

ДОСВІД ЗАЙНЯТОСТІ ІНВАЛІДІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КРАЇН СНД

У статті досліджуються проблеми зайнятості інвалідів в умовах світової соціально-економічної кризи на підприємствах країн СНД. Обґрунтовуються забезпечення спеціалізованими робочими місцями людей з особливими фізичними потребами на засадах збільшення відсотка квотування робочих місць для інвалідів на підприємствах.

Провівши дослідження проблеми було з'ясовано, що країни СНД перебувають у стадії розвитку законодавства, що регулює норми соціального захисту інвалідів, зокрема у сфері їх зайнятості та подальшого просування по службі.

Ключові слова: квотування робочих місць для інвалідів на підприємствах, зайнятість, соціальний захист інвалідів.

В статье исследуются проблемы занятости инвалидов в условиях мирового социально-экономического кризиса на предприятиях стран СНГ. Обосновывается обеспечение специализированными рабочими местами людей с особенными физическими потребностями на принципах увеличения процента квотирования рабочих мест для инвалидов на предприятиях.

Проведя исследование проблемы было выяснено, что страны СНГ находятся в стадии развития законодательства что регулирует нормы социальной защиты инвалидов, в частности в сфере их занятости и последующего продвижения по службе.

Ключевые слова: квотирование рабочих мест для инвалидов на предприятиях, занятость, социальная защита инвалидов.

In the article the problems of employment of invalids are explored nuber conditions of the world socio-economic crisis on the enterprises of CIS countries of the. Providing is grounded the specialized workers placed people with the special physical necessities on principles of increase the percent of quota of workplaces for invalids on enterprises.

Conducting research of problem it was found out that countries of the CIS are in the stage of development of legislation that regulates the norms of social defence of invalids, in particular in the field of their employment and subsequent advancement on service.

Key words: quota of workplaces for invalids on enterprises, employment, social defence of invalids.

Постановка проблеми. Кожна з держав після розпаду Радянського Союзу, ставши незалежною, хоч і було створено новий союз – Співдружність незалежних держав (СНД), обрала власний шлях соціально-економічного та правового розвитку. Для розбудови соціально-правової держави та громадянського суспільства в умовах ринкової економіки важливим є формування нового, вищого рівня правосвідомості та соціальної підтримки населення країн СНД, при цьому найбільшій соціальної державної підтримки потребують інваліди.

Тому одним з основних принципів надання державної соціальної підтримки інвалідам є їх зайнятість та просування по службі. Повноцінне життя інваліда можливе лише за умови, коли він не відчуває обмежень у виконанні життєвих функцій. Проте, якщо такі обмеження з певних причин

усе ж таки виникають, цивілізоване суспільство повинно зробити все можливе для їх усунення. Щорічно 3 грудня, згідно з рішенням ООН, в усьому світі відзначається Міжнародний день інвалідів – нагадування людству про його обов'язок проявляти турботу й милосердя до найбільш незахищеної частини суспільства-інвалідів.

Методологічні положення зайнятості людей з фізичними вадами на підприємствах країн СНД, які б виконували соціально-економічну функцію, повинні орієнтувати суб'єктів управління соціальними службами та органів державної влади на подолання суперечностей між зростаючими потребами населення в працевлаштуванні інвалідів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи управління соціально-економічного забезпечення зайнятості інвалідів на підпри-

ємствах СНД відображенні в працях Алієвої Л. М., Шевцова А. Р, законодавстві прийнятому Верховною Радою України, та в міжнародних нормативно-правових актах.

Відповідно до дослідження вчених в Україні, Російській Федерації та інших країнах СНД лише 5 % працівників, які стали інвалідами через отримання трудового каліцтва, повертаються на попередні місця роботи. У свою чергу 95 % «інвалідів праці» вимушені особисто шукати роботу, або ставати на облік до Державної служби зайнятості для отримання певної роботи на підприємствах, установах та організаціях, оскільки нині поки що не створено механізму управління працевлаштуванням людей з фізичними вадами на підприємствах, який дозволяв би забезпечити роботою людей з особливими фізичними потребами, не розкрито зміст зайнятості та просування по службі інвалідів, у цілому. Саме тому узагальнення науково-методичних основ та розробка практичних рекомендацій щодо зайнятості інвалідів на підприємствах країн СНД, визначає своєчасність та актуальність наукового дослідження.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є узагальнення науково-методичних основ та розробка практичних рекомендацій щодо зайнятості інвалідів на підприємствах країн СНД.

Виклад основного матеріалу. В Конституції України (ст. 46) декларується, що «...громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом».

Проаналізувавши статтю 46 Конституції України [9], можемо зробити висновок, що в Україні є лише інваліди, які за непередбачених обставин «частково або повністю втратили працездатність». У Конституції відсутні норми, які б регламентували права громадян, що народилися інвалідами – діти-інваліди. Саме тому, на наш погляд, є важливим внесення змін до статті 46 Основного закону, відповідно до норм якого чітко встановлювалися б права дітей-інвалідів, оскільки вищезазначені люди є потенційним трудовим резервом. Звернемо увагу на той факт, що вищезазначений недолік українського законодавства притаманний усім країнам СНД, оскільки основою є нормативно-правова база СРСП.

Станом на листопад місяць 2008 року в Україні проживало приблизно 2,7 млн інвалідів, що складає майже 5,3 % від загального населення України, а чисельність інвалідів у Росії налічує 10 мільйонів дорослих чоловік і більше 500 тисяч дітей-інвалідів, тобто 13,5 % від загальної кількості населення країни (141,9 млн) [1; 10]. Темпи зростання числа інвалідів перевищують зростання трудових ресурсів. Після реабілітації тільки п'ять відсотків людей з фізичними вадами повністю відновлюють свою працездатність.

Працевлаштування працівників, що стали інвалідами, здійснюється відповідно до індивідуальної програми реабілітації, як правило, керівником того підприємства, де працівник частково втратив працездатність. За відсутності умов для продовження трудової діяльності інваліда на підприємстві в працевлаштуванні йому сприяють органи з питань зайнятості [13]. Для забезпечення зайнятості інвалідів підприємствам незалежно від організаційно-правових форм і форм власності, чисельність працівників, в яких складає 30 осіб, устанавлюється квота для прийому на роботу інвалідів у відсотках до середньозвітної чисельності працівників (від 2 до 4 %). Стаття 20 Федерального Закону регулює норми забезпечення зайнятості інвалідів, відповідно до яких [12]:

«інвалідам надаються гарантії трудової зайнятості федеральними органами державної влади, органами державної влади суб'єктів Російської Федерації (далі РФ) шляхом проведення наступних спеціальних заходів, сприяючих підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці:

1) встановлення в організаціях незалежно від організаційно-правових форм і форм власності квоти для прийому на роботу інвалідів і мінімальної кількості спеціальних робочих місць для інвалідів;

2) резервування робочих місць за професіями, найбільш відповідних для працевлаштування інвалідів та стимулювання створення підприємствами, установами, організаціями додаткових робочих місць (зокрема спеціальних) для працевлаштування інвалідів;

3) створення інвалідам умов праці відповідно до індивідуальних програм реабілітації інвалідів та створення умов для підприємницької діяльності інвалідів, а також організації навчання інвалідів новим професіям».

Встановлення квоти для прийому на роботу інвалідів зазначені у статті 21 Федерального закону, де:

«організаціям, чисельність працівників яких складає більше 100 осіб, законодавством суб'єкта Російської Федерації встановлюється квота для прийому на роботу інвалідів у відсотках до середньооблікової чисельності працівників (від 2 до 4 відсотків).

Суспільні об'єднання інвалідів і утворені ними організації, зокрема господарські товариства і суспільства, статутний (складочний) капітал яких складається з внеску суспільного об'єднання інвалідів, звільняються від обов'язкового квотування робочих місць для інвалідів».

Для працевлаштування інвалідів відповідно до індивідуальної програми реабілітації створюються спеціальні робочі місця шляхом проведення додаткових заходів з організації праці, включаючи адаптацію основного і допоміжного устаткування, технічного і організаційного оснащення та забезпечення технічними пристосуваннями з урахуванням індивідуальних можливостей людей з фізичними вадами. Мінімальна кількість спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів

установлюється органами виконавчої влади суб'єктів РФ для кожної організації в межах встановленої квоти. Такі робочі місця створюються за рахунок засобів федерального бюджету, засобів бюджетів суб'єктів РФ, Державного фонду зайнятості населення і за рахунок засобів працевлаштованих (для працевлаштування інвалідів, що отримали каліцтво або професійне захворювання на підприємстві, зобов'язаній відшкодувати шкоду здоров'ю працівника).

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів».

Зазначимо, що норми пункту 1 статті 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів» [11] указані в усіх законодавчих актах, що регулюють основи соціального захисту людей з фізичними та психічними вадами, країн СНД.

Проте існують розбіжності стосовно норм бронювання або квоти робочих місць на класичних підприємствах для інвалідів.

Окремої уваги заслуговує досвід зайнятості людей з фізичними вадами в Республіці Білорусь. Нині в державі проживає 510 тисяч інвалідів, у тому числі 29 тисяч дітей-інвалідів, тобто їх кількість складає майже 20 % від загального населення країни – 10,178 млн осіб. Держава фінансує професійне навчання безробітних інвалідів і зацікавлює наймачів у прийомі їх на роботу. Зазначимо, що загальний рівень безробіття в Республіці Білорусь складає менше 1 % (в Україні цей показник майже 10 %).

Відповідно до норм статті 24 закону Республіки Білорусь від 11 листопада 1991 року № 1224-ХІІ [5] «Про соціальний захист інвалідів в Республіці Білорусь» в цілях забезпечення зайнятості інвалідів державними органами за участю суспільних об'єднань інвалідів встановлюються наймачам нормативи по бронюванню робочих місць для інвалідів у розмірі не менше п'яти відсотків від чисельності, що працюють (якщо число тих, що працюють не менше 20 осіб).

Порядок встановлення нормативів з бронювання робочих місць і здійснення заходів щодо відповідальності наймачів за невиконання регламентується законодавством Республіки Білорусь». На відміну від законодавства Республіки Білорусь, термін «бронювання робочих місць для інвалідів у розмірі не менше 5 %» в українському трактується як «норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньо-облікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік». Саме фіксована процентна ставка щодо працевлаштування людей з фізич-

ними та психічними вадами є основною перешкодою для зайнятості інвалідів на звичайних підприємствах. Тому з вищезазначеного витікає доцільність внесення змін до національного законодавства стосовно працевлаштування інвалідів шляхом встановлення робочих місць для інвалідів у залежності від кількості працездатних людей з фізичними вадами, тобто не менше 5 % від загальної кількості працівників без урахування облікового складу за минулий рік.

Відповідно до статті 29 Закону Республіки Узбекистан від 18.11.1991 року N 422-ХІІ [8] «Про соціальну захищеність інвалідів у Республіці Узбекистан» забезпечення зайнятості інвалідів регулюється наступними нормами:

«у цілях забезпечення зайнятості інвалідів державними органами за участю профспілкових і громадських організацій інвалідів встановлюються нормативи по бронюванню на підприємствах, у об'єднаннях, установах і організаціях робочих місць для інвалідів у розмірі не менш трьох відсотків від чисельності тих, що працюють (не менше 34 осіб).

Підприємства, що не забезпечують бронювання робочих місць для інвалідів або ухиляються від їх працевлаштування, відшкодовують місцевим органам державної влади витрати, пов'язані з працевлаштуванням інвалідів і наданням їм матеріальної допомоги, в порядку, що встановлюється законодавством Республіки Узбекистан. З урахуванням потреб інвалідів і місцевих особливостей створюються спеціалізовані підприємства, цехи і ділянки для використання праці інвалідів. Інваліди по зору мають переваги в участі у виробництві, умови якого відповідають їх можливостям. Місцеві органи державної влади і управління, підприємства і об'єднання надають необхідну допомогу інвалідам, що працюють вдома, а також інвалідам, зайнятим індивідуальною трудовою діяльністю, в наданні нежилых приміщень для вказаної діяльності, в придбанні сировини і збуту продукції.

Стаття 31 Закону республіки Молдова №. 821 від 24.12.1991 [7], «Про соціальний захист інвалідів республіки Молдова» регламентує норми щодо працевлаштування інвалідів, а саме: Працевлаштування працівників, що стали інвалідами, здійснюється відповідно до висновків лікувально-трудова експертних комісій на підприємстві, в період роботи на яких робочий або службовець частково втратив працездатність. За відсутності умов для продовження трудової діяльності інвалідів на тому ж підприємстві працевлаштування здійснюється за сприяння державної служби зайнятості населення.

Рекомендації по працевлаштуванню інвалідів, бюро трудових ресурсів (відповідно до встановленої броні), що направляються, є обов'язковими для працевлаштованих. Органи місцевого самоврядування за участю громадських організацій інвалідів і з урахуванням потреб інвалідів затверджують переліки посад і професій, що підлягають переважному заміщенню інвалідами, встановлюють нормативи

по бронюванню на підприємствах робочих місць для них (у розмірі не менше п'яти відсотків від загальної чисельності працівників), створюють спеціалізовані підприємства, цехи, ділянки для використання праці інвалідів. З урахуванням потреб інвалідів підприємства створюють окремі спеціалізовані підприємства, цехи, ділянки для використання праці інвалідів. У цьому випадку їм з Фонду безробітних відшкодовуються витрати на придбання устаткування для пристосування робочих місць інвалідів.

Органи по працевлаштуванню спільно з представниками громадських організацій інвалідів, профспілками щорічно розробляють програму по працевлаштуванню інвалідів. Органи місцевого самоврядування зобов'язані виділяти підприємствам, організуючим надомну працю інвалідів, а також інвалідам, зайнятим індивідуальною трудовою діяльністю, відповідні приміщення і надавати необхідну допомогу в придбанні сировини та збуті продукції. Працедавці, що не забезпечили бронювання робочих місць для інвалідів або ухилялися від їх працевлаштування, проводять фінансові відрахування до Фонду безробітних у розмірі середньорічної заробітної плати працівника даного підприємства за кожне нестворене робоче місце.

Проте, на відміну від вищезазначеного законодавчого акту, відповідно до статті 31 Закону республіки Казахстан «Про соціальний захист інвалідів у Республіці Казахстан» від 13 квітня 2005 року № 39-ІІІ ЗРК [6] норми забезпечення зайнятості інвалідів трактується наступним чином: «Місцеві виконавські органи забезпечують зайнятість інвалідів шляхом:

1) встановлення квоти робочих місць для інвалідів у розмірі трьох відсотків від загальної чисельності робочих місць та створення додаткових робочих місць для інвалідів через розвиток індивідуального підприємництва, малого і середнього бізнесу;

2) створення спеціальних, а також соціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до законодавства Республіки Казахстан;

3) організації професійного навчання інвалідів».

Стаття 32 вищезазначеного закону регулює права інвалідів в області трудових відносин, а саме:

1. Для інвалідів першої і другої груп встановлюється скорочена тривалість робочого часу не більше тридцяти шести годин на тиждень, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю до п'ятнадцяти робочих днів.

2. Робота в нічний час допускається з відома інваліда і за умови, якщо така робота не заборонена для нього за станом здоров'я.

3. Відмова в ув'язненні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою працедавця, перекидання інваліда на іншу роботу без його згоди за мотивами інвалідності не допускаються, за винятком випадків, коли по висновку територіального підрозділу уповноваженого органу в області соціального захисту населення стан

нього здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків або загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб.

З 455,6 тис. інвалідів працездатного віку в Казахстані працюють тільки 3 % від цього числа. У розвинених країнах працюють до 40 % інвалідів працездатного віку. І якщо в Казахстані працевлаштувати ще 5 % інвалідів, то щорічний внесок у ВВП може скласти близько 12 млрд тенге (приблизно 5,2 млрд грн). У цілях забезпечення зайнятості інвалідів місцеві виконавські органи встановлюють 3 % квоти від загальної чисельності робочих місць, але чисельність працюючих інвалідів у регіонах обчислюється всього лише десятками. Працедавцям економічно не вигідно створювати умови праці і оплати. Нині в республіці функціонують 33 навчально-виробничих підприємства Казахського суспільства сліпих і 18 – Казахського суспільства глухих. У них працюють близько 4 тис. інвалідів. Вони випускають трикотажні, електротехнічні і пластмасові вироби, надають поліграфічні послуги.

Відповідальний секретар Міністерства праці і соціального захисту населення Тамара Дуйсенова засвідчує, що за період 2006-2008 років до нових будівель побудовано 14 200 пандусів, з'їздів, під'їзних шляхів і обладнано звуковими пристроями більше 2 тис. світлофорів [2]. Зазначимо, що в місті Миколаєві світлофори зі звуковими пристроями встановлені лише в центрі міста, а саме протягом від автовокзалу до Центрального ринку. В інших частинах міста встановлені звичайні світлофори, або знаки пішохідних переходів. Ці показники свідчать про інтеграцію людей з фізичними вадами до суспільства Казахстану.

Звернемо увагу, що в законодавстві деяких держав СНД норми квотування та бронювання відсутні, на підставі строгої заборони керівникам підприємств, установ та організацій у відмові прийняття на роботу людину з фізичними можливостями за наявності вакантної посади та відповідності інваліда даному робочому місці [3; 4].

Так, наприклад, відповідно до статті 18 Закону Республіки Вірменія «Про соціальний захист інвалідів в Республіці Вірменія» від 24 травня 1993 року № С-0800 -1.-ЗР-57, забезпечення зайнятості інвалідів встановлюється порядок і умови здійснення державних гарантій забезпечення зайнятості інвалідів регламентується Законом Республіки Вірменія «Про зайнятість населення».

Стаття 20 Закону Республіки Вірменія «Про зайнятість населення» від 25.11.2005 року НО-206, своїми нормами встановила групи осіб, які є конкурентоздатні на ринку праці, і яким надаються додаткові гарантії:

1. Право на додаткові гарантії соціального захисту мають наступні групи незайнятих осіб, що шукають роботу, зазнають труднощі при працевлаштуванні і не здатних на рівну конкуренцію на ринку праці – інваліди, біженці та ін.

2. Державна служба зайнятості для забезпечення зайнятості осіб, передбачених частиною першої

справжньої статті, спільно з республіканським і територіальними погоджувальними комітетами розробляє і реалізує програми професійного навчання, а також компенсації заробітної плати в

цілях сприяння працевлаштуванню. Усе вищезазначене вважаємо за доцільне виразити у вигляді таблиці.

Таблиця 1

Вираження відсоткової ставки бронювання або квотування робочих місць для інвалідів на підприємствах країн СНД

Держава	Відсоткова ставка бронювання або квотування робочих місць для інвалідів
Україна	4 %
Російська Федерація	4 %
Республіка Білорусь	не менше 5 %
Узбекистан	3 %
Молдова	не менше 5 %
Казахстан	3 %
Вірменія	Відсоткова ставка бронювання відсутня на підставі строгої заборони керівникам підприємств, установ та організацій у відмові прийняття на роботу людини з обмеженими фізичними можливостями за наявності вакантної посади та відповідності інваліда даному робочому місці

Отже, з приведеної таблиці видно, що найсприятливішою для працевлаштування людей з фізичними вадами на підприємствах країн СНД є відображення відсоткової процентної ставки бронювання або квотування робочих місць для інвалідів у Республіці Білорусь та Молдові (не менше 5 %), а також у Вірменії, де відсоткова ставка взагалі відсутня на підставі строгої заборони керівникам підприємств, установ та організацій у відмові прийняття на роботу людини з обмеженими фізичними можливостями за наявності вакантної посади та відповідності інваліда даному робочому місці.

Висновки. Отже, з вищезазначеного ми дійшли таких висновків:

країни СНД перебувають у стадії розвитку законодавства, що регулює норми соціального захисту інвалідів, зокрема у сфері їх зайнятості та подальшого просування по службі на підприємствах;

є доцільним внести зміни до національного законодавства, відповідно до яких працевлаштування інвалідів здійснювалося шляхом встановлення робочих місць для інвалідів у залежності від кількості працездатних людей з фізичними вадами, тобто не менше 5 % від загальної кількості працівників без урахування облікового складу за минулий рік;

на основі проведеного дослідження, шляхом узагальнення законодавства, яке регулює сферу зайнятості та просування по службі людей з фізичними вадами, було доведено, що фаворитом у вищезазначеному державному механізмі є Республіка Білорусь, Молдова та Вірменія, оскільки відсоткова ставка бронювання на підприємствах держави відповідає кількості працездатних інвалідів;

збільшення рівня працевлаштування інвалідів з чотирьох до п'яти відсотків дозволить підвищити рівень ВВП приблизно на 5,2 млрд грн щороку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алиева Л. М. Экономические аспекты инвалидности / Л. М. Алиева // Вестник Российского университета дружбы народов, серия «Медицина». – 2008. – № 1. – С. 94–95.
2. В Казахстане работают только 3 % инвалидов трудоспособного возраста – «круглый стол» – официальный доклад Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.zakon.kz. 2010. – 2 с.
3. Закон Республики Армения от 14 апреля 1993 года «О социальной защите инвалидов в Республике Армения» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.nashepravo.org, 2009. – 16 с.
4. Закон Республики Армения «О занятости населения и его социальной защите при безработице» // [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.nashepravo.org, 2009. – 19 с.
5. Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 года № 1224-ХІІ «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.nashepravo.org, 2009. – 26 с.
6. Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года № 39-ІІІ ЗРК «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.nashepravo.org, 2009. – 14 с.
7. Закон Республики Молдова от 24 декабря 1991 года «О социальной защите инвалидов в Республике Молдова» // [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.nashepravo.org, 2009. – 10 с.
8. Закон Республики Узбекистан от 18 ноября 1991 года № 39-ІІІ ЗРК «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.nashepravo.org, 2009. – 16 с.
9. Конституція України від 28 червня 1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 254к/96-ВР. – 44 с.
10. Право на життя без перешкод: інваліди і суспільство: [довідниково-бібліографічний покажчик] / ЦБС для дорослих м. Миколаєва ; уклад.: Т. О. Михайловська, С. А. Петренко, І. В. Письменна. – Херсон : Тімекс, 2007. – 56 с., вклад.

11. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 875. – XII. – 17 с.
12. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.nashepravo.org, 2009. – 17 с.
13. Шевцов А. Г. Інформаційні технології як засіб соціальної реабілітації людей з обмеженими функціями здоров'я / А. Г. Шевцов // Збірник наукових праць I Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми виховання та навчання людей з особливими потребами», 17-18 травня 2000 року, Київ, Університет «Україна», 2001. – 32 с.

Рецензенти: Горлачук В. В., д.е.н., професор;
Песчанська І. М., к.е.н., доцент.

© Кравцова Г. О., 2011

Стаття надійшла до редколегії: 26.04.2011 р.