

9. Захарчук А.С. Українська Центральна Рада: до питання державно-правового статусу та проблема періодизації. – Держава і право. – 2001. – № 11. – С. 63–66.
10. Копиленко О.Л., Копиленко М.Л. Держава і право України. 1917–1920 рр.: навч. посіб. – К.: Либідь, 1997. – 160 с.
11. Історія держави і права України: академічний курс: у 2 т. / за ред. В.Я. Тація, А.Й. Рогожина. Т. 1 / кол. авторів: В.Д. Гончаренко, А.Й. Рогожин, О.Д. Святоцький та ін. – К.: Ін Юре, 2000. – 648 с.
12. Музиченко П.П. Історія держави і права України: навч. посіб. – 4-те вид., стер. – К.: Знання, 2003. – 429 с.
13. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918. – 225 с.
14. Державний вісник. – 1918. – № 27. – С. 18.
15. Кодекс законов о труде УССР. СУ УССР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
16. Примерные правила внутреннего трудового распорядка: Постановление НКТ СССР по согласованию с ВЦСПС и ВСНХ от 25 февраля 1924 года. // Известия НКТ СССР. – 1924. – № 12.
17. Известие НКТ СССР. – 1924. – № 39.
18. Известие НКТ СССР. – 1925. – № 29.
19. Собрание Постановлений СССР. 1938. – № 58. – Ст. 329.
20. Судебная практика в советской правовой системе / отв. ред. Братусь С.Н. – М., 1975. – 328 с.
21. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений: Постановление Совета народных комиссаров СССР от 18.01.1941 – № 120. Режим доступа: http://www.lawrussia.ru/texts/legal_346/doc346a409x781.htm.

УДК 349.22

ЗМІСТ І ЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

THE CONTENT AND SIGNIFICANCE OF THE COMPETITIVENESS OF INTERNAL AFFAIRS WORKERS IN A MARKET ECONOMY

Подорожній Є.Ю.,

*доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,
професор кафедри трудового та господарського права
факультету № 2*

Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених розглянуто зміст і значення конкурентоспроможності працівників правоохоронних органів в умовах ринкової економіки. Наголошено, що сучасна економіка вимагає більш зваженого підходу до відбору кадрів. Зазначено, що у внутрішній конкурентоспроможності люди нерівні за своїми здібностями у використанні наданих їм можливостей, саме це й обумовлює нерівність людей, коли при рівних умовах один може виконувати роботу за значно більшим обсягом, ніж інший, і відповідно одержувати більш високу винагороду.

Ключові слова: конкурентоспроможність, працівник, правоохоронні органи, ринкова економіка.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых рассмотрено содержание и значение конкурентоспособности работников правоохранительных органов в условиях рыночной экономики. Отмечено, что современная экономика требует более взвешенного подхода к отбору кадров. Отмечено, что во внутренней конкурентоспособности люди неравны по своим способностям в использовании предоставленных им возможностей, именно это и обуславливает неравенство людей, когда при равных условиях один может выполнять работу больших объемов, чем другой, и соответственно получать более высокое вознаграждение.

Ключевые слова: конкурентоспособность, работник, правоохранительные органы, рыночная экономика.

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists, the content and significance of the competitiveness of employees of internal affairs bodies in the conditions of a market economy are considered. It is emphasized that modern economy demands a more balanced approach to personnel selection. It is noted that in internal competitiveness people are unequal in their ability to use the opportunities provided to them, this is what causes the inequality of people, when on equal terms one can perform work in a much larger volume than the other, and accordingly receive a higher reward.

Key words: competitiveness, worker, internal affairs bodies, market economy.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства, функціонування ринкової економіки, побудови демократичної правової держави визначальним принципом нового стратегічного курсу має стати опрацювання та реалізація державної політики, спря-

мованої на створення необхідних економічних, соціальних, науково-технічних і правових умов утвердження України як конкурентоспроможної держави, що може увійти до числа технологічно й економічно розвинутих країн. Перші здобутки України щодо

побудови ринкової економіки та формування ринку праці закономірно поставили питання про державне управління процесами конкуренції і конкурентоспроможності, які за відсутності цілеспрямованого впливу можуть гальмувати процеси демократизації суспільних відносин. Аналізуючи стратегічні пріоритети економічної та соціальної політики України, можна зробити висновок, що одним з основних стратегічних завдань держави є розробка концепції конкурентоспроможної праці, яка має враховувати глобальні тенденції і реалії перехідної економіки, вдосконалення системи оплати праці та ін. Мотиваційною основою такої економіки є передусім формування в Україні розвинутого конкурентного середовища, встановлення рівноважної заробітної плати, яка здатна гнучко враховувати кон'юнктуру ринку й забезпечувати відновлення соціальної, відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій, збереження конкурентоспроможних кадрів. Механізм мотивації до конкурентоспроможної праці має гнучко пов'язувати в єдину мотиваційну систему інтереси працівника та роботодавця з інтересами держави, щоб реально сприяти розвитку трудового потенціалу за європейськими стандартами.

Окремі проблемні аспекти здійснення трудової діяльності працівниками органів внутрішніх справ аналізувались у працях таких науковців, як М.Й. Бару, О.М. Бандурка, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, О.Д. Зайкін, І.В. Зуб, С.О. Іванов, М.І. Іншин, С.С. Каринський, О.В. Лавриненко, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиць, В.Г. Ротань, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко та ін. Однак науковцями недостатньо уваги приділялось проблемі конкурентоспроможності працівників правоохоронних органів в умовах ринкової економіки.

Саме тому **метою статті** є розгляд змісту і значення конкурентоспроможності працівників правоохоронних органів в умовах ринкової економіки.

Ринок праці в Україні, як органічна частина ринкової економіки, формується у безпрецедентних умовах – після тривалого історичного періоду припинення дії ринкового механізму регулювання економіки у результаті переходу до планової, централізовано керованої системи господарювання, в якій чинники виробництва (засоби виробництва, робоча сила) не були товаром. Адекватна цій системі практика суспільної організації праці і зайнятості не може бути одномоментно ліквідована чи пристосована до вимог ринкового механізму або вольовим рішенням замінена однією з привабливих моделей західного світу, які є логічним наслідком тривалої еволюції системи ринкового господарства в умовах циклічності його розвитку.

Сучасний ринок праці в Україні характеризується низкою особливостей: по-перше, становлення і розвиток системи ринкових відносин – здійснення роздержавлення, приватизація власності, розвиток нових форм господарювання, сфери приватного і індивідуального бізнесу; по-друге, розгортанням структурної перебудови виробництва, зміною структури господарства у зв'язку з інтеграцією України

у міжнародний ринок, освоєнням сучасних технологій; по-третє, лібералізацією економіки, фінансовою нестабільністю, намаганнями ліквідації бюджетного дефіциту тощо. Розвиток цих процесів супроводжується кризою фінансової системи, жорсткою кредитною політикою, зростанням цін, інфляцією, падінням життєвого рівня, спадом виробництва.

Кадрова політика держави щодо розробки механізму вдосконалення конкурентоспроможності обумовлена також зовнішніми факторами: зі «Світової доповіді про конкурентоспроможність», озвученої на Всесвітньому економічному форумі (м. Давос), відомо, що Україна за індексом конкурентоспроможності посідає 58 (передостаннє) місце, випередивши лише Зімбабве [1, с. 12]. Слід звернути увагу, що реформування соціально-трудових відносин неможливо здійснити без належного правового забезпечення, яке має враховувати той факт, що в умовах недостатньої розвиненості ринкових стосунків, незгодженості етапів їх трансформації, окремі правові норми фактично мають формальний характер, що негативно впливає на рівень конкурентоспроможності працівників. А Україна, увійшовши до Ради Європи, взяла на себе зобов'язання адаптувати національне законодавство відповідно до міжнародних трудових стандартів.

Трансформація соціально-економічних відносин у нашій країні викликала також необхідність вирішення проблеми формування конкурентоспроможної поліції з урахуванням її завдань та обов'язків. Проте втілення стандартів поліцейської діяльності, що вже діють у розвинутих країнах світу, не може бути досягнуто шляхом звичайного запозичення найкращого іноземного досвіду навіть із широкомасштабною міжнародною підтримкою. На даному етапі розвитку держави Міністерство внутрішніх справ України працює в умовах підвищеної відповідальності за результати своєї роботи перед українським народом, громадянським суспільством; міжнародної відкритості нашої країни, реального становлення ринкових відносин в економіці, багатопартійної системи, результативної та ефективної роботи демократичних владних інститутів, різноманітних неурядових і громадських самодіяльних об'єднань.

Правоохоронні органи України знаходяться на перехідному етапі. Від колишньої жорсткої, централізованої, політизованої структури треба переходити до створення органів охорони громадського порядку нового типу, що відповідатимуть вимогам демократичної правової держави, та поважатимуть права людини і громадянина відповідно до положень Конституції України. Запорукою створення таких правоохоронних органів є формування кадрового складу конкурентоспроможними працівниками.

Конкурентоспроможним на ринку праці та серед працівників тієї ж самої професії може бути тільки професіонал, який буде мати відповідний рівень знань та інтелектуальний рівень, постійно буде підвищувати рівень своєї освіти та професійної підготовки, співвідносити виконувані ним обов'язки з основними правами громадян, що закріплені

в Основному Законі, матиме змогу самостійно приймати рішення, буде відданий своїй професії та у своїй повсякденній діяльності буде дотримуватися законності.

Створення моделі конкурентоспроможного фахівця є нагальною проблемою системи правоохоронних органів для проведення професійного відбору та оцінки працівника. До фахової підготовки правоохоронців слід віднести: бездоганне оволодіння специфікою вогневих, фізичних, поведінкових, криміналістичних, юридичних, криміналістичних, комп'ютерних, лінгвістичних, водійських, управлінських та інших умінь, знань і навичок.

На думку О.М. Бандурки та В.О. Соболева, до елементів, які складають професіоналізм співробітників органів внутрішніх справ, відносяться: (а) належний обсяг знань та інтелектуальний рівень; (б) досить довгий термін навчання та підготовки; (в) відповідність функцій, що виконуються, системі загальносоціальних цінностей; (г) адекватну мотивацію, спрямовану на досягнення кінцевої мети; (д) бажання служити людям, охороняти й захищати їх життя та власність; (е) почуття корпоративної єдності [2].

Професіоналізм визначається також як результат реалізації професійної культури на рівні суспільства, групи чи особистості. Основними складовими такої культури для правоохоронної діяльності є професійно-правовий (або професійно-юридичний) та професійно-моральний комплекси, які функціонують у взаємодії з іншими сферами культури (політичною, естетичною тощо). Професіоналізм – це не лише високий рівень знань, умінь і результатів дій людини у професійній діяльності, але й певна система організація свідомості, до якої входять: властивості людини як суб'єкта діяльності (ставлення до себе, навколишнього світу, діяльності тощо); професійний досвід, культура, знання, у тому числі фахові, цілі діяльності, умови професійного розвитку; осмислення питань власної гідності, відповідності вимогам професії (професійна самоідентифікація) [3].

Слід зазначити, що сам працівник повинен бути зацікавленим у підвищенні своєї конкурентоспроможності. Важливими мотивами, що спонукають працівника ОВС до більш ефективної праці та більш ефективного виконання службово-трудових повноважень, є: стабільний заробіток; професіоналізм; усвідомлення корисності роботи для суспільства; взаємини у колективі; прагнення до самореалізації.

У зв'язку з цим закономірно, що конкурентоспроможний працівник поліції, як юрист-правознавець, повинен у межах фахових прав і обов'язків знати і вміти (і на це направляються всі правовиховні й освітні важелі) вірно тлумачити і застосовувати закони, досліджувати і юридично правильно кваліфікувати різноманітні життєві відносини й обставини, у точній відповідності до закону приймати правові рішення, складати індивідуально-правові акти, узагальнювати юридичну практику по попередженню правопорушень, зміцненню правопорядку, про-

паганді законів і правового виховання громадян, а також мати інші уміння і навички, що дозволяють кваліфіковано здійснювати фахову юридичну діяльність. Фахівець повинен знати основи зовнішньої і внутрішньої соціально-економічної політики, закономірності розвитку демократичної держави, принципи функціонування політичної системи, структуру органів державного апарата, юридичних органів, повноваження цих органів, принципи організації і методи діяльності, Конституцію, систему права і законодавства, основи всіх галузей права і практику їх застосування, теорію держави і права, їх історію, основи теорії галузевих юридичних наук [4, с. 93].

До комплексу профілюючих правових якостей (знань, умінь, навичок, властивостей особистості) і засобів їх забезпечення відносять: знання нормативних актів, що регулюють діяльність правоохоронних органів, юридичних наук з фахової діяльності працівників поліції, навички правильної кваліфікації дій, заборонених законом, і прийняття рішень у межах своєї компетенції, досконале володіння зброєю відповідно до закону, професійний рівень правозастосування, навички упорядкування процесуальних і інших правозастосовних документів. Співробітник ОВС повинен мати почуття відповідальності, солідарності з правом, справедливості, законності, правового обов'язку, поваги до права та закону та ін. [5, с. 27]. Державі потрібні спеціалісти, які мають високий професійний рівень, правову свідомість, можуть нести відповідальність за наслідки рішень і виконаних дій, працювати в екстремальних умовах, протистояти негативним впливам, переконані у соціальній значущості обраної професії та володіють необхідними спеціальними знаннями, вміннями та навичками.

Вимоги до конкурентоспроможності працівника включають також певний набір особових якостей працівника. За оцінками спеціалістів, ці якості зводяться до таких: бажання і здібність до навчання; різносторонність і гнучкість інтересів, талантів, ерудиція працівника; високий професіоналізм у вибраній сфері; навички спілкування (включаючи те, як працівник говорить, слухає і розуміє); уміння творчо вирішувати проблеми; здібність працювати у колективі [6].

Певний рівень конкурентоспроможності працівника на ринку праці повинен бути для нього відповідною гарантією у майбутньому зайняти ту чи іншу посаду. Так, відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками [7]. Гарантії забезпечення права громадян на працю визначені також у ст. 5 Кодексу законів про працю [8]. Відповідно до цього Кодексу держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності: безоплатне сприяння державними

службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних закладів; безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку з виплатою стипендій; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Законом України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. закріплено право громадян України вільно обирати види діяльності, які не заборонені законодавством; виключається будь-яка форма примусу до праці [9].

Наведемо приклад правового регулювання зовнішньої та внутрішньої конкурентоспроможності працівників.

Так відповідно до ст. 43 Конституції України право на працю визнається за кожною людиною. Воно означає можливість заробляти на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. У чинному КЗпП встановлено певні гарантії захисту громадян, які мають низький рівень конкурентоспроможності. До таких громадян відносяться неповнолітні особи. Держава дозволяє громадянам вступати у трудові відносини з досягненням 16-річного віку, а з дозволу батьків і осіб, що їх замінюють, як виняток, – навіть у разі досягнення 15 років. З метою підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійних навчально-виховних і середніх спеціальних навчальних закладів, які досягли 14-річного віку, у вільний від навчання час для виконання роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання. Слід зазначити, що рівень зовнішньої конкурентоспроможності громадян, які не досягли повноліття набагато нижчий ніж у громадян старшого віку. Тому для цієї категорії працівників держава встановлює додаткові гарантії та захист. Для прийняття на роботу молоді місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості визначають у межах, встановлених Законом України «Про зайнятість населення», квоту робочих місць. Ці місця використовуються для направлення на виробництво молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам,

яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу. Органи місцевої влади затверджують плани влаштування на роботу молоді і забезпечують їх виконання всіма підприємствами. У проекті Трудового кодексу (реєстраційний №1108, текст до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) [10] визначено, що роботодавець не має права відмовити у прийнятті на роботу особам, яких направлено на роботу у рахунок встановленої броні та квоти.

Оскільки організм неповнолітнього тільки формується, є потреба регулярно слідкувати за станом його здоров'я. Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і надалі, до досягнення 21 року, щорічно підлягають обов'язковому медичному оглядові. При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно переводиться на більш легку роботу. Одночасно відносно неповнолітнього вживаються лікувально-профілактичні та інші заходи. При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижчеоплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток.

Показово, що у зарубіжних країнах для молоді у віці до 18 (іноді до 22 – 23) років встановлюються занижені у відсотковому відношенні до мінімуму дорослих ставки. Так, у Франції для осіб віком до 18 років мінімальна заробітна плата нижча на 10%, а віком до 17 років – на 20% від мінімуму дорослого. В Іспанії мінімум для молоді у віці до 18 років встановлюється кожного разу в абсолютному вираженні. Наразі, він складає приблизно 2/3 дорослого мінімуму [11, с. 278]. Ця політика є цілком справедливою, тому що такий працівник матиме стимул до підвищення рівня своєї конкурентоспроможності та повинен буде підвищувати рівень своєї кваліфікації. Таким чином, було охарактеризоване правове регулювання зовнішньої конкурентоспроможності неповнолітніх працівників. У свою чергу внутрішня конкурентоспроможність, під якою розуміється конкуренція між працівниками однієї категорії, реалізовується відповідно до рівня їх знань, досвіду тощо.

У внутрішній конкурентоспроможності люди нерівні за своїми здібностями у використанні наданих їм можливостей. Саме це й обумовлює нерівність людей, коли при рівних умовах один може виконувати роботу за значно більшим обсягом, ніж інший, і відповідно одержувати більш високу винагороду. Сучасний цивілізований світ намагається більш послідовно здійснювати принцип рівності громадян. Відповідно до цього держава забезпечує єдність правового регулювання трудових відносин, що здійснюється загальним законодавством про працю, єдиним для всіх працівників.

Працівники з різним рівнем освіти, різного віку, кваліфікацією, стажем роботи не можуть бути рівними у своїй конкурентоспроможності, тому виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Така диференціація прово-

диться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працівників. Це здійснюється шляхом включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних положень, що стосуються лише тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства до деяких категорій трудящих. Диференціація трудового законодавства не суперечить ідеї соціальної рівності, оскільки встановлені відмінності у змісті та обсязі прав і обов'язків працівників та роботодавців мають на меті не створення привілеїв певним соціальним прошаркам, а досягнення більшої відповідності норм законодавства про працю особливостям трудових та пов'язаних з ними відносин. Диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності у порівнянні з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, та надає можливість працівникам у повній мірі реалізувати свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Сучасна економіка вимагає більш зваженого підходу до відбору кадрів. На сьогодні звичними є вимоги про проведення при прийнятті на роботу співбесід і тестувань. Проект Трудового кодексу передбачає, що вимоги до працівників встановлюються законодавством, але, на жаль, у державі немає повного переліку вимог до професійних характе-

ристич працівників, які необхідні для зайняття певної посади. Відсутність такого переліку призводить до того, що роботодавець може відмовити у працевлаштуванні працівнику спираючись не на закон, а на свій особистий розсуд.

Аналіз змісту загальної конкурентоспроможності працівників на ринку праці дозволяє зробити декілька ключових висновків: по-перше, значення конкурентоспроможності полягає у можливості використання її моделі як сукупності морально-ділових та особистих якостей працівника, необхідних для зайняття певної посади – з одного боку, так і використання такої моделі для захисту працівника, під час працевлаштування, від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу – з іншого; по-друге, метою конкурентоспроможності, як правової категорії є забезпечення працівника тією професією, якій відповідає рівню його знань і вмінь. Для цього необхідно, щоб конкурентоспроможність працівника знайшла своє відображення у певних нормах і мала відповідний механізм правового регулювання; по-третє, створення моделі конкурентоспроможного фахівця є нагальною проблемою системи правоохоронних органів для проведення професійного відбору та оцінки працівника; по-четверте, конкурентоспроможним на ринку праці може бути лише працівник поліції, який є професіоналом своєї справи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Світова доповідь про конкурентоспроможність // Голос України. – 12.07.1999. – № 54. – С. 12
2. Бандурка О.М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник / О.М. Бандурка, В.О. Соболев. – Х. : Вид-во ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.
3. Джафарова О.В. Правові основи партнерства міліції і населення: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Джафарова Олена В'ячеславівна. – Х., 2003. – 206 с.
4. Темченко В.І. Формування професійної правосвідомості співробітників міліції (проблеми теорії і практики) / В.І. Темченко. – К. : НАВСУ, Авангард, 2001. – 188 с.
5. Гойман В.И. Формирование правовой активности как составная часть коммунистического воспитания / В.И. Гойман. – М. : Высш. школа, 1988. – 152 с.
6. Экономическая энциклопедия / гл. ред. Л.И. Абалкин. – М. : Экономика, 1999. – 1055 с.
7. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
9. Про зайнятість населення : Закон України : від 01.03.1991 р., № 803–XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170
10. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10.12.2009 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
11. Налоги / под ред. Д.Г. Черника. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 400 с.