

УДК 349.2

## УМОВИ ВИЗНАННЯ ОСОБИ БЕЗРОБІТНОЮ ВІДПОВІДНО ДО ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА

### TERMS OF CONFESSION OF PERSON BY AN UNEMPLOYED PERSON IN ACCORDANCE WITH A CURRENT LEGISLATION

**Шабанов Р.І.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
господарського та трудового права юридичного факультету  
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*

Автором досліджена правова специфіка умов визнання особи безробітною відповідно до чинного законодавства. Визначено, що до умов, за наявності яких особу може бути визнано безробітною, належать: вікові обмеження, відсутність роботи та доходу, неможливість підшукати підходящу роботу, наявність психологічної мотивації та фізіологічної здатності приступити до роботи, реєстрація в центрі зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість, безробіття, безробітний, підходяща робота, джерело існування.

Автором исследована правовая специфика условий признания лица безработным согласно с действующим законодательством. Определено, что к условиям, при наличии которых лицо может быть признано безработным, относятся: возрастные ограничения, отсутствие работы и дохода, невозможность подыскать подходящую работу, наличие психологической мотивации и физиологической способности приступить к работе, регистрация в центре занятости.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, безработный, подходящая работа, источник существования.

The author studied law conditions for recognition specificity of unemployed persons in accordance with applicable law. Determined that conditions under which a person can be considered as unemployed include: age restrictions, lack of work and income, inability to find a suitable job, presence of psychological motivation and physiological ability to start work, registration at employment center.

**Key words:** employment, unemployment, unemployed person, suitable work, source of existence.

**Актуальність теми.** За даними Державного комітету статистики України в нашій державі станом на березень 2015 р. лише кількість зареєстрованих безробітних складає 519 тис. осіб, тобто близько 10 відсотків від працездатного населення [1]. Наведені невтішні показники змушують повертатись до думки, що безробіття – це нереалізованість права на працю для частини громадян, це відсутність у частини родин здорової та нормальної матеріальної основи забезпечення необхідних засобів існування і розвитку. Рівень зайнятості та безробіття демонструє, чи потрібна людина суспільству, чи вона для суспільства зайва. Оскільки людина не може не бути цінністю для суспільства, то й безробіття, навіть найнезначніше за масштабами, не може бути суспільно корисним [2, с. 12–13]. На противагу, зайнятість – це не проста наявність заняття. Зайнятість – це надійна і стійка можливість заробляти на життя за допомогою вільно обраної продуктивної праці і роботи. За-

йнятість є неодмінною умовою і станом соціальної інтегрованості людини, соціальної повноцінності людської особистості. Відповідно у стані безробіття людина позбавлена стійкої можливості заробляти на життя за допомогою вільно обраної продуктивної праці і роботи. Безробіття є чинником і станом соціальної відчуженості людини від суспільства, соціальної неповноцінності людської особистості. Головна небезпека безробіття для суспільства – саме соціальна відчуженість і соціальна неповноцінність. Однак, враховуючи кризовий стан української економіки, на сьогоднішній день більшого значення набуває не тільки надання зайнятості громадянам, а їх підтримка державою у стані безробіття.

Автор має на меті дослідити правову специфіку умов визнання особи безробітною відповідно до чинного законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно з п. 2 ст. 1 чинного Закону України «Про зайнятість населення»

безробітний – це особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи [3].

Як виходить із наведеного визначення, то надання правового статусу безробітного не «прив'язане» до громадянської приналежності. Як відомо, трудове право характеризується особливим підходом до сфери своєї дії, основою якого є положення ст. 43 Конституції України, де зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується [4]. Отже, всі фізичні особи наділені Конституцією України рівною можливістю застосовувати свою здатність до праці. У ст. 2 КЗпП України [5] установлено рівність трудових прав громадян України, а ст. 5 гарантує «працездатним громадянам, які постійно проживають на території України», широкий спектр можливостей для реалізації права на працю.

Так само і суб'єктивне право на зайнятість є загальним у тому розумінні, що воно належить усім громадянам. Що стосується поширення означеного права на іноземних громадян та осіб без громадянства, то тут варто звернутись до положень ст. 26 Конституції України, згідно з якою «іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України». Відповідно до цієї норми іноземці в Україні не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю, якщо відповідно до законодавства України призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України.

Наприклад, згідно зі ст. 4 Закону України «Про державну службу» право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які здобули відповідну освіту і професійну підготовку, і пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України [6]. Іноземець не може бути в Україні нотаріусом (ч. 1 ст. 3 Закону України «Про нотаріат») [7]. За ч. 1 ст. 42 Закону України «Про зайнятість населення» іноземні громадяни або особи без громадянства можуть працевлаштуватися в Україні за умови отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, чи використання праці деяких категорій цих осіб без наявності дозволу.

У цьому розумінні особливості, пов'язані із застосуванням праці іноземців та осіб без громадянства в Україні, є проявом специфіки реалізації ними права на зайнятість та не мають входити до змісту цього права, як це закріплює ч. 4 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення». Якщо говорити точніше, то

означене є складовою спеціальної правосуб'єктності цієї категорії осіб, яка у науці трудового права характеризується обмеженням можливості певних осіб виступати учасниками тих чи інших трудових правовідносин, або особливим порядком реалізації цієї здатності до праці. Тому доцільно норми ч. 4 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» перенести у ст. 42 цього ж Закону.

Отже, правовий статус безробітного можуть отримати як громадяни України, так й іноземці та особи без громадянства з урахуванням обмежень на застосування праці останніх категорій осіб на території України.

Діючий Закон України «Про зайнятість населення» вперше закріпив віковий діапазон правового статусу безробітного, який охоплюється життєвим періодом з 15 до 70 років. Як зазначається у п. 3 ч. 1 ст. 43 чинного Закону України «Про зайнятість населення», статус безробітного може бути особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників. Відповідно до п. 10 постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 198 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» для реєстрації у якості безробітного особа, якій виповнилося 15 років, та яка за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, може, як виняток, прийматися на роботу, подає до центру зайнятості заяву одного з батьків або особи, яка їх замінює, про згоду на працевлаштування такої особи, свідоцтво про народження чи рішення суду або розпорядження органів опіки та піклування про встановлення опіки чи піклування. Також згідно з п. 7 ч. 1 ст. 14 цього ж Закону додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню мають особи, яким виповнилося 15 років, та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу. З цього і можна зробити висновок, що вік, з якого в особі виникає правосуб'єктність у сфері зайнятості, дорівнює 15 рокам [8].

Однак у п. 2 ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» вказується, що додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню мають і діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування. У ст. 4 Закону України від 13 січня 2005 року № 2342-IV «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» держава гарантує цим особам мінімальний стандарт щодо забезпечення гарантованого першого робочого місця, яке не може бути змінено за бажанням роботодавця протягом трьох років із моменту початку такої роботи, а в разі неможливості надання такого робочого місця – встановлення грошової компенсації на цей період, яка виплачується особі з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів. А відпо-

відно до ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» для таких осіб на підприємствах, установах та організаціях з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Таким чином, право на зайнятість у дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, виникає з моменту отримання відповідного правового статусу. Реалізувати означене право особа може лише із досягненням 15-річного віку.

У свою чергу, чинне законодавство, окрім безпосередньо поняття «безробітний», не містить вказівку на граничний вік безробітного, який становить 70 років. Натомість у п. 1 ч. 1 ст. 43 Закону України «Про зайнятість населення» зазначається, що безробітним може бути визнана особа до призначення пенсії.

У цьому розумінні встановлення граничного віку визнання безробітним у 70 років є нелогічним, і з точки зору того, що такий вік значно перевищує загальні вимоги до пенсійного віку, які закріплені ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Адже згідно зі ст. 43 Закону України «Про зайнятість населення» статусу безробітного може набути особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи, а відповідно до п. ч. 1 ст. 45 цього ж Закону реєстрація безробітного припиняється у разі досягнення особою встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років. Тому наявні у законодавчому понятті безробітного вікові діапазони необхідно виключити, адже їх застосування слідує безпосередньо із порядку визнання особи безробітною [9].

Наступною ознакою безробітного як суб'єкта права на зайнятість є відсутність роботи та заробітку, або інших передбачених законодавством доходів, як джерел існування.

У цьому випадку відсутність роботи потрібно розуміти як відсутність заняття, яке охоплює як роботу за наймом на підставі трудового договору, так й інші види зайнятості, визнані чинним законодавством для відповідних категорій зайнятого населення.

Що стосується поняття заробітку, то у цьому випадку законодавець використовує більш широку конструкцію, ніж та, що закріплена у ст. 1 Закону України «Про оплату праці», де заробітна плата визначається, як винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вимірі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу. На мій погляд, при визначенні категорії «заробіток» у сфері зайнятості необхідно виходити з положень ратифікованої Президією Верховної Ради Української РСР 30 червня 1961 року і діючої на території України Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати», де заробітна

платна означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, які роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано [10].

Категорія «джерело існування» взагалі не визначена законодавством, тому й відсутні єдині критерії достатності того чи іншого доходу людини для забезпечення гідного життя її самої та її родини. У цьому розумінні доцільним є використання критерію прожиткового мінімуму, який відповідно до ст. 1 Закону України від 15 липня 1999 року № 966-XIV «Про прожитковий мінімум» визначається, як вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [11].

Як вказується у Законі України «Про зайнятість населення», статус безробітного надається особам також у разі відсутності підходящої роботи.

Відповідно до ст. 21 Конвенції МОП № 168 від 1988 року «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» при визначенні, яка робота є підходящою, враховується, зокрема, згідно з приписуваними умовами і до певної міри, вік безробітних, трудовий стаж за попереднім фахом, наявний у них досвід, тривалість періоду безробіття, становище на ринку праці, наслідки зазначеної роботи для їхнього особистого й сімейного становища, і та обставина, що робоче місце може бути незайняте, як прямий наслідок зупинки виробництва у зв'язку з трудовим спором, що ведеться [12].

У п. 14 Рекомендації МОП № 176 від 1988 року «Щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття» концепція підходящої роботи не повинна поширюватися: а) на зайнятість, що спричиняє зміну професії, яка не враховує здібності, кваліфікацію, набуті робочі навички, робочий досвід або потенціал перепідготовки заінтересованої особи; б) на зайнятість, що спричиняє зміну місця проживання на таке місце, де відсутні підходящі житлові умови; в) на зайнятість із значно гіршими умовами праці та значно меншою винагородою порівняно з тими умовами праці й винагородою, які в цілому надаються на розглядуваний момент за передбаченими для роботи спеціальністю й районом; г) на робоче місце, що стало вакантним через прямий наслідок тимчасового припинення роботи у зв'язку з трудовим спором; д) на зайнятість, відмова від якої з причини, крім тих, що зазначено в а) і е) і за відповідного врахування всіх супутніх обставин, зокрема сімейних обов'язків працівника, не може обґрунтовано бути поставлена йому за вину [13].

Згідно зі ст. 46 Закону України «Про зайнятість населення» підходящою для безробітного вважається

ся робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний. Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

У свою чергу, згідно з п. 22 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу», підходящою не може бути робота у разі, коли: вона пов'язана із зміною місця проживання безробітного без його згоди; місце роботи розташоване за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої держадміністрації, виконавчого органу відповідної ради; умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці, стану здоров'я особи, що підтверджено медичною довідкою; заробітна плата нижча, ніж встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати, або не забезпечуються гарантії щодо її своєчасної виплати.

Як бачимо, визначення підходящої роботи, що міститься у чинному законодавстві, в цілому відповідає тим вимогам, які ставить міжнародна спільнота. Однак, на жаль, вітчизняний законодавець все ще нехтує врахуванням при пропонуванні підходящої роботи наслідками зазначеної роботи для особистого та сімейного становища безробітних.

Відповідно до п. 5 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» статус безробітного надається з першого дня реєстрації у територіальному органі на підставі заяви за формою, затвердженою Мінсоцполітики України, у разі відсутності підходящої роботи. А у разі наявності пропозиції підходящої роботи у день подання заяви про надання статусу безробітного особі за попереднім узгодженням із роботодавцем видається направлення на працевлаштування. Особа зобов'язана подати протягом семи календарних днів із дня отримання такого направлення територіальному органу письмову відповідь роботодавця про працевлаштування або відмову у працевлаштуванні. Якщо в зазначений строк особа подає територіальному органу письмову відповідь роботодавця про відмову у працевлаштуванні або відстрочення вирішення питання щодо працевлаштування у зв'язку з необхідністю проходження медичного та наркологічного огляду, призначення дати конкурсного відбору, такій особі надається статус безробітного з дня подання відповідної заяви. На мій погляд, безпосередньо роботодавець має бути зобов'язаний надати центру зайнятості свою відповідь про можливість

чи неможливість працевлаштування особи. Адже в особи, яка звертається до роботодавця з направленням про працевлаштування, відсутні будь-які важелі впливу на роботодавця щодо надання такої письмової відповіді.

Остання умова визнання особи безробітною – готовність та здатність приступити до роботи. Оскільки згідно з ч. 2 ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється, відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності, так і соціальний захист з боку держави особа не має права одержати, якщо не докладає зусиль для пошуку роботи чи взагалі не бажає її отримувати, вважає недоцільним брати участь у суспільно корисній праці.

У цьому розумінні цікавим є досвід деяких демократичних економічно розвинувтих країн, які прямо у змісті власної конституції закріплюють обов'язок працювати (ст. 27 Конституції Японії, ст. 4 Конституції Італії, ст. 58 Конституції Португалії, ст. 35 Конституції Іспанії [14]), який означає, що лише громадяни, які бажають працювати, мають право вимагати від держави роботи та матеріального забезпечення на випадок її відсутності, звісна річ, якщо вони є працездатними. Така конституційна норма не завадила б й українському Основному Закону для чіткого окреслення ролі держави у трудовому житті громадян.

Таким чином, в основі правового розуміння безробіття не може знаходитись безробіття добровільне, у стані якого знаходиться особа через суб'єктивні причини, які цілком залежать від носія праці. Таке трактування явища безробіття не відповідає провідним засадам правового регулювання зайнятості населення, яке має на меті забезпечити повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість для громадян та захистити їх від наслідків вимушеного безробіття, а не створювати безперспективну у соціальному та економічному плані роботу чи виплачувати матеріальну допомогу тим особам, які не бажають заповнювати вільні вакансії та не сприйматимуть виплату допомоги із безробіття як тимчасову компенсацію необхідних для життя коштів. В останньому випадку мається на увазі аж ніяк не безробіття, а добровільна незайнятість. Міжнародна спільнота, зокрема, МОП та Євростат, асоціює добровільну незайнятість із часткою економічно неактивного населення, під яким розуміє осіб, які не мають роботи і не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні» [15].

Можливо нашій державі потрібно звернутися до досвіду деяких зарубіжних країн, які у власній конституції заклали специфічну формулу «обов'язку працювати», в основі якої лежить конституційний обов'язок громадянина самостійно забезпечувати своє існування. «Кожен зобов'язаний працювати і має право на отримання посади» – цей імператив міститься в преамбулі Конституції Франції від 27



жовтня 1946 року, що є складовою частиною Конституції 1958 року. У ст. 4 Конституції Італії сказано, що кожен громадянин відповідно до своїх можливостей і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному або духовному розвитку суспільства, а Конституція Японії в ст. 27 проголошує: «Усі мають право на працю і обов'язок працювати». Як уже зазначалося, поєднання права на працю з обов'язком працювати характерне для конституцій багатьох інших країн. Так, ст. 58 Конституції Португальської Республіки фіксує: «Обов'язок працювати невіддільний від права на працю. Виняток становлять особи, які частково або повністю втратили працездатність через хворобу, за віком або інвалідністю». Аналогічне положення передбачає Конституція Іспанії у ч. 1 ст. 35: «Всі іспанці зобов'язані працювати і мають право на працю» [14].

Л.С. Мамут слушно вказує, що формулювання «кожен зобов'язаний працювати», яке проголошується сучасними конституціями, ніякою мірою не легалізує примус до праці. Адже за людиною визнається право вибору типу професійної діяльності, свобода визначення нею місця роботи, тобто всього

того, що запобігає можливості існування примусової праці [16, с. 11]. Тобто означені конституційні норми створюють, насамперед, мотиваційну основу до здійснення активних заходів у поверненні або залученні до трудового життя як з боку громадянина, так і з боку держави й роботодавця.

У цілому ж при дотриманні особою умов, за наявності яких вона може бути визнана безробітною, присвоєння статусу безробітного відбувається на підставі акта, прийнятого центром зайнятості, – рішення про реєстрацію особи з метою пошуку підходящої роботи.

**Висновки.** До умов, за наявності яких особу може бути визнано безробітною – суб'єктом права на зайнятість, належать: вікові обмеження, відсутність роботи та доходу, неможливість підшукати підходящу роботу, наявність психологічної мотивації та фізіологічної здатності приступити до роботи, реєстрація в центрі зайнятості. Тому безробітні – це особи, які через відсутність роботи не мають заробітної плати або інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у центрі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Основні показники ринку праці (квартальні дані) // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) / В.И. Плакся. – М. : РАГС. 2004. – 381 с.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067 VI // Голос України. – 2012. – № 153–154. – 18 серп.
4. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – 23 лип.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – 17 груд.
6. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 52. – Ст. 490.
7. Про нотаріат : Закон України від 02.09.1993 р. № 3425-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 39. – Ст. 383.
8. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 198 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 26. – 12 квіт. – 10 с. – Ст. 859, код акта 66550/2013.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2000. – № 22. – Ст. 171.
10. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95 від 01.07.1949 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
11. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 38. – Ст. 348.
12. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття : Конвенція МОП № 168 від 21.06.1988 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_182](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182).
13. Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття : Рекомендація МОП № 176 від 1988 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_284/print1382638718600287](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_284/print1382638718600287).
14. Конституции зарубежных государств / сост. В.В. Маклаков. – 2-е изд., исправл. и доп. – М. : БЕК, 1999. – 584 с.
15. Eurostat, 1999, Guidelines and table programme for Community programme of population and housing censuses in 2001, Vol. 1: Guidelines, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=625>.
16. Мамут Л.С. Социальное государство с точки зрения права / Л.С. Мамут // Государство и право. – 2001. – № 7. – С. 5–14.