

## ЗНАЧЕННЯ ДОПОМОГИ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ МОЛОДІ ПЕРШИМ РОБОЧИМ МІСЦЕМ У МЕХАНІЗМІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА МОЛОДІ НА ПРАЦЮ

ЯКУБОВА Анастасія Сергіївна - генеральний директор ТОВ «Агенція «ІН ЯН»  
УДК 349.22

---

Безробіття молодих працівників в Україні, на сьогодні, є реальною проблемою, яка існує на ринку праці та яка блокує можливості молодих працівників досягти професійного зростання, соціального успіху, розвитку та самореалізації. За даними останніх соціологічних досліджень, 51% української молоді не бачить свого майбутнього в Україні. Це так, тому що майбутнє ускладнене. Молода людина не в змозі влаштуватися на роботу після вузу, так як не має спеціального досвіду, при тому, що кількість робочих місць у нашій країні з кожним роком зменшується. Державні підприємства переходять у приватні руки, і нове керівництво скорочує працівників [1]. Отже, на сьогоднішній день боротьба із безробіттям молоді вважається одним з найактуальніших питань соціально-економічної політики держави, які потребують швидшого вирішення.

Вагомий внесок у дослідження питань формування та регулювання молодіжного ринку праці внесли такі вчені, як Д.Б. Богиня, В.Я. Брич, П.Ю. Буряк, В.С. Васильченко, О.А. Грішнова, М.І. Григор'єва, Б.Г. Збишко, С.П. Калініна, Р.П. Колосова, Е.М. Лібанова, І.В. Ліпсіц, В.В. Онікієнко, М.В. Шаленко та інші. Але сказати, що проблеми працевлаштування молоді остаточно вирішені, на жаль, ще неможливо. Потребує більш ретельного та досконалого вивчення поняття допомоги держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем, як основної гарантії у механізмі реалізації права молоді на працю в Україні.

Метою статті є дослідження значення допомоги держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем у механізмі реалізації права молоді на працю. Для вирішення поставленої мети необхідно визначити поняття першого робочого місця; розглянути гарантії держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем; ознайомитися з нормативно-правовою базою щодо працевлаштування молоді; сформулювати пропозиції щодо удосконалення механізму реалізації права молоді на перше робоче місце.

Держава взяла на себе обов'язки захищати та надавати допомогу незахищеним верствам населення, до яких відноситься й молодь. З метою забезпечення права на працю молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем передбачено: а) встановлення місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування для підприємств, установ і організацій квоти робочих місць для працевлаштування молоді; б) надання роботодавцю дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем [2, с. 6]. Відповідно до чинного законодавства України держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця. Слід зазначити, що забезпечення молоді першим робочим місцем є одним з напрямків подолання безробіття, яке, як відмічається в Стратегії подолання бідності, є одним із головних факторів поширення бідності [3]. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку моло-

ді», перше робоче місце – це місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби [4]. Отже, перше робоче місце передбачає можливість молодих громадян, які припинили навчання, та не мають досвіду роботи, отримати робоче місце. Допомога держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем передбачає гарантії, які надаються для працевлаштування молоді: бронювання робочих місць для молоді; надання дотації роботодавцю, який забезпечив першим робочим місцем молодь. З цього приводу вважаємо доцільним надати чітке окреслення поняття перше робоче місце, під яким розуміємо місце роботи молодих громадян, яке вони отримали після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби. В залежності від способу отримання першого робочого місця поділяємо: 1) перше робоче місце, отримане власними зусиллями, шляхом пошуку підходящої роботи, без звертання за допомогою до держави; 2) перше робоче місце, отримане за допомогою держави (броня, дотації роботодавцю).

Практика працевлаштування молодого громадянина власними зусиллями в Україні дуже поширена, оскільки дозволяє вибрати підходящу роботу за власними критеріями пошуку, із бажаною заробітною платнею та графіком роботи. Але, більшість молодих громадян в силу своїх вікових особливостей, не можуть власними зусиллями знайти собі роботу, тому звертаються за допомогою до держави. На нашу думку, необхідно більш детально зупинитися саме на допомозі держави в забезпеченні молоді першим робочим місцем. Відповідно до законодавства України, держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих навчаль-

них закладах, завершення професійної підготовки, а також після звільнення зі строкової або альтернативної служби, а також держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням (ст. 7) [4]. Отже, першою гарантією держави щодо працевлаштування молоді є бронювання робочих місць для молоді. Для того, щоб мати загальне уявлення, необхідно визначитися із самими поняттями квота та броня. Відповідно до Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту (далі Положення), броня – кількість робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту; квота робочих місць – закріплена норма робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до кількості робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту [5]. Відповідно до п. 4 Положення з метою забезпечення додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах з чисельністю понад 20 чоловік до 5 відсотків загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості. У межах броні місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад встановлюють підприємствам квоту робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту [5]. Відповідно до нового Закону «Про зайнятість населення» ст. 14 встановлено, що для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної служби і яка вперше приймається на роботу, підприємствам, установам, організаціям встановлюється

квота у розмірі до 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Роботодавці самостійно розраховують квоту, з урахуванням чисельності громадян, які вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів) та забезпечують їх працевлаштування самостійно або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [6]. Квота для влаштування на роботу окремих категорій громадян, у тому числі інвалідів, ефективний правовий механізм, якийсь соціальний стандарт, використовуваний для вирішення соціально-економічної проблеми зайнятості окремих категорій громадян, випробовуючих труднощі в пошуку роботи [7, с. 401]. Система бронювання місць повинна забезпечувати поєднання інтересів молоді та підприємств. Практично ж молодь має перевагу, оскільки може у будь-який час звернутися до служби зайнятості й одержати клопотання щодо прийняття на роботу або на виробниче навчання. Підприємство перебуває у менш вигідному становищі, бо не може будь-якого працівника прийняти на роботу або на виробниче навчання за рахунок заброньованих робочих місць для молоді. Безумовно, така ситуація може негативно вплинути на господарську діяльність підприємства, якщо заброньовані для молоді місця тривалий час залиштимуться вільними [8, с. 106]. Відповідно до п. 14 Положення, працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, на заброньовані робочі місця здійснюється тільки за направленням державної служби зайнятості. У разі потреби центри зайнятості організують попередню їх професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації за рахунок коштів державного фонду сприяння зайнятості населення [5]. Отже, працевлаштування молодих громадян на заброньоване робоче місце здійснюється тільки за направленням державної служби зайнятості України. Відповідно до п.17 Положення у разі відмови у прийнятті на роботу громадян, які належать до катего-

рій, зазначених у пункті 2 цього Положення, у межах встановленої броні за кожен таку відмову, відповідно до пункту 3 статті 5 діючого Закону України «Про зайнятість населення», державна служба зайнятості стягує з підприємства штраф у п'ятидесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Одержані кошти спрямовуються до місцевої частини державного фонду сприяння зайнятості населення і можуть використовуватися на фінансування витрат підприємств, які створюють робочі місця для працевлаштування зазначених категорій громадян понад встановлену квоту робочих місць за договорами з державною службою зайнятості [9]. На сьогоднішній день питання направлення на роботу є дуже спірним та показує свої незадовільні результати. Так, статистика підтверджує, що високий рівень випускників, які навчалися за державним замовленням та отримали направлення на роботу, не пішли працювати та ті робочі місця, куди вони були направлені, оскільки як умови праці, так і заробітна платня залишали бажати кращого. Погодимось з В. Кострицею, який зазначає: "Пропонуючи для безробітних місця з низькою оплатою, ми не можемо говорити про забезпечення гідної зайнятості" [10]. Важливою проблемою у відносинах між випускниками – молодими спеціалістами, навчальними закладами та підприємствами-замовниками є проблема відповідальності за невиконання прийнятих забов'язань. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 року № 992, встановив, що в разі неприбуття молодого фахівця на направлення або відмова без поважної причини приступити до роботи за призначенням, звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, звільнення за власним бажанням протягом трьох років, випускник забов'язаний відшкодувати у встановленому порядку до Державного бюджету вартість навчання та компенсувати замовникові всі витрати [11]. Відповідальність підприємства-замовника в разі відмо-

ви в прийнятті на роботу молодого фахівця за направленням полягає у відшкодуванні понесених спеціалістом витрат, у разі звернення випускника за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості – замовник відшкодовує всі витрати, пов'язані з працевлаштуванням, перепідготовкою, виплати допомоги з безробіття тощо [12, с. 20]. Головна мета прийнятих законодавством документів полягає у підвищенні соціальної захищеності випускників навчальних закладів і наданні їм реальної допомоги у працевлаштуванні. В теперішній час наявність державного замовлення ще не дає реальної гарантії в одержанні першого робочого місця. При цьому зростає кількість випускників навчальних закладів, які отримують право на вільне працевлаштування та зменшується чисельність тих, хто одержує направлення на роботу [13, с. 36]. Отже, в цілому, даний вид гарантії держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем є не стовідсотково дієвим, оскільки держава фактично зняла з себе обов'язок щодо гарантованого працевлаштування молоді в рахунок броні, перекладаючи відповідальність на роботодавців або навчальні заклади, що, на нашу думку, значно погіршує стан молоді та їх подальше працевлаштування.

Наступною гарантією забезпечення молоді першим робочим місцем є надання дотації роботодавцю. Дотація – це кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, надані роботодавцю, що створює додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних за направленням державної служби зайнятості, на покриття витрат на заробітну плату прийнятих на них осіб. Порядок та строки надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді першим робочим місцем встановлюються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [14]. Ст. 3 Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим

місцем з наданням дотації роботодавцю» зазначає, що дотація надається роботодавцю в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю), строком на два роки за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин [15]. Для реалізації Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з надання дотації роботодавцю» була затверджена Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. № 223 «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем», в якій було затверджено, за якими саме професіями та спеціальностями роботодавцю буде надаватися дотація при працевлаштуванні молоді на перше робоче місце [16].

Необхідно зазначити, що 15 серпня 2012 року Президент України підписав Закон «Про зайнятість населення», який набере чинності 1 січня 2013 року. Вступом в силу цього Закону автоматично втрачає чинність Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю». Як зазначає А. Пінчук, «відтепер молоді люди, які хочуть працювати, будуть мати робоче місце і гідний рівень заробітної плати, а роботодавці – матимуть відповідні стимули для створення нових робочих місць» [17]. Аналіз нового Закону «Про зайнятість населення» дозволив нам дійти висновку, що в ньому нічого не сказано про надання дотації роботодавцю при забезпеченні молоді на перше робоче місце. Ця помітка зберігається тільки в Наказі «Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних». У новому Законі «Про зайнятість населення» надання дотації роботодавцю замінюється наданням роботодавцю компенсації у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць,

за який він сплачений. На нашу думку, така зміна у законодавстві України значно погіршить стимулювання роботодавців у наданні молоді першого робочого місця. Отже, дана норма значно звужує права працівників на перше робоче місце. Гарантія у вигляді надання дотації роботодавцю, на нашу думку є однією з найефективніших та дієвих в Україні, так як в цьому відношенні зацікавлені дві сторони: і роботодавець, який отримує компенсацію за молодого працівника; і працівник, який забезпечується робочим місцем. Роботодавець протягом року отримує компенсацію за молодого працівника, який на момент виплати дотації вже працівник з досвідом роботи, який вже здатен працювати та бути корисним і необхідним робітником для роботодавця.

Новий Закон «Про зайнятість населення» додав ще одну гарантію працевлаштування молодих громадян, а саме передбачив систему стажування молоді. Відповідно до ст. 29 зазначеного Закону, студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули кваліфікацію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, у фізичних осіб, що застосовують найману працю, на умовах, визначених договором про стажування, або на умовах строкового трудового договору. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки. У разі проходження стажування на умовах строкового трудового договору роботодавець виплачує заробітну плату в розмірі не менше мінімальної заробітної плати та може не сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [6]. На нашу думку, це значний крок вперед, отже, така система значно покращить соціальний захист випускників навчальних закладів, які зможуть конкурувати при працевлаштуванні, тобто фактично мати стаж та досвід роботи за спеціальністю.

Аналіз законодавчої бази щодо допомоги держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем дозволяє зробити висновок про те, що, в цілому, якщо не враховувати деякі недоліки, які можна виправити змінами, законодавча база щодо допомоги держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем є задовільною. Тобто відповідно до законодавства, держава дійсно спрямовує свої зусилля на допомогу молодим неконкурентоспроможним громадянам зайняти своє місце на ринку праці. Але постає питання, чому проблеми працевлаштування молоді не вирішуються? Чому кількість безробітних молодих громадян зростає? На нашу думку, необхідно вести мову про недосконалість самого механізму реалізації допомоги держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем. Як підкреслює В. Медведчук, за умови розпочатої в Україні правової реформи постало надзвичайно важливе питання про підвищення ефективності дії законів, без чого здійснення економічних та інших реформ, формування правової держави і громадянського суспільства є досить проблематичним. Йдеться не про прийняття виключно нових законів, оскільки їх кількість ще не свідчить про достатнє врегулювання законодавством суспільних відносин, і на цій основі зміцнення законності. Необхідною є нова, більш висока якість їх реалізації, дієві механізми забезпечення й охорони [18, с. 69]. Слід погодитися з даним висловом, отже, не тільки сама система нормативно-правових актів стосовно допомоги держави у забезпеченні молоді першим робочим місцем має найважливіше значення, а сам механізм реалізації цього права. На думку А.Ю. Олійника [19, с.72], важливим елементом забезпечення конституційних прав і свобод людини, до яких відноситься право молоді на працю, є процес їх практичного втілення в дійсність. На думку російського вченого Е.Я. Мотьвилавка [20, с.54], поняття «механізму» розкривається як система правових засобів, метою яких є захист прав людини. Механізм реалізації права молоді на працю – це сукупність правових способів та засобів, за допомогою яких молодь має можливість реального втілення гарантованого державою права на працю

та допомогу держави у працевлаштуванні. Метою механізму реалізації права молоді на працю: 1) реальне втілення допомоги держави у життя та забезпечення захисту при працевлаштуванні молоді, яка не здатна конкурувати на ринку праці; 2) надання молодим громадянам першого робочого місця, допомога держави у розвитку та подальшому становленні молоді; 3) надання молодим громадянам постійного робочого місця, де вони можуть працювати та набиратися досвіду. Основними елементами механізму реалізації права молоді на працю є: 1) ефективна нормативно-правова база; 2) бюджетно-фінансове регулювання допомоги держави у забезпеченні молоді робочим місцем; 3) прогнозування та програмування; 4) інформування працівника та роботодавця; 5) оперативне реагування (встановлення скорочених строків для працевлаштування молоді); 6) матеріальне та моральне стимулювання у питаннях працевлаштування молоді; 7) співробітництво у напрямку допомоги держави забезпеченням молоді першим робочим місцем. Для підвищення ефективності механізму реалізації права молоді на працю необхідно, щоб всі ці елементи функціонували однаково ефективно та стабільно. Тільки тоді можна говорити про ефективно функціонуючий механізм реалізації права молоді на працю.

Основними засобами механізму реалізації права молоді на працю є юридично закріплені можливості, виражені в нормах права, результатом функціонування яких є ефективна реалізація права молоді на працю в Україні, а саме: єдність і диференціація норм трудового права; юридична відповідальність за порушення права молоді на працю; компетенція органів з охорони та захисту права на працю молоді тощо. Основними способами механізму реалізації права молоді на працю є юридично значимі дії, які засновані на нормах права та спрямовані на реальне втілення права молодих громадян на робоче місце, а саме: а) розширення сфери прогнозування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з метою підвищення кількості місць у навчальних закладах за необхідними спеціальностями; б) удосконалення державного управління і місцевого

самоврядування стосовно політики у сфері праці; в) підсилення державного регулювання зайнятості молоді, а саме: зайнятості в тіньовому секторі; контролі за охороною праці молоді; регулюванні міграції молодих працівників; в) надання якісних освітніх послуг та боротьба з корупцією у закладах освіти; г) розширення співпраці роботодавців із навчальними закладами; д) підсилення відповідальності держави за якісну допомогу молодим неконкурентоспроможним громадянам у працевлаштуванні.

Підсумовуючи, слід додати, що механізм реалізації права молоді на працю необхідно постійно удосконалювати, а також скоординувати зусилля як держави, так і самих громадян, молоді у напрямку підвищення рівня та якості життя в Україні, вирішення проблем безробіття молоді та працездатного населення в Україні.

#### Література

1. «Симоненко заявив, що КПУ виступає за надання випускникам вузів робочих місць». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://uaonline.com.ua/novyny\\_28707.html](http://uaonline.com.ua/novyny_28707.html)
2. Окремі питання регулювання праці неповнолітніх та молоді в Україні / Методичні рекомендації з правової освіти населення. – Черкаси: Видавництво ЧОІПОП, 2012. – 15 с.
3. Стратегія подолання бідності: Указ Президента України від 15 серпня 2001 р. № 637/2001 // Урядовий кур'єр. – 2001. – №149.
4. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – ст.167
5. Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту / Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. – № 578.
6. Проект закону «Про зайнятість населення» – [Електронний ресурс] [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=43513](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=43513)
7. Право человека на жизнь и гарантии реализации в сфере труда и социального

обеспечения: Материалы Международной научно-практической конференции / По дред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. – 488 с.

8. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: Монографія / О.С. Реус / МВС України, Луган. держ. у-т внутр справ ім. Дідоренка. – Луганськ: РВВ ЛДУВС, 2008. – 200 с.

9. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – ст.170

10. Безробітних в Україні все менше, а бідних все більше. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.helsinki.org.ua/index.php?id=1171022400>

11. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова від 22.08.1996 № 992

12. Сільченко С.О. Конституція України – гарант розвитку творчих здібностей молоді: Матеріали «круглого столу» 27 червня 2002 року./ За ред. О.Л. Сидоренко, Л.О. Белова, В.В. Корженко на ін. – Х.: Вид-во ХарПІ УАДУ «Магістр», 2002. – 44 с.

13. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: Збірник наукових праць ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції/ Упорядники: Міропольська М.А., Капченко Л.М., Алексєєва А.В., Савченко Н.В. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 456 с.

14. Про затвердження порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25 лютого 2008 р. № 82

15. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України 04.11.2004 № 2150-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 2. – ст.40

16. Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. – № 223

17. Глава держави дав «зелене світло» працевлаштуванню молоді. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.partyofregions.org.ua/ua/news/502ca97fc4ca4236190000e4>

18. Медведчук В. Питання ефективності чинного законодавства / В. Медведчук // Право України. – 1998. – № 6 – С. 69-72

19. Олійник А.Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні: Монографія / А.Ю. Олійник. – К.: Алерта, КНТ Центр навчальної літератури, 2008. – 472с.

20. Мотьвилавка Е.Я. Теория регулятивного и охранительного права / Е.Я. Мотьвилавка. – Воронеж, 1990. – С. 54