

Шовть Ю.Ю., Ильків Л.А.

Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПОДСОЛНУХА В УКРАИНЕ

Аннотация

В статье исследовано современное состояние производства подсолнуха в Украине. Обосновано его место и роль для сельского хозяйства и национальной экономики. Определены условия развития производства и формирования эффективности. Проведен анализ динамики основных показателей и их влияние на формирование эффективности производства подсолнуха. Предложены основные направления повышения экономической эффективности производства подсолнуха.

Ключевые слова: экономическая эффективность, интенсификация, развитие производства, агропромышленный комплекс, семена подсолнуха.

Shovt J.Y., Ilkiv L.A.

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

FORMING OF EFFECTIVE PRODUCTION OF SUNFLOWER IS IN UKRAINE

Summary

In the article the modern state of production of sunflower is investigational in Ukraine. His place and role are reasonable for agriculture and national economy. The terms of development of production and forming of efficiency are certain. The analysis of dynamics of basic indexes and their influence are conducted on forming of efficiency of production of sunflower. Basic directions of increase of economic efficiency of production of sunflower are offered.

Keywords: economic efficiency, intensification, development of production, agroindustrial complex, seed of sunflower.

УДК 331.7

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ: «ЗА» ТА «ПРОТИ»

Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Литвінець Я.О.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Проаналізовано основні переваги та недоліки трудового законодавства України та їх вплив на соціально-трудові відносини зайнятості. Особливу увагу приділено Закону України «Про зайнятість населення», а також іншим нормативно-правовим актам в сфері регулювання зайнятості населення. Визначено головні протиріччя в політиці зайнятості та нормах трудового законодавства. Підкреслено нерівність в правах та можливостях соціальних партнерів, яку планується закріпити в новому Трудовому кодексі. Запропоновано усунути в трудовому законодавстві протиріччя щодо вікових меж категорії «молодий працівник».

Ключові слова: трудове законодавство, працівник, роботодавець, соціальний захист, зайнятість.

Вступ. Трудове законодавство України повинне сприяти захисту та дотриманню прав людини у сфері праці. Суспільству потрібна правова стабільність у сфері трудових відносин. Однак до нестабільності українського законодавства додається ряд принципових протиріч, що потребують уваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання зайнятості населення висвітлені в численних наукових роботах в сфері права, економіки, державного управління, серед найвідоміших авторів Д. Богиня, С. Бандур, О. Грішнова, Г. Гончарова, Е. Лібанова, І. Петрова, Л. Лісогор, А. Колот та інші наші співвітчизники, а також зарубіжні вчені.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас проблематика зако-

нодавчого забезпечення зайнятості залишається малодослідженою.

Постановка завдання. Вирішення проблем у сфері зайнятості потребує відповідного нормативно-правового забезпечення. Саме правові механізми мають пріоритетне значення в реалізації інтересів різних соціальних партнерів – працівників, роботодавців та держави.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є аналіз трудового законодавства України, виявлення протиріч, а також обґрунтування необхідності вдосконалення трудового законодавства відповідно до міжнародних стандартів та особливостей стратегії соціально-економічного розвитку України.

Вклад основного матеріалу дослідження. Перш за все, головною проблемою в Україні є

те, що ми не маємо сучасного Трудового кодексу. Є проект Трудового кодексу, однак він наразі не набрав чинності. Україна – єдина з колишніх республік СРСР, яка донині не прийняла новий Трудовий кодекс і досі працює за радянським Кодексом законів про працю 1971 р. [1, с. 209]. Іншою, не менш важливою, проблемою є протиріччя в різних нормативно-правових актах, які регулюють трудові відносини зайнятості. З огляду на це треба пам'ятати, що найвищу юридичну силу має Конституція України, друге місце займають міжнародні договори про працю, які ратифіковані в Україні, а далі – кодекси, закони та підзаконні акти. Хоча пріоритетність нормативних актів спрощує вирішення суперечливих питань, але все одно призводить до плутанини.

Розглянемо основні нормативно-правові акти в сфері зайнятості населення. Особливу увагу приділимо новому Закону України «Про зайнятість населення», який був прийнятий відносно недавно – 5 липня 2012 року. Цей Закон є обґрунтованою необхідністю, який мав усунути невідповідність попереднього Закону (1991 р.) викликам часу.

Перш за все, закон є соціально орієнтованим, незважаючи на деякі свої недоліки, і на відміну від багатьох нормативних актів, несе для роботодавця ряд переваг [8, с. 97]. Наприклад ч. 1. ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення» [3] передбачає, що «роботодавцю», який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (ст. 14 Закону) та тим, яким надано статус безробітного, за направленням служби зайнятості компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Така компенсація виплачуватиметься протягом одного року з дня працевлаштування особи. Якщо ж звільнили працівника, за якого виплачувалася компенсація, сума виплачених службою зайнятості коштів повертається в повному обсязі до Фонду.

Проте впровадження нових пільгових категорій громадян, яких в Україні і без цього досить багато, може навантажити економіку держави, створить умови для зловживань та може стимулювати дегінізацію заробітної плати. Доцільніше було б уніфікувати правила про меншу ставку по єдиному соціальному внеску [8, с. 98].

Згідно ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення» [3] у студентів вищих навчальних закладів та учнів професійно-технічних закладів є можливість проходити стажування терміном до 6 місяців. Це надасть змогу роботодавцям поділитися професійним досвідом з молодими фахівцями, що зробить їх подальше працевлаштування більш ефективним. Відповідно до Закону період стажування заноситься до трудової книжки працівника, тобто на нього (неї) розповсюджуються всі права і пільги, а також трудовий розпорядок, як і на інших працівників. У ч. 3 ст. 29 зазначається, що у разі, коли в період стажування особа виконує професійні роботи, то організація, де особа проходить стажування, повинна за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснити виплату їй заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці.

Однак ця норма викликає багато негативних прогнозів. Передусім, це пов'язано з виплатою заробітної плати. Роботодавці можуть скористатися можливістю не виплачувати заробітну плату стажерам, віднісши роботи, які виконує стажер до непрофесійних, тобто стажування здійснюватиметься на безоплатній основі. По-друге, роботодавець незобов'язаний за наявності вакантного місця прийняти до штату молодого спеціаліста, який пройшов стажування, тобто проходження стажування не гарантує подальшого працевлаштування. Він буде мати право на реєстрацію себе як безробітного, і як наслідок з'явиться додаткове навантаження на Фонд соціального страхування.

З огляду на те, що стажування може бути безоплатним для багатьох стажерів, ця норма дозволить масово безоплатно використовувати працю молоді. Закон не визначає подальших відносин роботодавця та молодого спеціаліста після завершення терміну стажування. Відтак, керівники підприємств зможуть кожних півроку набирати нових стажерів і таким чином мати постійну кількість безкоштовних працівників [8, с. 100].

Також важливою є інформація про те, що на студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні ведуться трудові книжки (ст. 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників) [6]. Ця норма свідчить про те, що час навчання в навчальному закладі має зараховуватися до трудового стажу. З огляду на часті зміни законодавства невиконання цієї норми може бути принциповим.

З 1 січня 2004 року набув чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року, згідно з яким до страхового стажу зараховується лише той період, протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню. До переліку осіб, які підлягають пенсійному страхуванню студенти не входять. Особи, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, училищах після 1 січня 2004 року можуть скористатися своїм правом на добровільну участь у сплаті страхових внесків до Пенсійного фонду.

Отже, запис до трудової книжки про період навчання у ВНЗ після 01.01.2004 втрачає необхідність, однак, з огляду на те, що законодавство постійно змінюється і удосконалюється, можливо в майбутньому цей запис про навчання буде корисним.

Ще одним протиріччям є невідповідність правових норм у документах Кабінету Міністрів України та Верховної Ради. Так, у «Порядку реєстрації безробітних» [7] вказано, що підставою для відмови у наданні статусу безробітного є письмова відмова особи від пропозиції підходящої роботи. Однак у ст. 45 Закону України «Про зайнятість населення» сказано, що припинення реєстрації безробітного відбувається після дворазової відмови від пропонування підходящої роботи. В даному випадку слід керуватися Законом, адже він має вищу юридичну силу, ніж постанови Кабінету Міністрів.

На нашу думку, значним недоліком став і той факт, що із ЗУ «Про зайнятість населення» [3] було виключено статтю 28. У цій статті йшла

мова про працевлаштування молоді у сільській місцевості, а саме: молодому працівнику, який уклав трудовий договір на певний строк, повинні бути надані житло на період його роботи та одноразову адресну допомогу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. А у разі, якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передавалося б йому у власність.

Ми вважаємо, що вищеперераховані заходять мотивували б молодь до роботи у сільській місцевості. По-перше, у селах та селищах досить обмежений перелік задіяних там професій (найпопулярнішими були б спеціалісти у галузі охорони здоров'я, освіти та представники робітничих професій), тому держава не несла б значних втрат на допомогу молодим працівникам. По-друге, враховуючи рівень доходів громадян України, можемо дійти висновку, що молодий працівник не в змозі забезпечити себе власним житлом, а відповідно до цього і створювати сім'ю. Тобто дана можливість відкрила б для молоді нові перспективи та посприяла б покращенню соціально-економічної ситуації в сільській місцевості. Тобто, з огляду на пріоритети розвитку нашої країни, незрозумілими є мотиви виключення цієї правової норми із законодавства про зайнятість населення.

Проблема зайнятості молоді викликана, на нашу думку, ще й відсутністю однозначності у трактуванні категорії «молодий працівник». Так, у Кодексі законів про працю [5] немає терміну «молодий працівник», але є поняття «працездатної молоді», до якої належать громадяни України віком від 15 до 28 років. Аналогічна норма міститься і в ратифікованій Україною Європейській соціальній хартії (ст. 7) [2], де чітко визначається, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, які не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті. Далі у Законі України «Про зайнятість населення» [3] встановлено, що нижня межа працездатного віку – 16 років (п. 13 ст. 1), а молодим працівником вважається особа віком до 35 років. Окрім цього, згідно зі ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [4], молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років. Таким чином, у нормативно-правових актах відсутня узгодженість щодо вікових меж молодого працівника.

Отже, віковий період між 15 і 16 років випадає із законодавчого регулювання і призводить до ситуації, коли особи у віці 15 років ще не є працездатними, проте можуть бути безробітними [8, с. 101].

До переваг Закону України «Про зайнятість населення» [3] можна віднести ст. 30, у якій сказано про розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років. Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності за пріоритетними видами економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму.

Ще однією перевагою є положення ст. 27 Закону України «Про зайнятість населення» [3], де визначені заходи щодо стимулювання самозайнятості населення. Серед них вказано, що безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

Окремо необхідно відзначити доцільність підвищення уваги з боку держави до приватних агентств зайнятості, які тепер зобов'язані досить тісно співпрацювати з державою та дотримуватися нових правил [6, с. 102]. Відтак, Державна служба зайнятості буде мати доступ до списку приватних агентств зайнятості. У ст. 37 Закону України «Про зайнятість населення» [3] також встановлюється і заборона приватним агентствам зайнятості отримувати від фізичних осіб плату за їх працевлаштування, оскільки всі витрати, пов'язані із працевлаштуванням повинні покриватися виключно роботодавцями.

Ще однією відомою нормою Закону України «Про зайнятість населення» [3], є заборона вказувати в оголошеннях (рекламі) про вакансії, інформацію про обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя (ч. 3 ст. 11). Вважаємо, що ця норма дозволить знайти підходящу роботу більшій частині безробітних. Водночас, це може і ускладнити пошук роботи, оскільки претенденти будуть витрачати свій час на вакансії, на які вони свідомо не підходять. Але, на нашу думку, усунення демографічних стереотипів має більше переваг, ніж недоліків.

Тому окремо слід говорити про здобутки в сфері контролю за дотриманням цієї норми. У ч. 2 ст. 26 Закону України «Про рекламу» вказано, що на вимогу органів державної влади, які контролюють дотриманням вимог законодавства про рекламу, розповсюджувачі реклами зобов'язані надавати документи, усні та/або письмові пояснення, відео- та звукозаписи, а також іншу інформацію, необхідну для здійснення ними повноважень щодо контролю.

Також варто приділити особливу увагу проекту Трудового кодексу. Ми вважаємо, що цей проект є доволі антисоціальним, оскільки містить ряд моментів, які пригнічують права та обов'язки працівників. Водночас для роботодавців розширюється коло можливих маніпуляцій, серед них: контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків за допомогою відеонагляду, можливість фіктивно «дрібнити» підприємства на окремі юридичні особи («суб'єкти малого підприємництва») до 8 осіб, на яких допускається звільнення за один місяць і погіршення істотних умов праці – з попередженням за 2 тижні (у чинному КЗпП обидва строки становлять 2 місяці) [1, с. 212], роботодавець також матиме можливість самостійно ухвалювати локальні норматив-

ні акти, в яких може в односторонньому порядку визначати умови праці, права та обов'язки трудового колективу. Також у проекті Трудового кодексу йде мова про звільнення за розголошення комерційної таємниці, зменшення прав профспілкових організацій, введення нових критеріїв проходження випробувальних термінів. Для робітників строк випробування не може бути більше місяця, для решти – не більше трьох. Натомість для керівників, головних бухгалтерів, начальників відділів він може бути й півроку.

Загалом, слід відмітити, що більшість статей проекту написано некоректно і не в повній мірі відповідають або ж містять протиріччя стосовно інших нормативно-правових актів. Наприклад у п. 2 ст. 35 проекту Трудового кодексу зазначається, що «...Квоти робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту, для підприємств, установ, організацій визначаються виконавчими органами сільських, селищних, міських рад за погодженням із територіальними органами соціального діалогу та доводяться до роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці...». Цей пункт не відповідає Закону України «Про зайнятість населення», оскільки у ст. 14 визначені категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, а також вказано, що роботодавці самостійно розраховують квоту.

Слід підкреслити також скорочення прав профспілок у проекті Трудового кодексу, а точ-

ніше серйозне зменшення їх повноважень. По-перше, за новим проектом згідно прописаних у Кодексі умов (прогули, неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, невідповідність працівника займаній посаді), у профспілок не проситимуть погодження на звільнення. По-друге, за новим проектом питання про роботу в надурочні години та вихідні дні тепер не узгоджуватиметься з профспілкою, її тільки про це повідомлятимуть. Тобто, як бачимо, роль профспілок суттєво знижується, і в той же час надає більше повноважень роботодавцю.

Цей проект може спричинити зростання трудової міграції і взагалі призвести до соціального напруження та масових протестів громадян. На нашу думку, трудове законодавство повинне в рівній мірі захищати всі сторони соціально-трудова відносин. Тому до проекту Трудового кодексу слід внести ряд змін та поправок, насамперед це стосується розширення повноважень профспілок, а також мотивації соціально відповідальної поведінки роботодавців.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Аналіз правових положень трудового законодавства дає можливість дійти висновку, що трудове законодавство України потребує ґрунтовного доопрацювання через усунення суперечностей, його приведення до міжнародних стандартів та норм, а також інвентаризації відповідно до пріоритетності нормативно-правових актів.

Список літератури:

1. Білик І. В. Новий Трудовий кодекс: переваги та недоліки / І. В. Білик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.5. – С. 208-214.
2. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
4. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Наказ Мінпраці, Мін'юсту та Мінсоцзахисту України «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» № 58 від 29.07.1993 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» від 20.03.2013 № 198 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/198-2013-%D0%BF>
8. Хаварівська Г. Новий Закон України «Про зайнятість населення»: основні новели та передумови прийняття / Г. Хаварівська // Збірник наукових праць. – 2013. – Вип. 34. – С. 94-105.

Щетинина Л.В., Рудакова С.Г., Литвинец Я.О.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ: «ЗА» И «ПРОТИВ»

Аннотация

Проанализированы основные преимущества и недостатки трудового законодательства Украины и их влияние на социально-трудовые отношения занятости. Особое внимание уделено Закону Украины «О занятости населения», а также исследованы другие нормативно-правовые в сфере регулирования занятости населения. Определены главные противоречия в политике занятости и нормах трудового законодательства. Подчеркнуто неравенство в правах и возможностях социальных партнеров, которую планируется закрепить в новом Трудовом кодексе. Предложено устранить в трудовом законодательстве противоречия относительно возрастных границ категории «молодой работник».

Ключевые слова: трудовое законодательство, работник, работодатель, социальная защита, занятость.

Shchetinina L.V., Rudakova S.G., Lytvynets Y.O.
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS: «FOR» AND «AGAINST»

Summary

The article focuses on analysis of the advantages and disadvantages of the labour legislation in Ukraine and their impact on social and labour relations of the employment. Particular attention is paid to the Law of Ukraine «Population employment» and other legal documents in employment there are investigated. The basic contradiction in the policy of employment and labor laws is defined. Inequality in rights and opportunities of social partners, which is planned to consolidate the new Labour Code is highlighted. Resolving of the contradictions in labor legislation on age limits category of «young worker» are proposed.

Keywords: labour law, employee, employer, social protection, employment.

УДК 336.71

РОЗВИТОК БАНКІВСЬКИХ ЕЛЕКТРОННИХ ПЛАТІЖНИХ ЗАСОБІВ В УКРАЇНІ

Ягольницький О.А., Саранчук С.В.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

У статті розглянуто сучасний стан ринку платіжних засобів в Україні. Досліджено перспективи розвитку платіжних засобів, запропоновані заходи щодо фінансової безпеки власників платіжних засобів. Авторами побудовано модель вибору клієнтом банку для користування платіжним засобом.

Ключові слова: банківська платіжна картка, банкомат, термінал, банк, імпринтер.

Постановка проблеми. На теперішній час найбільш перспективний напрям діяльності пов'язують з впровадженням та розвитком нових банківських послуг та продуктів, зокрема з розвитком банківських платіжних карток. Спостерігається гостра конкуренція банків за нові сегменти ринку карткового бізнесу. Зацікавленість клієнтів у надійному і зручному засобі розрахунку стимулює діяльність банків у наданні різноманітних якісних послуг і продуктів. Тому досліджувана тема є актуальною і має важливе теоретичне і практичне значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанню щодо банківських операцій за допомогою платіжних карток присвячено багато праць таких вчених економістів: В. Божко [1], О. Брегеда [2], Н. Внукова [3], Н. Ільницька [4], К. Кіреєва [5], І. Курдельчук [6], Г. Макаркина [7], В. Харченко [8] та ін. Але не дивлячись на це, дослідженню стану існування ринку платіжних карток в Україні в науковій літературі останніх років приділялося недостатньо уваги.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Відсутні науково обґрунтовані підходи до порівняльної оцінки пропозицій українських банків, щодо обслуговування платіжних засобів.

Мета статті. Метою роботи є аналіз ринку платіжних засобів та розробка підходів до оцінки пропозицій банків щодо обслуговування.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону України «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні» [9] платіжна картка – електронний платіжний засіб у вигляді емітованої в установленому законодавством порядку пластичної чи іншого виду картки, що використовується

для ініціювання коштів з рахунка платника або з відповідного рахунка банку з метою оплати вартості товарів і послуг.

Платіжна картка – електронний платіжний засіб, що має вигляд картки та здійснює безготівкові платежі. Їх використовують для перерахунку певної суми коштів з банківського рахунку платника за отриманий ним товар чи послугу, для перерахунку грошей на інші рахунки. З використанням банківських карток їх власники можуть отримати готівку майже в будь-якому куточку світу, де є банкомати а також здійснюють безготівкові розрахунки за товари та послуги.

На банківському ринку спостерігається стійке зростання обсягів безготівкових платежів із використанням карток і знятих із карткових рахунків готівкових коштів, збільшувалася кількість активних (діючих) карток і термінального обладнання. Станом на 01.07.2015 р. в Україні налічувалось 109 банків, які є учасниками внутрішньодержавних платіжних систем, а також міжнародних систем [10].

Основний приріст карток відбувається завдяки зарплатним проектам. Оскільки міжнародні картки потребують негайних і доволі значних інвестицій, банкам економічно вигідніше втілювати зарплатні проекти з використанням локальних карток, призначених для видачі готівки співробітникам підприємств та організацій через банкомати й оплату покупок у місцевих закладах та організаціях через банкомати.

Згідно рис. 1 кількість платіжних карток емітованих українськими банками припадає на 2014 рік – 35662 тис. шт., протягом 2014 та 2015 років спостерігається суттєвий спад ви-