

14. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2013 rik (2014), "Statistical Yearbook of Ukraine 2013", State Statistics Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine. – 533 p. [in Ukrainian].
15. New Study: Illicit Financial Flows Hit US\$ 1,1 Trillion in 2013 [Electronic resource]. – Available from : <http://www.gfintegrity.org/press-release/new-study-illicit-financial-flows-hit-us1-1-trillion-in-2013>
16. News Finance 23.07.2012 [Electronic resource]. – Available from : <http://news.finance>, 23.07.2012
17. Statistical Bulletin for 2013, "Financial markets" [Electronic resource]. – Available from: <http://www.Bank.gov.ua>, (Accessed 4 October, 2016) [in Ukrainian].
18. Keynes, J. (1999), The General Theory of Employment, Interest and Money, Translated from the English, Helios ARV, Moscow, Russia, 262 p. [in Russian].
19. Marshavin, Yu.M. (2011), "Rehuliuвання ринку праці України: теорія і практика системного підходу" [Labour market regulation in Ukraine: theory and practice of a systematic approach, Alterpress, Kyiv, Ukraine, 397 p. [in Ukrainian].
20. Korolov, O.A. (2002), "Ekonometriia" [Econometrics]: Manual, Yevropeyskiy un-t, Kyiv, Ukraine, 660 p. [in Ukrainian].

This article was submitted on December 5, 2016

УДК 331.28

Г. Т. Куліков
Kulikov, H. T.

Детінізація заробітної плати найманих працівників

De-shadowing of Employees' Wages

Аналізується складне соціально-економічне явище, що дістало назву «детінізація заробітної плати». Досліджено пов'язані з ним вигоди і втрати для діяльності державної влади, роботодавця й найманого працівника. Запропоновано механізми детінізації зарплат, об'єднані в три блоки: економічний, правовий та організаційний.

Ключові слова: детінізація заробітної плати, податкова система, єдиний соціальний внесок, заробітна плата, продуктивність, роботодавець, найманий працівник.

This article presents the analyses of the complex socio-economic phenomenon that was called «de-shadowing of wages». It studied the related gains and losses for the government, employers and employees. The suggested mechanisms for de-shadowing of wages are combined into the following three blocks: economic, legal and organizational.

Keywords: de-shadowing of wages, tax system, single social contribution, wages, productivity, employer, employee.

Постановка проблеми. «Тіньова» заробітна плата є багатограним соціально-економічним явищем, у структурі якого спостерігаються різнобічні сегменти й механізми отримання тіньових доходів. Нині це явище стало однією з найбільш гострих проблем сучасної економіки України, у т.ч. й ринку праці. Наявність реальних «тіньових» зарплат – потужний дестабілізаційний чинник, що відчутно впливає на вітчизняну економіку й соціальну політику.

Оскільки тінізація заробітної плати стосується економічної, соціальної, нормативно-правової та морально-етичної сфер життєдіяльності соціуму й певним чином впливає на них, то механізми перекриття

каналів тінізації заробітної плати й способи її легалізації мають обиратися виважено з урахуванням усіх позитивних і негативних чинників. З огляду на це, причини тінізації заробітної плати можна усунути лише за допомогою комплексу заходів економічного, юридичного й організаційного характеру.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню окремих аспектів «тіньової» заробітної плати та її легалізації присвячені праці В.І. Антипова, В.Д. Базилевич, В.В. Іванюк, Е.М. Лібанової, І.І. Мазур, О.В. Мороза, В.М. Сенцова, Ю.О. Терлецької. Проте остаточно не з'ясовано роль «тіньової» заробітної плати в національній економіці та її гранично допустимі масштаби.

Метою статті є визначення шляхів детінізації заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. За даними експертів, в Україні 40–45 % заробітної плати виплачується «у конвертах», через що держбюджет щорічно втрачає десятки мільярдів гривень податків. У тіні, в основному, «ховаються» високі зарплати топ-менеджерів і зарплати в малому бізнесі. Водночас тінізація не торкнулась установ і організацій, що фінансуються за рахунок бюджетних коштів.

Для порівняння: у 27 країнах Євросоюзу частка зарплат «у конвертах» коливається від 1 % до 23 %,

Куліков Геннадій Тимофійович, доктор економічних наук, старший науковий співробітник, головний науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (м. Київ).

Kulikov, Hennadii Tymofiiiovych, Dr. S. (Econ.), Senior Researcher in the Research Laboratory for Social Studies of the Labor Market at Ukrainian State Employment Service Training Institut (Kyiv city).

© Куліков Г.Т., 2016

© Kulikov, H.T., 2016

а в середньому по ЄС становить 5 %. Найбільш непрозора для влади система оплати праці зафіксована в найбільшій країні Євросоюзу – Румунії, де майже кожна четверта зарплата (23 %) сплачується «у конверті». До списку, який можна скласти за означеним критерієм, потрапляють ще й інші країни – члени ЄС: Латвія, Болгарія, Литва, Польща, Естонія, Угорщина. Тобто, як бачимо, колишні соціалістичні держави – серед тих країн, які в ЄС ведуть першість за обсягом зарплат «у конвертах». З розвинених країн найвищий рівень «сірої» зарплати зафіксований в Італії (7 %) і Бельгії (6 %). Ці показники значно вищі, ніж у країн – лідерів рейтингу, а саме: Великої Британії, Франції, Німеччини, Мальти, Люксембурга, де рівень «сірої» зарплати всього 1 % [1].

Звідси випливає, що величина тіньових зарплат значною мірою залежить від рівня економічного розвитку країни. При цьому залежність обернено пропорційна: що розвиненіша країна, то менший рівень «тіньової» зарплати.

Безумовно, високі показники тінізації економіки України викликають занепокоєння, а відтак закономірні спроби розроблення та впровадження механізмів подолання тінізації заробітної плати.

З метою зниження навантаження на фонд оплати праці ставка єдиного соціального внеску (ЄСВ) у 2015 р. була знижена вдвічі: з діапазону 36,7–49,7 % (залежно від класу професійного ризику виробництва) до 22 %. Очікувалося, що завдяки цьому офіційна зарплата підвищиться, оскільки вивільниться близько 100 млрд гривень. Проте насправді через тотальну недовіру до влади з «тіні» вийшли небагато підприємств. Роботодавці не поспішають істотно підвищувати легальну зарплату, і цього не варто чекати від них як мінімум іще рік. Вони не мають упевненості в тому, що ставку ЄСВ знову не переглянуть. Отже, радикальне зменшення цієї ставки поки що не дало очікуваних наслідків. На нашу думку, зниження ставки ЄСВ може сприяти детінізації зарплат лише тоді, коли буде застосовуватися впродовж тривалішого періоду.

Серйозним наслідком зниження ЄСВ стало підвищення дотацій Пенсійному фонду з 40,3 млрд грн у 2016 р. до 156 млрд грн у 2017 році. Тобто **державна дотація на покриття дефіциту Пенсійного фонду в 2017 р. перевищує половину бюджету цього фонду.**

Перед тим як розпочати розробку ефективної детінізаційної політики, необхідно виявити позитивні й негативні наслідки її запровадження як для держави в цілому, так і для роботодавців і найманих працівників.

Слід зауважити, що від «тіньових» зарплат існують певні вигоди. Так, *державна влада* може уникати вирішення соціально-економічних проблем населення, передусім питань забезпечення його зайнятості й мінімальних потреб. *Роботодавці* мають шанси одержувати надприбутки, а разом із цим і фінансову залежність від них працівників. *Наймані працівники*, отримуючи нелегальну зарплату, можуть користуватися субсидіями, допомогою з безробіття.

Подібні вигоди створюють ілюзію переваг «тіньової» зарплати. Президент Асоціації податкових радників України стверджує, що сьогодні тінізація економіки приносить більше користі, аніж шкоди, оскільки є одним із небагатьох амортизаторів соціальних потрясінь, що впли-

вають на економіку, а податкова політика – лише інструмент маніпуляцій у руках тих, хто має тимчасовий доступ до численних неузгоджених важелів податкового управління в країні [2]. При цьому автор тези не наводить жодного аргументу на її доказ. З таким підходом не можна погодитися, тому що разом із певними перевагами для тих, хто дотичний до тінізації зарплат, існують ще й мінуси або збитки. Зокрема, *для державної влади* вони полягають у недоотриманні податку з доходів фізичних осіб і єдиного соціального внеску; *для роботодавців* – це адміністративна й кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства; *для найманих працівників* – відсутність соціальних гарантій.

Можна стверджувати, що *зарплата (у т.ч. й «тіньова») в основному є похідною від економіки*, хоча спостерігаються їх взаємовпливи. Наприклад, із падінням соціально-економічних показників знижується й реальна зарплата. При цьому вона зменшується майже синхронно зі скороченням обсягів реалізації промислової продукції, капітальних і прямих іноземних інвестицій. Якщо за два кризові роки (2014–2015) реальна зарплата зменшилася на 20,2 %, то обсяги промислового виробництва – на 25,5 %. Тобто низька зарплата спричиняє низьку купівельну спроможність населення, а відтак і відсутність попиту на продукцію й послуги. Це, своєю чергою, призводить до зрушення внутрішнього ринку. Обіг роздрібною торгівлю за ті самі два роки знизився на 21,5 %.

Одна із серйозних причин падіння рівня заробітної плати – деіндустріалізація національної промисловості. У багатьох підприємств – украй низький фінансовий стан і рівень технічного й матеріального забезпечення. Практично в усіх галузях виробництва техніка працює 2–3 амортизаційні терміни. Більше 40 % зайнятих у промисловості працюють на підприємствах із низьким технологічним рівнем виробництва, близько 20 % – із середнім і тільки 2,5 % – у сфері високотехнологічних виробництв. Значне фізичне і моральне зношення основних виробничих фондів призвело до падіння ефективності виробництва та зростання питомої ваги збиткових підприємств, що перевищує третину від загального числа суб'єктів господарювання в країні. Ці підприємства не банкрутують тільки тому, що працюють у «тіньовому» сегменті.

Варто погодитися з такою думкою: якщо проводити реформу, то вона повинна бути комплексною і детально прорахованою не з позицій бухгалтерського обліку і простих математичних розрахунків, а з позиції макроекономічної реакції на пропонувані зміни з можливим урахуванням поведінкового ефекту платників податків [3].

Чинники механізму детінізації заробітних плат можна об'єднати в три блоки: економічний, правовий і організаційний.

Дія **економічних чинників** ґрунтується на тому, що, приймаючи рішення про вхід у «тінь» або вихід із «тіні», малі й середні підприємці зіставляють вигоду від виплати «тіньових» зарплат і ризику від перебування в «тіні». Навіть за низьких ставок оподаткування зарплат роботодавці й наймані працівники за інерцією продовжуватимуть «тіньові» взаємовідносини, якщо ризик покарання й штрафів залишиться низьким [4].

Таким чином, кожен платник податків порівнює

економічні наслідки ухилення від сплати податків із величиною штрафних санкцій за приховування реальних розмірів заробітної плати. При цьому що вища ставка податку та менший розмір санкцій, то більшу економічну вигоду від ухилення отримує платник податку. Тому необхідно, щоб витрати за порушення фінансової та податкової дисципліни перевищували можливий прибуток від несплати податків.

Одним із економічних шляхів детінізації заробітної плати є підвищення мінімальної заробітної плати (МЗП). Так, в Україні у листопаді 2016 р. МЗП становила 51 євро. Для порівняння: у Литві, Латвії, Естонії, Польщі – 300–410 євро, а в деяких країнах ЄС – 1 500 євро (Франція, Ірландія, Німеччина, Бельгія, Нідерланди). Найнижчий рівень МЗП у Болгарії (184 євро), найвищий – у Люксембурзі (1 923 євро). Тобто мінімальна заробітна плата в Україні вчетверо менша за найнижчу у ЄС та в 41 раз – за найвищу.

Наближення МЗП до величини реального прожиткового мінімуму змушує роботодавців підвищувати заробітну плату. Їм стає не вигідно виплачувати ще й гроші «в конвертах». Проте можливості збільшення мінімальної зарплати дуже обмежені, оскільки є як позитивні, так і негативні наслідки її підвищення. Деякі економісти бачать тільки позитивні наслідки від підвищення МЗП у два рази – до 3 200 грн у 2017 році. Наприклад, економісти Independent Macroeconomic Forecasts Group (Ukraine) здійснили власні розрахунки та дійшли висновку, що підвищення мінімальної зарплати до 3 200 грн приведе

в 2017 р. до збільшення фонду оплати праці в економіці на 25 млрд грн і коштів, які надходять до Пенсійного фонду України від сплати ЄСВ, на 16,2 млрд гривень [5].

Економісти мають рацію з огляду на позитивний вплив зростання МЗП, але вони не враховують серйозні негативні наслідки цього явища. Так, істотне підвищення мінімальної зарплати може призвести до зростання безробіття й інфляції, порушення співвідношень в оплаті праці, до «зрівнялівки». Адже основою підвищення мінімальної зарплати є зростання валового внутрішнього продукту. Однак його зростання в 2017 р. навряд чи перевищить 3 %, а МЗП буде збільшена вдвічі! Треба враховувати й те, що такий стрибок знецінить усі пенсії. Питома вага середньої пенсії в середній зарплаті знижується з року в рік: якщо в 2013 р. цей показник був на рівні 45 %, то в 2016 р. – тільки 34 %.

Поряд із підвищенням мінімальної зарплати потрібен серйозний підхід до проблем зростання продуктивності праці й капіталу. Зокрема, зростання зарплат необхідно пов'язувати зі зростанням інновацій, інвестицій, удосконаленням податкової системи, збільшенням попиту й споживання. Для цього було б доцільно застосувати розроблену нами (з урахуванням шведського досвіду) економічну модель збалансованого формування та підвищення реальної зарплати в Україні (див. рис.). Пропонована модель є комплексом заходів, за реалізації яких відбувається взаємовплив чинників, унаслідок чого один із них впливає на інший і підсилює його результати (див. [6]).

Найслабкіша ланка в цьому колі економічного



Рис. Економічна модель збалансованого формування та підвищення реальної заробітної плати в Україні

Джерело: розроблено автором публікації.

зростання – інвестиції. Україна неприваблива для іноземних інвесторів, а населення країни не довіряє банківській системі. Однак основний акцент українських політиків та економістів робиться на залученні іноземних інвестицій. Але, на переконання знаменитого перуанського економіста та громадського діяча Ернандо де Сото, основним ресурсом навіть у найбідніших країнах є внутрішні заощадження населення, якщо змусити їх працювати [7].

Одним із основних шляхів легалізації тінювих зарплат є перерозподіл на законодавчих засадах розміру соціального внеску між роботодавцем і найманим працівником. Такий перерозподіл передбачає збільшення розміру утримань із заробітної плати працівників і відповідне зменшення розміру нарахувань на фонд оплати праці для роботодавця на такий же відсоток. Співвідношення цих складових в Україні – одне з найнижчих у світі (100 % і 0 %). Починаючи з 1 січня 2016 р., в нашій країні працівник не сплачує соціальний внесок (у 2015 р. цей внесок становив 3,6 %), тоді як у Латвії, той, хто працює, платить 27 %, в Австрії та Польщі – по 18 %. Цікавим є досвід Болгарії, де, починаючи з 2000 р., здійснюється перехід до паритетного розподілу соціального внеску, а саме: з початкового розподілу навантаження 80 % – роботодавець і 20 % – працівник до співвідношення 50 % на 50 %. Аналогічний підхід практикується й у Польщі. Європейський досвід засвідчує, що здебільшого використовується розподіл, за якого наймані працівники виплачують 20–30 % від загального розміру соціальних внесків.

Можливо, має сенс установлювати різні пропорції розподілу платежів між роботодавцем і працівником залежно від величини заробітної плати. Головне – не допустити зменшення доходів працівників під час перерозподілу соціальних внесків, тому його потрібно здійснювати поступово, із одночасним підвищенням заробітної плати.

Провідними умовами ефективної дії західних моделей оподаткування і фактично відсутності такого явища, як прихована заробітна плата, є налагоджені податкові механізми, жорсткі розгалужені системи податкового контролю й обов'язкова усвідомлена участь широких мас платників податків [8, с. 63].

Економічні заходи з детінізації зарплати матимуть належний ефект тільки за умови повернення довіри людей до держави та досягнення помірної диференціації заробітних плат.

Правовими заходами детінізації заробітної плати є сукупність законодавчо встановлених норм і правил, котрі регулюють відносини в системі «платник податків – держава» і передбачають відповідальність (аж до кримінальної) за порушення податкового законодавства.

Необхідно відзначити, що в Україні поки ще зберігається вкрай нігілістичне ставлення громадян до законодавства, що істотно знижує результативність процесу детінізації зарплат.

Розв'язати зазначену проблему можливо лише використанням раціонального комплексного підходу щодо створення та забезпечення успішного функціонування дійової системи боротьби з «тінювою» діяльністю роботодавців. На думку деяких авторів, в основу цього підходу має бути покладено: 1) значний економічний зби-

ток у разі виявлення й підтвердження фактів тінізації; 2) посилення кримінальної відповідальності за економічні злочини та грубі порушення трудового законодавства. Саме цими заходами можна в обмежені терміни розв'язати зтяжні, глибинні проблеми державного регулювання економіки України [9, с. 101].

Проте найбільш радикальною пропозицією, на наш погляд, є законодавче встановлення солідарної адміністративної відповідальності роботодавця і найманого працівника за виявлені порушення трудового законодавства в частині виплати заробітної плати.

Одночасно з посиленням податкового контролю доцільно удосконалювати законодавчу базу оподаткування та розробляти конкретні механізми її реалізації, спрямовані передусім на створення атмосфери невідворотності покарання за податкові правопорушення.

Організаційні заходи, які можуть сприяти детінізації заробітної плати, передбачають удосконалення форм і методів податкового контролю. При цьому мала ймовірність перевірки та помірні санкції за порушення податкового законодавства провокують громадян приховувати трудові доходи.

Детінізації зарплат можна досягти лише в разі реалізації принципів соціального діалогу, задекларованих у конвенціях Міжнародної організації праці, що ратифіковані Україною. Найманий працівник може домагатися підвищення своєї легальної зарплати шляхом боротьби як особисто, так і разом із профспілками.

Однією з основних перешкод на шляху детінізації зарплат є корупція. Саме вона не дає змоги послабити податковий тиск навіть за умов зниження ЄСВ і трансформації податкової системи. Адже корупціонери, котрі наживаються на державі, множать лакуни в її бюджеті, заповнювати які доводиться сумлінним платникам податків. За розрахунками Центру економічних стратегій, в Україні 62 % підприємств ухиляються від сплати податків і майже половина з них – дають хабарі. Корупція шкодить добробуту громадян: соціальні функції держави не виконуються, зростає рівень бідності, посилюється нерівність доходів і зменшується рівень довіри в суспільстві [10, с. 6].

На основі проведеного аналізу можна зробити такі **висновки та пропозиції**.

1. Передумови для повного виходу зарплат із «тіні» не сформовано: це – тривалий процес, пов'язаний зі здійсненням економічних і правових реформ, подоланням корупції і фінансово-економічної кризи, розвитком економіки на всіх рівнях господарювання й управління.

2. **«Тінюва» заробітна плата є наслідком** не поганої податкової системи, як це прийнято вважати, а значною мірою – **слабкої економіки**.

3. Процеси тінізації заробітної плати активізуються з причин загальної політичної й макроекономічної нестабільності, стагнації та зниження рівня життя, а також відсутності чітких перспектив розвитку національної економіки. **Розміри «тінювих» зарплат залежать від рівня економічного розвитку країни**. При цьому залежність обернено пропорційна: що розвиненіша країна, то менший відсоток «тінювої» зарплати. Тому для детінізації зарплат потрібно зміцнювати економіку як на макро-, так і мікроекономічному рівнях. Необхідно додержуватися

виважених підходів у регіональній, галузевій політиці, особлива увага має приділятися розвитку вітчизняного виробництва.

4. «Тіньова» заробітна плата, яка існує і в країнах ЄС, де діють оптимальні податкові умови та значно вища податкова дисципліна, є наслідком не надзвичайного податкового навантаження, як стверджують деякі роботодавці, а ґрунтується на інших засадах, передусім – це отримання надприбутків.

5. Потрібно підвищувати рівень оплати праці й доходів у всіх сферах і видах економічної діяльності. Пріоритетним завданням є поступовий перехід від дешевої до гідно оплачуваної праці, що виконуватиме роль мотивація для повернення працівників до офіційного сектору економіки та сприятиме збільшенню їхніх доходів, а також надходжень до бюджетів усіх рівнів і соціальних фондів. Основний акцент у детінізації зарплат в Україні варто зробити не на підвищенні МЗП, а на впровадженні економічної моделі збалансованого формування та підвищення реальної заробітної плати. За такого підходу зростання середньої заробітної плати «підтягне» і мінімальну.

6. Реформувати українське пенсійне законодавство і перевести працівників на накопичувальну систему пенсійного страхування для того, щоб було вигідно здійснювати відрахування із заробітної плати у державні й недержавні пенсійні фонди. Отже, пенсійна реформа має важливе значення, це – тривалий процес, що потребує

макроекономічної стабілізації, ліквідації дефіциту Пенсійного фонду, мінімізації інфляції, істотного зростання реальної заробітної плати.

7. Необхідно обрати тактику поступового переходу до паритетного навантаження між працівниками й роботодавцями у фінансуванні соціальних внесків (50 x 50 відсотків), а підвищення податкового навантаження на працівників компенсувати за допомогою відповідного збільшення нарахованої заробітної плати й зниження оподаткування на прибуток. Такий перерозподіл буде сприяти зацікавленості найманого працівника в сплаті соціального внеску, посиленні страхових принципів у соціальному страхуванні та зменшенні дефіциту бюджету Пенсійного фонду внаслідок детінізації заробітної плати.

8. Потребує посилення соціального діалогу шляхом удосконалення структури системи трипартизму, що передбачає підвищення статусу органів соціального партнерства як на загальнодержавному, так і на галузевому та регіональному рівнях.

Таким чином, на часі – комплексний підхід до вирішення питання щодо детінізації заробітної плати з використанням сукупності адміністративних, економічних і правових чинників. При цьому мають бути враховані інтереси як держави, так і роботодавців та працівників. Проблему детінізації заробітної плати варто вирішувати, залучаючи до безпосередньої активної участі найманих працівників.

Список використаних джерел

1. Терлецька Ю.О. Легалізація тіньової зарплати: переваги, недоліки та заходи протидії [Електронний ресурс] / Ю.О. Терлецька, В.В. Іванюк. – Режим доступу : http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2011/v1/NV-2011-V1_21.pdf
2. Гетманцев Д. Налоговый уродец / Д. Гетманцев // Зеркало недели. Україна. – 2016. – № 1. – 16 янв. – С. 10.
3. Серебрянський Д. ЄСВ і детінізація: фальстарт чи початок структурних змін? / Д. Серебрянський, А. Вдовиченко // Дзеркало тижня. Україна. – 2016. – № 20. – 4 черв. – С. 7.
4. Башко В. Налоговая реформа: как стать святей Папы Римского за один взмах / В. Башко // Зеркало недели. Україна. – 2015. – № 50. – 28 дек. – С. 9.
5. Обновленный пресс-релиз IMF GROUP UKRAINE и технический комментарий о последствиях повышения минимальной зарплаты до 3 200 грн в 2017 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://imfgroup.com.ua/ru/2016/11/03>
6. Куліков Г. Як розірвати порочне коло низьких заробітних плат / Геннадій Куліков // Дзеркало тижня. Україна. – 2016. – № 13. – 9 квіт. – С. 8.
7. Де Сото, Е. Загадка капіталу. Чому капіталізм перемагає лише на Заході і ніде більше / пер. з англ. М. Климчук / Е. де Сото. – К. : Ніка-Центр. – 2009. – 232 с.
8. Шестакова Е.Е. Скрытая заработная плата: проблемы и решения в государствах с рыночной и переходной экономикой / Е.Е. Шестакова, Т.В. Соколова // Труд за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 39–65.
9. Мороз О.В. Основні проблеми тінізації заробітної плати в Україні / О.В. Мороз, В.М. Сенцов // Економіка АПК. – 2013. – № 3. – С. 94–101.
10. Самаєва Ю. Шоу корупційного абсурду / Ю. Самаєва // Дзеркало тижня. Україна. – 2016. – № 41. – 5 листоп. – С. 1, 6.

Стаття надійшла 14.11.2016