

СОЦІАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ПРОБЛЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Розглядається проблема соціальної диференціації трансформаційного суспільства з точки зору специфіки його організаційної культури як комплексу базових цінностей, які домінують у суспільній системі та мають своєю метою розв'язання певних економічних проблем або досягнення певних цілей. Визначені специфічні особливості та суперечності формування соціальної структури в сучасній Україні.

The problem of social differentiation of transformation society is considered from the position of specific its organizational culture as complex of basic values which prevail in the society and directed towards solving certain economic problems or achieving certain goals. Important features and contradictions of forming of social structure in modern Ukraine are determined.

Актуальність дослідження. Соціальні процеси трансформаційної економіки об'єктивно характеризується низкою суперечностей, однією з яких виступає загрозлива соціальна диференціація. Її причини пояснюються специфікою суспільно-економічних відносин трансформаційної економіки, характер якої значною мірою залежить від особливостей організаційної культури суспільства, оскільки культура та її цінності багато в чому визначають господарські механізми розвитку, мислення економічної еліти, якість і спрямованість соціально-економічних перетворень. Введення культури та соціокультурних факторів у економічний аналіз стає важливою методологічною характеристикою економічних досліджень.

Постановка проблеми та мета дослідження. Як показав досвід процесів соціалізації найбільш успішних країн, у другій половині ХХ ст., ринкові механізми функціонування економіки в одних країнах сприяли значному економічному зростанню та якості життя, а в інших – призвели до економічних спадів, жорсткої диференціації суспільства, збільшення безробіття, поширення бідності, загострення соціальних суперечностей.

Отже, важливо зрозуміти, від чого залежать і в якій спосіб використовуються ці загальні ринкові принципи в суспільстві, чому не можна досвід успішних реформ застосовувати для розв'язання соціально-економічних проблем у всьому світі. З нашого погляду, причини полягають у тому, що всередині певного типу економічної системи існують глибинні специфічні характеристики національних моделей розвитку, серед яких визначальну роль відіграють морально-етичні цінності, норми, особливості соціальних національних інститутів, менталітет еліти і народу та інші чинники, які прямо не відносяться до сфери економіки, але визначають специфіку трансформаційних процесів та їхні соціально-економічні результати. Ці елементи складають феномен культури, об'єктивно притаманний кожному суспільству. Вони не можуть зникати миттєво у результаті соціальних революцій, а тому несуть у собі особливий потенціал, реалізація якого визначає специфіку розвитку нових форм господарювання, організації та управління суспільним виробництвом, специфіку соціально-економічних відносин. *Мета цієї статті* – показати вплив організаційної куль-

тури трансформаційної суспільства на формування нової соціальної структури та визначити причини соціальних суперечностей, пов'язаних з глибокою диференціацією сучасного суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти цієї проблеми вже актуалізуються у працях В. Автономова, А. Агєєва, Л. Бевзенка, В. Білоруса, О. Броницького, О. Віханського, В. Гейця, В. Горлинського, О. Наумова, В. Мандибури, В. Томілова, багатьох представників теорії менеджменту, а саме: В. Кнорінга, О. Наумова, В. Оучі, С. Пивоварова, К. Робертс, Дж. Стака, Е. Уткіна та ін.

У теорії і практиці менеджменту організаційну культуру визначають з різних боків, як: систему найбільш важливих положень, які знаходять своє вираження в цінностях, що проголошуються організацією і задають людям орієнтири їх поведінки та дій; систему особистих та колективних цінностей, які приймаються і поділяються всіма членами організації; певний спосіб мислення, який об'єднує працівників при вирішенні ділових та загальнолюдських проблем; філософію та ідеологію управління; ціннісні орієнтації, вірування, очікування і норми поведінки, що приймаються переважно більшістю членів організації та складають основу стосунків і взаємодії в самій організації та за її межами; досвід, структурні та соціально-психологічні, національно-культурні характеристики, а також погляди, цілі, потреби та цінності людей, що працюють в організації. Ці характеристики певною мірою переносяться і на макрорівень.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. На макрорівні культура виступає як комплекс базових цінностей, які домінують у суспільній системі та мають своєю метою розв'язання певних проблем або досягнення певних цілей у процесі людського спілкування і людської діяльності. Вона дозволяє не лише органічно поєднувати економічні інтереси різних суб'єктів господарювання, але й встановлювати культуру господарського життя, спираючись на усталені суспільні цінності. При цьому враховується співвідношення різних типів цінностей: загальнолюдських, таких як довіра чи співробітництво, вузькокорпоративних, спрямованих на завоювання ринку, та індивідуалістичних, пов'язаних із реалізацією потреб та інтересів окремих осіб, їх соціальних груп, об'єднаних між собою спільними інтересами. Проблема полягає у здатності організаційної культури органічно поєднати ці цінності, узгодити різні економічні інтереси.

Новизна та методологічне значення. Феномен організаційної культури є тим центральним компонентом, який пронизує всю соціально-економічну систему, враховує специфіку національних, соціальних, історичних цінностей, національний менталітет та забезпечує механізм функціонування національного господарства, а

тому повинен відігравати фундаментальну роль в економічних дослідженнях. Ф. Фукуяма, пояснюючи успіхи розвитку східних країн, влучно зауважив: "Китайський, корейський чи італійський акцент на кровній родинності, японське відношення до прийняття в сім'ю чужої людини, французька нелюбов до особистих контактів, німецька прихильність до освіти, сектантська закваска американського громадського життя – всі ці соціальні поведки суть наслідки не раціонального розрахунку, а вихованого традицією етнічного навику" [10]. Це підкреслює, що аналіз економічної системи повинен представляти господарство як частину культури, висвічувати культурно-історичну, морально-етичну, часову складові в економічних процесах з властивим їм потенціалом збереження цінностей, та вводити етичний компонент в економічну теорію й економічну політику. Ефективність організаційної культури суспільства визначається рівнем і якістю життя його членів, їх соціальною безпекою, а також створенням умов для поєднання та реалізації їхніх інтересів. Тому результатом трансформаційних процесів мають бути не просто елементи нової організаційної культури, а досягнення мети, яка закладалась в основу перетворень. На важливість такого підходу звернув увагу Дж. Стігліц, аналізуючи результати перехідних процесів у Росії: "Навіть створення ринкової економіки важливе не само по собі, а як фактор піднесення життєвого рівня населення й забезпечення основи для стійкого демократичного розвитку, який відповідає принципам справедливості" [9].

Дослідження цих явищ з точки зору організаційної культури економічної системи значною мірою розширює поле економіко-теоретичних досліджень та дає можливість глибше розкрити причини соціальних суперечностей й механізми їх розв'язання.

Викладення основного матеріалу. Збереження цінностей та підтримання традицій у нових умовах стає фундаментом для нового, більш сучасного типу економічної поведінки, нової трудової моралі і трудових відносин. Цей зв'язок підкреслює також Г. Піргов, вказуючи на те, що в основі японського економічного дива лежали саме традиційні патерналістські цінності, а індивідуалістські та консервативні цінності англо-американської цивілізаційної моделі активно використовувались у період розквіту тетчеризму-рейганізму (1975-1990 рр.) у розвинутих західних країнах [7]. Такий підхід дає можливість пояснити причини багатьох соціальних процесів, у тому числі, й значної соціальної диференціації постсоціалістичного суспільства у процесі ринкової трансформації.

Перехід до ринкової економіки об'єктивно супроводжувався диференціацією суспільства на класи і соціальні групи, формуванням національної буржуазії. Історія свідчить, що в усьому

світі початкове нагромадження капіталу здійснювалося “піратськими” методами. У такий самий спосіб ці процеси майже завершилися в Україні появою національних мільйонерів та мільярдерів. Одночасно значна частка населення, яка, втрапивши свої заощадження, місце роботи, соціальні гарантії, перетворилася на масу соціально не захищених членів суспільства і не в змозі забезпечити себе і свою сім’ю нормальними умовами існування. До сьогоднішнього дня розміри мінімальних доходів менші за науково обґрунтовані норми. Тому офіційна частка бідних перевищує 25 % межу, а близько 8 млн. українців мігрували за кордон у пошуках більш оплачуваної роботи. Індекс Джині складає 28,96 (79 місце у світовому рейтингу) [5].

Специфікою трансформаційних процесів в Україні виступає те, що нові принципи організації культури виникають набагато повільніше у порівнянні з розвитком суспільно-політичних процесів, зміною господарських законів та появою стандартів ринкових взаємовідносин. Господарський менталітет, сформований історично, зберігає свої характерні риси і визначає специфіку національної моделі соціально-економічних трансформацій.

Провідними рисами української господарсько-ментальної парадигми вчені називають: індивідуалізм, поєднаний з традиціями добровільної праці в громаді; розвинуті приватно-власницькі інстинкти; комунікабельність; толерантність до інших культур [8]. Функціонування командно-адміністративної системи наклало на ці характеристики свою специфіку й породило суспільну пасивність, орієнтацію на державне утриманство та патерналізм, специфічну систему ціннісних орієнтирів, орієнтовану на причетність до влади, джерел перерозподілу суспільного майна, просування службовими східнями, можливість впливати на розв’язання певних проблем з метою отримання тіньових доходів чи престижної соціальної ролі. У перехідній економіці відбувалися процеси роздержавлення та приватизації, лібералізації цін, формування елементів ринкової інфраструктури, становлення ринкових суспільно-політичних інститутів та господарського законодавства. Форми та види приватної власності склалися шляхом перетворення суспільної (державної) власності через приватизацію, акціонування, викуп та інші механізми, які дозволили з самого початку різко диференціювати суспільство на багатих і бідних, бо переважний доступ до об’єктів власності мали ті соціальні структури, які керували, контролювали, розпоряджалися об’єктами власності на різних рівнях державного управління. У результаті сформувалися корумповані структури, які розподілили владу за новими правилами господарювання.

Якщо в цивілізованому суспільстві відносини між владою і суспільством знаходяться в гори-

зонтальній площині, то в Україні вони представляють вертикаль і, відповідно, приналежність до певного рівня управлінських структур надає права управління, використання чи розпорядження певними об’єктами суспільної чи колективної власності та дозволяє використовувати їх для свого збагачення і перерозподілу суспільного багатства на свою користь. У результаті Україна має одну із найдосконаліших моделей корупції у світі. Рента від перебування на керівних посадах набагато більша і гарантованіша за бізнесові можливості.

Для більшості суспільства ці процеси означали втрату державних гарантій та зневіру у збагачення. Банкрутство підприємств призвело до зростання безробіття. Це створило тиск на заробітну плату, якої ледве вистачало на оплату комунальних послуг. У результаті інфляції, неповернення та знецінення заощаджень громадяни втратили будь-які кошти для відкриття власного бізнесу. Не було ні досвіду, ні навиків до бізнесової діяльності. Вони мають ментальну бідність, не намагаються продати свої знання, працюють непродуктивно. “Для того, щоб підприємство було успішним, повинні сформуватись певні навички, які у громадян колишнього Радянського Союзу були відсутні. Вони мали зовсім інші навички – вчилися ухилятися від регулюючого впливу держави, отримувати вигоду з неефективного державного регулювання особистих доходів і діяти “на стику” між легальною і нелегальною сферами”, – пише Дж. Стігліц [9].

Враховуючи ці специфічні риси трансформаційного українського суспільства, спробуємо виявити головні причини складних соціально-економічних суперечностей, пов’язаних із високим ступенем його диференціації.

1. Частиною організаційної культури соціуму виступає система норм, правил, процедур, а також механізмів їх реалізації, які структурують відносини між людьми та організаціями. Це суспільно-політичні та соціально-економічні інститути, які виступають формами соціальної інтеграції, визначають “правила гри”, порядок у суспільстві. Вони санкціонують норми і структури соціальних стосунків, функції державних структур, діапазон прав і обов’язків індивідів, механізм взаємодії виробництва і споживання, направленість розвитку та форми координації суспільних процесів на основі принципів організаційної культури. Пояснюючи принципи формування нормативно-правового забезпечення державної форми власності, В. Мандибуря так підтверджує це положення: “Реальне право власності за своїм об’єктивним змістом і формою відображення не залежить від держави й законодавства. Державне регулювання відносин власності за допомогою законів надає цьому праву лише суспільне визнання, офіційно дозволу і захищену державою форму взаємодії

суб'єктів економічних відносин" [6]. Отже, в основі створення правових норм також знаходяться елементи організаційної культури.

Правові інститути певною мірою закладають межі стійкості самої системи, масштаби можливих перетворень, виступають внутрішньо-системним "обмежувачем" соціальних змін. А цінності, які входять до складу інституціональної структури, мають насамперед нормативний характер, тобто вони встановлюють певні норми відносин між людьми. Так на сьогоднішній день у специфіці функціонування суспільно-політичних та соціально-економічних інститутів в Україні існує низка проблем, які пояснюють глибоку диференціацію населення щодо прав володіння, використання, розпорядження засобами виробництва. Як зазначає А. Гальчинський, в Україні сформувався "так званий бюрократичний (олігархічний) капіталізм, де визначальними є дві ознаки: а) загрозлива соціальна стратифікація; б) підпорядкування не лише держави, а й суспільства інтересам олігархічного (за своєю основою – тіншового капіталу) [3]. О. Барановський та В. Сіденко вбачають причину такого стану у недоліках процесу приватизації, у результаті якої не було досягнуто основної мети роздержавлення власності – відокремлення її від влади, політики від підприємництва: "Досить хаотичний і нерідко протиправний процес первинного нагромадження приватного капіталу (власності) призвів до утворення потужних фінансово-промислових груп, тісно пов'язаних із владними структурами і значною мірою залежних від близькості до діючої влади" [1]. Ці недоліки процесу приватизації в Україні були пов'язані з недоліками функціонування системи державного управління, з поширеною в її середовищі корупцією. Той тип взаємодії бюрократії і приватного капіталу, що склався в Україні, визначив і форми зростання приватного капіталу, а саме – шляхом консолідації навколорегіональних центрів влади. Так утворилися тісно пов'язані з владними та політичними структурами промислово-фінансові групи, що отримали назву олігархічних груп, регіональних кланів.

2. Нічого не дала для вирішення досліджуваної проблеми сертифікатна приватизація. Більшість із тих, хто отримали акції і формально є власниками, часто не мають доступу ні до установчих документів, ні до достовірної інформації про те, хто є справжнім власником підприємства. У постсоціалістичному суспільстві формальних співвласників іншого відношення до власності не могло й бути. Цим пояснюється й легкість продажу цінних паперів анонімним покупцям, які скуповували контрольні пакети акцій і перебирали собі керівництво акціонерними товариствами. Акції були отримані безоплатно і не сприймалися як можливе джерело доходів. Звичайно, у такому масовому масштабі цього не могло бути в ринково розвинутих країнах.

Нестабільність господарського законодавства та відсутність належних гарантій захищеності призводить до втечі та тінзації капіталу. Частка тіншової економіки в Україні значно перевищує її критичну межу (25-30 %), а в офшорних зонах зберігається понад 50 млрд. дол. З нашого погляду, заходи з легалізації капіталів можуть бути результативними лише за наявності низки передумов, основними серед яких є наявність довіри підприємців і суспільства до влади. Протиправно отримана власність перерозподіляється з приходом нових політичних сил, відносини власності залишаються непрозорими, часто регулюються неформальними угодами, які стають можливими за вибіркового застосування чинного законодавства. Найнагальніша проблема, яка на сьогодні визріла за таких умов, – це приватизація землі, бо вона фактично вже розподілена, але формально не закріплена. Академік НАН України В.М. Геєць, проаналізувавши дані опитування про те, як українці за роки незалежності навчилися ставитися до різних аспектів економічного, політичного і соціального життя, прийшов до висновку, що рівень часткової або повної довіри Верховній Раді, органам виконавчої влади та правоохоронним органам перебуває у межах 10-12 % опитаних [4]. Отже, в умовах, коли суспільство не довіряє владі, не виконує правові норми, виникає безліч способів незаконного привласнення чи перерозподілу багатства. Часто у цій ролі виступає сама держава.

31 жовтня 2007 року Всесвітній економічний форум представив до уваги світової спільноти Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2007-2008 рр. За індексом людського розвитку Україна в цьому рейтингу перебуває на 73-й позиції. Україна поступилася таким країнам, як Литва (38-ме місце), Латвія (45-те), Угорщина (47-ме), Польща (51-ше), Хорватія (57-ме), Росія (58-ме), Казахстан (61-ше), Узбекистан (62-ге), Азербайджан (66-те), В'єтнам (68-ме), Бразилія (72-ге). Найнижчий результат України (115-те місце) – у категорії "якість інституцій". Виявилось, що найбільш проблемні для нашої країни саме аспекти організаційної культури – етична поведінка компаній (128-ме місце), захист прав власності (118-те), прозорість ухвалення урядових рішень (119-те), дієвість аудиторських і бухгалтерських стандартів (118-те), незалежність судової системи (111-те), ефективність використання державного бюджету (111-те), захист прав інтелектуальної власності (108-ме), довіра суспільства до політиків (107-ме), тягар державного регулювання (104-те), ефективність корпоративного управління (101-ше), фаворитизм в ухваленні державних рішень (97-ме), організована злочинність (97-ме) [12]. Головний наслідок – це бідність країни, а також суспільне розшарування. Через корупцію у суспільстві втрачаються цінності та орієнтири. Виходить, що не треба працювати, а достатньо лише влаштуватися на "прибуткове місце". Таким чи-

ном, виникає “коло бідності”, коли бідність породжує бідність, і в країні втрачається сенс для розвитку.

3. Уявлення про соціальну структуру суспільства дає аналіз соціальної стратифікації суспільства та суспільно-політичних інститутів. Німецький соціолог М. Вебер досліджує стратифікацію як багатопланову категорію, яка містить у собі три автономні виміри: економічний (багатство); соціальний (престиж) та політичний (владу) [2]. У розвинутому суспільстві важливе місце у поясненні причин соціальної диференціації займають влада та авторитет. Вони певною мірою обмежені, залежать від структури відносин власності, дуже змінюються внаслідок масової корпоратизації, участі в управлінні цієї власністю. Суттєво зростає роль менеджерів, які займають провідну роль у бюрократичній та управлінській ієрархії корпорацій. Крім відношення тієї чи іншої соціальної групи до власності, передумовами до стратифікації можуть виступати такі: рівень кваліфікації, рівень знань, престижна освіта, расові, мовні, релігійні атрибути, будь-які шанси людини, які дають тій чи іншій особі “піднятися по соціальних сходах”. На рівні окремого підприємства критеріями стратифікації можуть бути: розподіл праці у межах підприємства, розподіл професійних обов'язків; відношення та розподіл авторитету в межах підприємства; розподіл між працюючими групами різних суспільних благ (житла, матеріальних цінностей тощо). Г. Рансімен використовував багатокритеріальний підхід до визначення соціальної стратифікації, в основі якого є наступне: можливість контролю (розпорядження економічними ресурсами); розмір власності (юридичне володіння ресурсами); ринкові позиції; володіння необхідними властивостями або кваліфікацією тощо [11]. На підґрунті такого підходу відбувається виокремлення класів та соціальних груп у залежності від масштабів економічної влади, з урахуванням позиції суб'єктів на ринках власності, ринках праці, у внутрішньофірмовій організації.

У нашому суспільстві соціальна диференціація породжена специфічними характеристиками, які здебільшого не формалізовані й засновані на тінювих механізмах зростання багатства (корупція; право розпорядження державним майном, фондами підприємств; доступ до ресурсів, до дешевих кредитів, причетність до розподілу суспільних благ, до процесів роздержавлення і приватизації; доходи від торгівлі нерухомістю, вторинної зайнятості, створені у результаті міграції робочої сили тощо). Водночас формальний розподіл доходів вирівнює у бідності або наближеному до неї стані більшість груп населення, які отримують доходи з державного бюджету (за виключенням тих, які маючи відношення до влади, забезпечили собі довічні державні гарантії отримання доходів,

які у десятки разів перевищують середній рівень). У результаті бідними виявилися такі категорії населення, які в інших країнах відносяться до найбільш оплачуваних, – лікарі, вчителі, вчені. Розмір доходів, таким чином, визначається не рівнем освіти, кваліфікації, професійної майстерності, а причетністю до влади, політичних кіл, управлінських структур, можливістю розпоряджатися ресурсами, суспільним майном або контролювати певні процеси. Це певною мірою пояснює ще одну специфічну характеристику організаційної культури – розуміння принципу соціальної справедливості.

4. Соціальна справедливість реалізується через систему відносин, що виникають з приводу встановлення, розподілу і перерозподілу статусних місць відповідно до соціальних ролей. Прагнення досягнути високого соціального статусу, з точки зору соціологів, супроводжується боротьбою за канали доступу до сфер життєзабезпечення – праці, влади, управління, творчості, охорони здоров'я, розподілу благ, ресурсів, життєвих переваг, а також бажанням комфорту, соціального престижу і безпеки. Престижні соціальні статуси являють собою зони концентрації соціально-політичних відносин, соціальної напруженості і конфліктності. Конкретне перебування суб'єкта в статусній ієрархії місць визначає відношення рівності і нерівності, панування і підлеглості, залежності і незалежності, присвоєння і відчуження, престижності і непрестижності, захищеності і незахищеності, стабільності і нестабільності тощо. Пострадянське суспільство традиційно здебільшого сприймає справедливість з позицій забезпечення рівності та сподівається на зміцнення державних гарантій і соціального захисту, але відсутність діючого механізму соціального захисту веде до зростання невпевненості, незадоволеності людей, посилення соціальної напруженості, зростання загрози соціальних конфліктів.

Висновки. Результати дослідження проблеми надмірної соціальної диференціації сучасного українського суспільства показують, що:

- 1) вона має об'єктивні і суб'єктивні причини. Об'єктивні пов'язані з процесами трансформації командно-адміністративної системи у змішану, а суб'єктивні – з особливостями організаційної культури трансформаційного суспільства.
- 2) специфіка організаційної культури пояснюється поєднанням ментальних характеристик господарювання українців зі специфічними рисами, накладеними у період панування командно-адміністративної економічної системи.
- 3) глибокі соціальні суперечності та загрозна диференціація українського суспільства у сучасний період – це результат розвитку національної моделі та специфічних рис перехідної економіки України.

- 4) Перспективи майбутніх досліджень. Вивчені аспекти впливу організаційної культури на визначення специфічних рис соціальної диференціації сучасного українського суспільства підтверджують той факт, що соціальні проблеми трансформаційного суспільства, хоч і мають характеристики всезагальності під впливом глобалізаційних процесів, все ж не можуть пов'язуватись із національними особливостями формування та розвитку організаційної культури суспільства – з

традиціями, звичаями, менталітетом, специфікою історичного минулого, механізмом формування суспільно-політичних інститутів тощо. Вплив цих факторів і в майбутньому буде визначати національні особливості розвитку. Але суспільство повинно навчитися використовувати ці особливості для формування національних конкурентних переваг та пошуку специфічних механізмів більш ефективного майбутнього розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барановський О., Сіденко В. Проблеми власності та легалізації капіталів і доходів в Україні // Дзеркало тижня. 2004. – 15.05. – С. 3.
2. Вебер М. Основные понятия стратификации // СОЦИС. – 1994. – № 5. – С. 148.
3. Гальчинський А. Базові проблеми становлення середнього класу // Економіка і прогнозування. – 2002. – № 2. – С. 24.
4. Геєць В. Взаємодія довіри і розвитку // Економіка України. – 2005. – № 2. – С. 3-16.
5. Згуровський М.З. // Глобальні виміри сталого розвитку. – <http://wdc.org.ua/454konomicheskaya-geografiya/456>.
6. Мандибура В.О. Нормативно-правова складова інституційної архітектури державної форми власності” // Економічна теорія. – 2005. – 5. – С. 67.
7. Пирогов Г. Концепция социальной безопасности // http://www.rau.su/observer/N09_97/010.htm.
8. Попов В. Ю. Український господарський менталітет: сутність і трансформації // Автореф. дис. ... к. філос. наук. – К., 2000. – 18 с.
9. Дж. Стиглиц. Куда ведут реформы? (К десятилетию начала переходных процессов) // Вопросы экономики. – 1999. – № 7. – С. 3-27.
10. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Пер. с англ. – М.: АСТ Москва: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – С. 64.
11. Runciman W.G. Towards a Theory of Social Stratification // The Social Analysis of Class Structure. P. 62-63.
12. <http://www.dt.ua/2000/2020/61061/> №42 (671). – 11-18 листопада 2007 р.