних відносин, норми трудового права утворюють підінститути, інститути і підгалузі трудового права. Зрозуміло, що за умов тотальної зміни соціально-економічних, політичних, ідеологічних та правових відносин, дослідження структурних елементів системи трудового права вимагає нових підходів. Лише на цій підставі можливий успішний подальший розвиток галузі трудового права як системи права і системи законодавства. Виокремлення й визначення галузі і системи трудового права як самостійних складових національної системи права має також важливе методологічне значення не лише для розвитку науки трудового права, але й для визначення основних напрямків нормотворчої діяльності держави,

сфери відповідного правового регулювання, а також цілей і задач, які намагається вирішити державно організоване суспільство шляхом нормативно-правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Практичне значення висновку про самостійність галузі і системи трудового права в системі права України полягає у реальному сприянні процесу формування та подальшого удосконалення трудового законодавства на наукових засадах і принципах. Суть такого удосконалення пов'язана насамперед з потребою й можливістю на основі саме норм трудового законодавства забезпечення найманим працівникам, які в трудових правовідносинах з власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами чи фізичними особами є найменш захищеною стороною, достатньо гарантованого рівня умов праці та її оплати, спираючись на послідовну реалізацію принципу соціальної справедливості при розподілі внутрішнього валового продукту, створеного в процесі суспільного виробництва, і можливість державного захисту їх прав при порушенні означених норм.

Ключові слова: трудове право, система трудового законодавства, галузі права, нормативно-правові акти.

The article deals with the substantiation of the objectivity of the formation of the labor law system, analyzes the structure of the system of modern labor law of Ukraine and the place and role of the systematic approach to the further improvement of the labor law system, as well as the tasks to determine the specific features of labor law institutions.

Labor law of Ukraine is an integral part of the system of national law. This is a separate industry that embraces a set of regulations designed to regulate labor and closely related relationships. At the same time, the field of labor law is not only an integral part of the national system of law, but also forms a system of legal rules. By interacting with each other in the process of regulating homogeneous social relations, labor law rules form sub-institutes,

institutes and sub-branches of labor law. It is clear that in the context of a complete change in socio-economic, political, ideological and legal relations, the study of the structural elements of the system of labor law requires new approaches. It is only on this basis that successful further development of the field of labor law as a system of law and a system of legislation is possible. Separation and definition of the branch and system of labor law as independent components of the national system of law is also important methodologically important not only for the development of the science of labor law, but also for determining the main directions of the legislative-making activity of the state, the sphere of appropriate legal regulation, as well as the aims and tasks that it seeks to solve a state-organized society by regulating labor and closely related relations. The practical importance of the conclusion about the independence of the industry and the system of labor law in the system of law of Ukraine is to realistically facilitate the process of formation and further improvement of labor legislation on scientific grounds and principles. The essence of such improvement is related first and foremost to the need and possibility, on the basis of the rules of the labor legislation, to provide the employees who are the least protected party in the employment relationship with the owners of enterprises, institutions, organizations or their authorized bodies or individuals, a sufficiently guaranteed level of working conditions and its payment, based on the consistent implementation of the principle of social justice in the distribution of domestic gross product created in the process of social production, and can state protection of their rights in violation of these norms.

Keywords: labor law, system of labor legislation, branches of law, regulatory acts.

Сучасний етап побудови в Україні правової держави вимагає удосконалення правового механізму регулювання змін в системі трудового законодавства. Трудове право України - невід'ємна складова системи національного права. Це окрема галузь, яка обіймає сукупність нормативних приписів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з

ними відносини. Водночас галузь трудового права не лише є складовою частиною національної системи права, але й сама утворює систему правових норм нижчого порядку. Взаємодіючи поміж собою в процесі регулювання однорідних суспільних відносин, норми трудового права утворюють підінститути, інститути і підгалузі трудового права. Зрозуміло, що за умов тотальної зміни соціально-економічних, політичних, ідеологічних та правових відносин, дослідження структурних елементів системи трудового права вимагає нових підходів. Лише на цій підставі можливий успішний подальший розвиток галузі трудового права як системи права і системи законодавства.

В сфері трудового законодавства питаннями наукового дослідження та удосконалення системи трудового законодавства займалися такі вчені та науковці: В.М.Андріїв, Н.Б.Болотіна, П.А.Бущенко, В.С.Венедіктов, С.В.Венедіктов, Г.С.Гончарова, В.Я.Гоц, В.В.Жернаков, П.І.Жигалкін, І.В.Зуб, М.І.Іншин, Р.І.Кондратьєв, В.Л.Костюк, Л.І.Лазор, В.В.Лазор, А.Р.Мацюк, К.Ю.Мельник, Н.О.Мельничук, О.Т.Панасюк, П.Д.Пилипенко, С.В.Попов, В.І.Прокопенко, О.І.Процевський, В.О.Процевський, Н.М.Хуторян, Г.І.Чанишева, В.І.Щербина, О.М.Ярошенко, І.І.Шамшина та ін.

Мета і завдання дослідження

Обґрунтувати об'єктивність формування системи трудового права та проаналізувати структуру системи сучасного трудового права України.

Наукова новизна

Визначити основні елементи системи трудового права, з'ясувати об'єктивність передумов її формування та удосконалення.

Сьогодні, в період переходу українського суспільства до ринкової економіки сама логіка історико-правового та соціально-політичного поступу змушує зі всією серйозністю звернутись до проблем структурної побудови та подальшого розвитку системи трудового права України. Трудове право України - невід'ємна складова системи національного

права. Це окрема галузь, яка обіймає сукупність нормативних приписів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Водночас галузь трудового права не лише є складовою частиною національної системи права, але й сама утворює систему правових норм. Взаємодіючи поміж собою в процесі регулювання однорідних суспільних відносин, норми трудового права утворюють підінститути, інститути і підгалузі трудового права. Зрозуміло, що за умов тотальної зміни соціально-економічних, політичних, ідеологічних та правових відносин, дослідження структурних елементів системи трудового права вимагає нових підходів. Лише на цій підставі можливий успішний подальший розвиток галузі трудового права як системи права і системи законодавства.

Система трудового права України — явище об'єктивне, бо утворюється під безпосереднім впливом соціально-економічних, політичних, правових, ідеологічних, культурних відносин та образу життя людей. В.І. Гойман пише: "Об'єктивний характер системи права стверджується тією обставиною, що незалежно від типу сучасної держави і характеру правової системи існують подібні у всіх країнах групи однорідних галузей права (конституційне, цивільне, кримінальне, адміністративне, сімейне). Здійснюючи безпосередній вплив на формування системи права, законодавець не може відвернутись від цих об'єктивних факторів. В іншому випадку система права може утворюватись й поза волею законодавця. Отже, система права — це об'єктивно існуюча внутрішня побудова права, його поділ на галузі, підгалузі, інститути і норми" [1, с. 199-200]. Система права, зауважує В.Д. Ткаченко, не результат суб'єктивного розсуду законодавця, а своєрідний юридичний вираз системи суспільних відносин відповідного суспільства. Держава лише надає форми тій чи іншій системі права, її галузям, інститутам, які склалися об'єктивно [2, с.255]. Однак об'єктивна природа системи права не означає, що законодавець тут абсолютно не має волі. Він може вносити в систему права певні корективи, зміни (наприклад,

виділити, усвідомивши потребу у цьому, ту або іншу галузь права або, навпроти, об'єднати їх, встановити той або інший інститут, прийняти ті або інші норми, акти), але в принципі система права від нього не залежить, неможливо її заново створити, відмінити, перебудувати. Уособити можна лише те, що об'єктивно уособлюється. Іншими словами, держава, влада може в певних межах впливати на систему права, сприяти її удосконаленню, розвитку, але не більше. Вони не можуть за своїм бажанням встановлювати бажану систему права. "Об'єктивність - найважливіша властивість системи права на відміну від систематизації права, яка має суб'єктивний характер, тобто залежить від державної волі". Дослідження об'єктивної основи формування системи трудового права логічно вимагає попереднього розгляду двох питань: про об'єктивний характер права та про критерії його поділу на окремі структурні підрозділи. Об'єктивність виникнення й розвитку права сьогодні визнана майже усіма дослідниками даного феномену. Право, доводить С.С. Алексєєв, через те виникло та існує в суспільстві, що йому об'єктивно, за правилами логіки суспільного розвитку, в умовах цивілізації призначено бути вирішальною соціальною силою. Але це стає можливим остільки формується особливий зовнішньо об'єктивований феномен, специфічне інституційне утворення, котре має назву "право", "об'єктивне право" або "позитивне право". Саме у цій своїй якості воно здатне вирішувати такі завдання, які не підвладні кожному соціальному регулятору [3, с.94]. Норми права, їх існування, реалізація за усієї складності існуючих співвідношень за своєю основою органічно поєднані з законами, з іншими формами права. Саме за цією причиною право має відчутний, наявний, реальний характер. І тому право сприймається людьми в якості догми, твердих реалій, дещо такого, що дозволяє робити суворо визначені висновки, давати чітку оцінку подіям, чинити дії, підтримувати владою. "Право - це не просто і не тільки думки. Не просто і не тільки відомі ідеї й воля, судження про належну та можливу поведінку або про норми взагалі.

Право у тому чи іншому суспільстві - це на кожний даний момент зовнішня реальність, сувороб'єктивна даність, яка має своє "тіло", реальність, об'єктивна даність, яка існує й діє як наявний факт нашого буття, дещо уособлене і зовнішнє для кожної людини та для усіх інших соціальних інститутів, якщо завгодно, в певному сенсі — для суспільства у цілому". На думку О.Ф. Скакун, об'єктивне юридичне право - це система діючих в державі правових норм і принципів. Вони встановлені (або визначені) державою в якості регулятора суспільних відносин, забезпечені нею. Термін "об'єктивне" означає, що вони отримали об'єктивацію в офіційних державних актах і тому незалежні від індивідуального інтересу (волі) та свідомості суб'єкта права. Суб'єкт, вступаючи в суспільне життя, вже має справу з існуючими юридичними нормами, які виникли до нього і незалежно від нього [4, с.226-227]. М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко і О.В. Петрішин, аналізуючи сутність, зміст та соціальне призначення права, висловлюють наступні міркування з цього приводу: "Термін право вживається у різних значеннях. У теорії права він має юридичний зміст, оскільки йдеться про юридичне право. У юридичному праві слід розуміти право об'єктивне з його різними проявами, що в цілому характеризує стан сукупності охоронюваних державою суспільних відносин і тенденції їх розвитку, і право суб'єктивне, яке належить окремим особам і полягає в наявності в кожного з них певних правових можливостей. Ці можливості є похідними від змісту загальних правил, з яких складається об'єктивне право" [2, с.180].

Отже, характеризуючи право, слід виходити з того, що воно є багатоаспектним явищем. Про це свідчить як історія, так і сучасний стан правової науки. Формулювання поняття права ускладнюється і у зв'язку з різноманітністю форм його існування в різних правових системах. Треба виходити з того, що об'єктивне право має різні прояви. Хоча воно і усвідомлюється людьми, але існує об'єктивно і має прояви не тільки в державних нормативних актах. Джерелом набуття суспільними

відносинами нормативного характеру є не зовнішній вплив, не державне втручання, а їх постійна повторюваність. Лише згодом сформовані таким чином у суспільному середовищі обов'язкові нормативи визначаються і захищаються судами та іншими державними органам. На подальшому етапі відбувається поглиблення права, деталізація його змісту з допомогою сформульованих державними органами правових норм і конкретних процедур. Як наслідок, у своїй основі право складається і самореалізується, а державою лише закріплюється, конкретизується і деталізується. Як пишуть В.М. Корельський та В.Д. Перевалов: "Право - це обумовлена природою людини і суспільства, що виражає свободу особистості, система регулювання суспільних відносин, якій властиві нормативність, формальна визначеність у офіційних джерелах та забезпеченість можливістю державного примусу".

Таким чином, система трудового права як невід'ємна частина національного права - це об'єктивна реальність, що являє собою такий продукт думок і волі людей, який втілений в ціннісній формі і внаслідок цього піднятий на таку ступінь твердої реальності, котра перетворює його в особливе соціальне буття — стале і суворо визначене. Саме з цього боку трудове право відмежовується від інших явищ духовного життя, що існують в сфері "суб'єктивного", ідей, уявлень, вольових прагнень, різномірних культурних благ, продуктів духовної творчості; воно також відмежовується від тих соціальних явищ, які виконують функції регуляції поведінки людей, - моралі, звичаїв; а в сфері юридичних явищ - від суб'єктивних сторін правової дійсності, правосвідомості. З даної точки зору трудове право України існує і діє у вигляді системи інститутів, тобто у вигляді інституційного утворення. "Інститути — це і є "утворені" соціальні явища, які в результаті відчуження набули власне буття і втілені в зовнішньо окреслені, структурно визначені, тверді і сталі форми існування та функціонування. І тому здатні виступати в якості твердої і

постійної основи або критерію поведінки людей, що мають безперервний за дією й визначений за змістом характер. До таких інститутів відносяться держава, релігійні (церковні) установи, організації самоуправління. Особливості трудового права як інституційного утворення свідчать про те, що з-поміж юридичних явищ велике значення відіграє зовнішня його форма — джерела трудового права, тобто закони, підзаконні нормативно-правові акти, в яких виражаються норми права, покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Трудове право як інституційне утворення — явище близьке до закону, інших нормативно-правових актів. Звідси особливий, високий для сфери духовного життя рівень об'єктивованості, який дозволяє використовувати поняття "інституційне утворення" у жорсткому сенсі цього висловлення і який, на відміну від об'єктивованості таких явищ, як правосвідомість, мораль, звичаї, виводить трудове право на площину чіткої, предметно окресленої цілісної реальності. "Тому форма права - не просто щось повніше за його зміст (як часто тлумачиться, наприклад, під час розгляду співвідношення норми і статті закону, системи права і системи законодавства), а сама організація змісту, що об'єктивується й існує, лише будучи відлитим в певні форми. Причому це торкається не тільки внутрішньої форми, котра виражає чітку структурованість права, але й зовнішньої форми - законів, інших правових актів - документів, які являють собою необхідний, конститутивний момент і у формуванні, і у самому існуванні права" [3, с.95-96]. Однак, характеризуючи трудове право України як явище, близьке до нормативно-правових актів, взаємообумовлене з ними, не треба інтерпретувати зв'язок між ними таким чином, що самі по собі нормативно-правові акти і є власне трудове право. Нормативно-правові акти у цьому аспекті - засіб, інструмент конституювання права, надання суспільно-державній волі якостей інституційного нормативного регулятора. Саме тому трудове право й відрізняється загальнообов'язковою нормативністю, є втіленням юридичної свободи поведінки суб'єктів трудових правовідносин,

нормативним критерієм правомірності цієї поведінки, розкривається як специфічний феномен в єдності об'єктивного і суб'єктивного права. Звідси проміжний висновок: трудове право України являє собою не просто звичаї, ідеї, думки, властиві правосвідомості чи моралі, а виступає у вигляді системи зовнішнього об'єктивованих, сталих, незалежних від розсуду окремих осіб юридичних норм, виявлених в законі, інших нормативно-правових актах та підтримуваних силою державної влади.

Критеріями поділу права на окремі галузі в загальнотеоретичній і галузевій літературі визнані предмет і метод правового регулювання. М.М. Рассолов, В.О. Лучин та Б.С. Ебзєєв з цього приводу зазначають: "Критерії поділу права на галузі тривалий час знаходились в центрі уваги вітчизняних вчених - правників. Так, в ході першої дискусії (1938-1941 рр.) була відмічена важливість виокремлення об'єктивного критерію поділу права на галузі. За думкою більшості учасників дискусії, таким критерієм мав бути предмет правового регулювання, тобто сукупність однорідних суспільних відносин, які піддаються автономному (відносно самостійному) правовому регулюванню. Однак з часом стало ясно, що одного предмета правового регулювання недостатньо для диференціації галузей права. Це було пов'язано з тим, що норми іноді можуть регулювати одні й ті ж самі суспільні відносини, але відноситись до різних галузей права. Класифікація галузей права лише за предметом правового регулювання по суті зводила питання про систему права до питання про систему регульованих за допомогою права суспільних відносин. Під час другої дискусії (1955 - 1958 рр.) було визнаним необхідним, окрім основного критерію поділу права на галузі (предмета правового регулювання), виділити й додатковий критерій - метод правового регулювання, тобто сукупність юридичних засобів впливу на суспільні відносини, які використовує держава в процесі правового регулювання цих відносин". Предмет і метод правового регулювання, це найбільш суттєві підстави для поділу системи права на галузі. Предмет правового регулювання - це те, на

що впливає право. Кожна галузь об'єднує такі правові норми, які регулюють особливий, якісно визначений вид суспільних відносин, що об'єктивно вимагає специфічної правової регламентації [5, с.26]. Таким чином, головним фактором, що обумовлює відмінність однієї галузі права від іншої, є своєрідність суспільних відносин, які регулюються цими галузями права. Норми права регулюють різні за своїм змістом суспільні відносини різними методами (способами). Кожна галузь має свій специфічний метод правового регулювання. Головною ознакою, що визначає різницю в способах впливу права на суспільні відносини, є характер взаємного стану учасників суспільних відносин. Метод правового регулювання - це способи впливу галузей права на певний вид суспільних відносин, що є предметом їх регулювання. Метод безпосередньо визначається предметом правового регулювання: саме конкретний зміст певного різновиду суспільних відносин визначає своєрідність способів юридичного впливу. Поділ права на галузі визначають два основних критерія: предмет і метод правового регулювання. Предмет правового регулювання - суспільні відносини, що утворюють в силу їх специфіки особливі системи зв'язку між юридичними нормами. Предмет правового регулювання є основою групування правових норм в певну галузь права. Метод правового регулювання - різні способи правового впливу з боку держави на суспільні відносини. Кожна галузь права характеризується певним методом правового регулювання [6, с.12-23]. З урахуванням означених методологічних положень вчені у сфері трудового права визначають галузевий предмет і метод правового регулювання. В.М. Толкунова і К.М. Гусов доводять, що предмет трудового права відповідає на питання, що воно регулює, тобто які види суспільних відносин в сфері суспільної організації праці. Суспільна організація праці - це певні соціальні зв'язки між людьми в процесі загальної праці. Вона тісно пов'язана і залежить від економічної і політичної основи даного суспільства. Цією основою визначаються й трудові відносини працівників

з роботодавцями на виробництві. Предметом трудового права є не усяка праця людини, а лише трудові відносини в суспільній організації праці та похідні від них відносини, тобто цілий комплекс суспільно-трудових відносин на виробництві. У цьому комплексі трудові відносини є провідними, визначальними, усі інші, тісно з ними пов'язані відносини, займають обумовлене, підпорядковане положення порівняно з трудовими. Трудові відносини є головними в предметі трудового права. Предметом трудового права України, аргументує свою позицію Ю.П. Дмитренко, є суспільні відносини, які виникають із застосування робітниками і службовцями здатності до праці в суспільному виробництві, відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по матеріальному забезпеченню робітників та службовців в разі тимчасової або постійної втрати працездатності. Для трудового права метод визначається нормативним регулюванням трудових відносин. За допомогою закріплення у відповідних правових нормах правомочностей і юридичних обов'язків фіксується три первинних способи впливу на поведінку людей: дозвіл, наказ і заборона [7, с. 38]. Відмітимо, що трудове право знає і такий спосіб, як рекомендація, який використовується державними органами з метою надання можливості роботодавцям самостійно вирішувати конкретні питання з урахуванням побажань держави. К. Ю. Мельник вказує, що предметом трудового права є суспільні відносини, які утворюються в процесі функціонування ринку праці, організації і застосуванні найманої праці. Трудові відносини, як предмет трудового права, являють собою ланку виробничих відносин, що складаються в процесі застосування праці в суспільній кооперації праці, коли громадянин включається в колектив організації для виконання певного роду роботи (трудової функції) з підпорядкуванням встановленому трудовому розпорядку [8, с.14-16]. Трудове право, як галузь права, регулює систему суспільних відносин, що виникають в результаті діяльності людей в процесі праці. Ця система обумовлена метою

формування і розвитку здібностей людей до праці та задоволення їх потреб. Між відносинами, які регулюються нормами трудового права, утворюється певний зв'язок. Такий зв'язок суспільних відносин різних видів відображає системний (цілісний) характер предмета трудового права [5, с.12].

Вищенаведені твердження дослідників стосовно предмета і метода правового регулювання як критеріїв поділу права на окремі структурні підрозділи є методологічно-теоретичною основою для формування висновків.

Отже, визначення трудового права системним утворенням передбачає з'ясування його предмета і метода. Під предметом трудового права треба розуміти те, що він регулює певний вид суспільних відносин. Останні являють собою складну, багатоаспектну категорію. Такі відносини відповідають певним ознакам: є сталими і характеризуються повторюваністю подій та дій людей; допускають можливість державно-правового контролю за ними; існує об'єктивна потреба в їх регулюванні. У свою чергу, в структуру предмета правового регулювання входять наступні елементи: а) суб'єкти трудових правовідносин - індивідуальні і колективні; б) їх поведінка, вчинки, дії; в) об'єкти (предмети, явища), з приводу яких суб'єкти вступають у взаємовідносини один з одним, до яких вони проявляють свій інтерес; г) соціально-юридичні факти (події, обставини), які є безпосередніми причинами виникнення, розвитку та припинення трудових відносин. Предмет в даному випадку - це все те, що підпадає під дію нормативних приписів. Інакше, це сфера, на яку поширюється трудове право і яка знаходиться під його юрисдикцією.

Отже, предметна спрямованість системи трудового права полягає у тому, що норми, які її утворюють, покликані регулювати не будь-які відносини, а трудові та тісно з ними пов'язані. Розгляд основних характеристик системи трудового права України дозволяє скласти її поняття як об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних,

внутрішньою узгоджених, за предметною ознакою структурованих на підгалузі, інститути й підінститути правових норм, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини.

Література:

1. Лазарев В.В. Теория права и государства. / В.В Лазарев // Учебник Под ред.– М.: Право и Закон, 2002. – 576 с.
2. Цвік М.В, Ткаченко В.Д, Петришин О.В. Загальна теорія держави і права / М.В.Цвік, В.Д.Ткаченко, О.В.Петришин // За ред. – Х.: Право, 2002. – 418 с.
3. Алексеев С.С. Теория права. / С.С Алексеев // – М.: Изд-во БЕК, 1994. – 224 с.
4. Скакун О.Ф. Теория государства и праваю. / О.Ф Скакун // : Учебник. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
5. Паньонко І.М, Мокрицька Н.П. Трудове право України: навчальний посібник / І.М Паньонко, Н.П Мокрицька // за ред. В.О. Кучера. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 564 с.
6. Іншин М. І, Костюк В.Л, Мельник В.П Трудове право України : [текст] підручник / За загальною редакцією М.І Іншина, В.Л Костюка, В.П Мельника // Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
7. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. / Ю. П Дмитренко // - К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
8. Мельник К. Ю. Трудове право України. / К.Ю Мельник // - Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.