

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Юридичний факультет та Економічний факультет

Держбюджетна тема юридичного факультету
«Соціально-правові засади збереження та розвитку
трудового потенціалу України»

Громадська організація «Трудові ініціативи»

МАТЕРІАЛИ
МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО КРУГЛОГО СТОЛУ
«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ТРУДОВОЇ
МІГРАЦІЇ: ПРАВОВІ, ЕКОНОМІЧНІ,
ДЕМОГРАФІЧНІ, ОСВІТНІ АСПЕКТИ»

з нагоди Міжнародного дня мігранта
18 грудня 2019 року

м. Київ
2020

УДК: 349.2:331:314:325.2(477) (043.2)

Д 78

Д 78 Державна політика у сфері трудової міграції: правові, економічні, демографічні, освітні аспекти: матеріали міждисциплінарного круглого столу з нагоди Міжнародного дня мігранта (м. Київ, 18 грудня 2019 р.) / за ред. І.С. Сахарук, А.М. Магомедової. Київ : ФОП Маслаков, 2020. 230 с.

ISBN 978-617-7625-74-1

У збірнику вміщено тези наукових доповідей, присвячених дослідженню особливостей міграційних процесів в сучасних умовах, міграційній політиці України, правовому регулюванню праці трудящих-мігрантів, економічним і демографічним причинам та наслідкам трудової еміграції, державній освітній політиці як чиннику впливу на зовнішню трудову міграцію.

Для фахівців, які працюють у галузі трудової міграції, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7625-74-1

*© Держбюджетна тема юридичного факультету
«Соціально-правові засади збереження та розвитку
трудового потенціалу України», 2020*

© Колектив авторів, 2020

ЗМІСТ

Алексєєва Валерія Олегівна ДИНАМІКА МІГРАЦІЙНИХ ПОТОКІВ У СВІТІ.....	6
Батиченко Світлана Павлівна РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ З ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ	12
Дерій Олена Олександрівна МІГРАЦІЯ – РЕЗУЛЬТАТ ДЕРЖАВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ	16
Іваницький Антон Вячеславович ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ У ПОЛЬЩІ	24
Кожевніков Віктор Олександрович ДО ПИТАННЯ ПОШИРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	31
Костенніков Дмитро Михайлович ПУБЛІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІМІГРАЦІЇ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ	38
Костюченко Олена Євгенівна ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЯК РЕЗУЛЬТАТ НЕЗАХИЩЕНОСТІ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	42
Крижевський Антон Васильович ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ПІСЛЯ ЗДОБУТТЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ (90-ті роки ХХ ст.)	46
Кузнецов К.О. ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ	54
Кучма Ольга Леонідівна ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ	61
Лець Ольга Вадимівна ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ	65
Логвинова Марина Олександрівна РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗМІЩЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ У МІСЦЯХ КОМПАКТНОГО ПРОЖИВАННЯ.....	71
Магомедова Аліна Магомедівна ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК РУШІЙНА СИЛА РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ ЕМІГРАЦІЇ З УКРАЇНИ	77

Мельник Марія Богданівна УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА В МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ	80
Мельник Ярослав Ярославович АНТРОПОЛОГІЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ПОСТМОДЕРНІ ЯК РЕ(ДЕ)КОНСТРУКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА.....	89
Микитюк Оксана Петрівна ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ.....	98
Молчанова Юлія Олексіївна КЛАСИФІКАЦІЯ ЕМІГРУЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	102
Ольшевська Ірина Петрівна ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТРАНСМІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: СВІТОВИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ АСПЕКТИ	105
Онисенко Тетяна Сергіївна РОЛЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ПРОТИДІЇ ТРУДОВІЙ МІГРАЦІЇ.....	109
Панайотова Христина Олександрівна ОСВІТНЯ МІГРАЦІЯ: ЧОМУ САМЕ ПОЛЬЩА?.....	113
Погорєлова Олександра Сергіївна ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МІГРАНТІВ В УКРАЇНІ.....	117
Поліщук М. Г., Андрієвська Л.О. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	122
Прокопик Андрій Петрович ЗАКОНОДАВСТВО США У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ.....	125
Пустовалова Олеся Миколаївна СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ.....	129
Сахарук Ірина Сергіївна КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ.....	136
Сіньова Людмила Миколаївна ТРУДОВА МІГРАЦІЯ: УКРАЇНО-ПОЛЬСЬКИЙ ДОСВІД	144
Semenist Ivan LABOR MARKET OF UKRAINE – DEMOGRAPHIC, MIGRATION AND EDUCATIONAL RISKS	152
Таран Дарина Олександрівна ОЦІНКА СТАНУ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ	172

трудоу ресурсів в Україні потребує суттєвого вдосконалення та має бути здійснена комплексно у межах реалізації юридичних, освітніх та демографічних заходів у країні.

Список використаних джерел:

1. Minimum wages. Eurostat, July 2019. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en (access mode 29.11.2019).
2. Про державний бюджет України. Закон України. 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 рр. URL: <https://rada.gov.ua/> (дата звернення 29.11.2019).
3. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності по місяцях. Державна служба статистики, 2015 – 2019 рр. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 29.11.2019).

Мельник Марія Богданівна

кандидат юридичних наук, провідний юрист

Центру проблем імплементації європейського соціального права

Київського національного університету імені Тараса Шевченка,

доцент кафедри державно-правових та галузевих дисциплін

Київського університету права НАН України

УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА В МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ

Розглядаючи право, як спосіб врегулювання тих чи інших соціальних відносин, постає насамперед питання стосовно того, що будь яке правове регулювання у сучасному суспільстві повинно супроводжуватись не стільки із вченням про норму права, як правило поведінки, не стільки виходячи із розуміння простору права як невід'ємного феномену проявлення свободи, чи навіть благ, які виступають фундаментом задоволення інтересів носіїв права, скільки

повинна приділятися насамперед належна увага питанням саме умов їх утворення, формування та реалізації.

За такого підходу, постає за очевидне, що дійсно, правове регулювання трудових правовідносин у трудовому праві, також тісно стосується соціального аспекту виявлення умов, оскільки нерозривно пов'язане із обставинами, без яких нівелюється у початках правовий клімат, клімат, у якому б трудові правовідносини мали можливість повноцінно реалізуватись відповідно до ідеї, мети та завдання законодавця, чи природо-правового сенсу буття людини у трудових правовідносинах, втрачається потреба у трудовому праві як такому.

З наведених вище позицій, міграційні процеси переважно також залежні від ряду умов, які характеризуються тим, що вони пронизані компаративістським підходом, що від частини опосередковуються нормативно-правовим регулюванням міжнародного приватного права, з іншого, безпосередньо стосуються соціального права та формуючих його умов. Уявляється, що за цими двома константами криються важливі питання правової та соціальної культури, питання соціального життя мігрантів, а саме питання міграції, що завжди зводяться у ранг трудової міграції, які й становлять проблему повноцінної, ефективної соціалізації мігрантів.

У юридичній енциклопедії, трудова міграція визначається, що цей термін походить від латинського «migratio», що означає переселення та тлумачиться як соціально-правове явище, яке характеризується переміщенням працездатного населення як усередині країни, так і за її межі під впливом негативних економічних чинників у пошуках роботи на певний термін. Особливістю трудової міграції є те, що вона передбачає збереження постійного зв'язку мігранта з країною походження. Розрізняють легальну та нелегальну міграцію [2, с.693-694].

Тут ж, слід мати на увазі, що у міжнародному привичному праві, відстоюється позиція стосовно того, що саме глобальні та регіональні процеси розпаду одних державних утворень, виникнення нових самостійних держав обумовило певний поштовх міграційних процесів. Переміщення людей із однієї держави до іншої призвело до зростання

процесів, пов'язаних із пошуком роботи. Звертається увага на те, що саме ці обставини стали причиною серйозної уваги світового співтовариства до проблеми сучасної трудової міграції, а також, до забезпечення прав трудящих-мігрантів, які законно проживають на територіях, зокрема, Ради безпеки країн Європи [5, с.256].

Правове регулювання у сфері міграції здійснюється національним та міжнародним законодавством. А саме: Європейською конвенцією про правовий статус трудящих мігрантів (1977р.), Конвенцією ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1990р.), Конвенціями МОП №97 «Про працівників мігрантів» (1949р.), №143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» (1975р.), №111 «Про дискримінацію в галузі праці та знань» (1958р.), Європейською соціальною хартією (1996р.); різними двосторонніми договорами між Україною та Польщею, Чехією, Італією, Португалією та навіть Росією [2, с.694]. На національному рівні – Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» (2011р.), «Про імміграцію» (2000р.), «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо боротьби з нелегальною міграцією» (2001р.) [2, с.694], «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (2014р.), тощо.

Не було б зайвим зазначити, що доктрина міжнародного приватного права визначає, що трудова діяльність у міжнародній сфері підпорядковується низці специфічних правил, які постають у трьох ключових підходах: (1) обов'язкову видачу дозволів на в'їзд іноземних громадян та осіб без громадянства на свою територію у сполученні із наданням дозволу на роботу (Австрія, Франція, Німеччина, Швейцарія, Велика Британія, Канада, США та інш.); (2) отримання дозволу на роботу вимагається не від фізичної особи, яка планує здійснювати трудову діяльність, а від організації, яка укладає договір із майбутнім працівником (наприклад, у Монголії); так із (3) поряд із дозволом на залучення іноземної робочої сили, що видаються юридичними особами, вимагається видача безпосередньо іноземцям підтверджень на право трудової діяльності [5, с.257]. За таких обставин, побіжно можливо

припуститися виявлення певного взаємозв'язку умов, які криються у тому, що рівень економічного розвитку країни, соціальних пакетів, заробітної плати тісно пов'язаний із встановленням адміністративних бар'єрів для трудових мігрантів, із встановленням відповідного правового режиму, національно-правових норм тієї держави, у якій буде виконуватись робота. Такі умови мають очевидно об'єктивний та суб'єктивний характер.

Що це означає? Це означає і те, що рівень нормативно правового регулювання трудових правовідносин, стан трудового законодавства пов'язаний насамперед із основною ідеєю трудового права у тій чи іншій країні – її ефективності, якій сприяють ряд чинників, що не допускають некваліфікованих працівників на зайняття роботи, як і ряд заходів, які забезпечують баланс економічної політики та трудової міграції.

Водночас, доцільно звернути увагу й на те, що питання ефективності тісно пов'язане і з доктринальним та глибоким розумінням права в контексті формуючих її складовими. Спробуємо їх визначити.

Так, цікавим визначається підхід Т.А. Занфірової стосовно того, що трудові цінності, попри будь який універсалізм, не мають абсолютного, універсального характеру, адже вони формуються в різних культурах. При цьому, на думку вченої, саме ці відмінності часто ігноруються на універсальних правах людини без врахування культурних відмінностей людини у різних спільнотах. До того ж, на її думку, у трудовому праві ЄС це процес називається гармонізація, яка в теорії має сприяти підвищенню продуктивності виробництва, створенню єдиного ринку й покращенню стандартів соціального захисту найманих працівників. В юридичному відношенні цей процес пов'язаний не тільки з уніфікацією норм, але й з «урівноважуванням» цінностей національних правових систем різних європейських держав [3, с.448].

Наведені обставини є у тісному взаємозв'язку із такими категоріями у праві як «можливість» та «дійсність», а звідси й – «правові стимули».

М.І. Матузов та Н.В. Ушанова відмічають, що будь яка правова можливість, це завжди соціальна можливість, але не усяка соціальна можливість є можливістю правовою. Адже за аналогією можливо

спостерігати і те, що будь яке правове відношення – це завжди суспільне відношення, але таке правовідношення є правовим тільки тоді, коли воно безпосередньо відноситься до права, ним опосередковується. Немає права – не має правової можливості, але є просто можливість – в суспільно сенсі, моральному тощо [6, с.28]. Так само стає можливим змоделювати стосовно ефективності у трудовому праві в контексті дотримання умов ефективності при врегулюванні питання трудової міграції. Тобто, є законний порядок реалізації мігрантами право на працю, а в державі – забезпечення дотримання трудових та соціальних гарантій в сфері праці – значить можливо вести діалог про нормальне нормативно правове врегулювання відносин у сфері праці під час міграційних процесів.

Чому так відбувається? Це відбувається на нашу думку саме тому, що відстежується очевидний «ланцюжок» правових дій, що пов'язані із виникненням, зміною та припиненням трудових правовідносин. Будь які правовідносини складаються із таких важливих елементів як от тріади – суб'єкту, об'єкту та змісту (права та обов'язки). Якщо відсутнє їх законодавче врегулювання – той відсутній склад правовідносин. Відсутній склад правовідносин – відсутні належні умови забезпечення охоронюваних прав та свобод людини у трудо-соціальній сфері. Водночас, слід зазначити, що в Україні, відповідно до ч.2 ст.19 Конституції України, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Це означає і означає, що забезпечення повноцінного захисту та охорони трудових прав робітників-мігрантів державою буде фактично нівельовані, неможливими при фактичній наявності на тій чи іншій території самих суб'єктів (мігрантів) та об'єктів (роботи/робочого місця), тобто, в дійсному, реальному сенсі. Адже наявне лиш одне – інша правова реальність, що стосується правовою невизначеністю, пробілами та прогалинами у праві. Відповідно, чи можемо ми за таких умов вести мову про ефективність, як складову елементу ідеології трудового права. Очевидно, що ні.

Більше того, важливим елементом позитивно-визначеного правовідношення є обов'язки. На думку М.І. Матузова та Н.В. Ушанової, саме обов'язки виконують у правовій системі важливі багатоцільові функції. Адже вони виступають як: (1) певні показники суспільно-необхідної, державно-цілеспрямованої поведінки; (2) як елементи правового статусу (положення) особистості; (3) як інструменти правового регулювання; (4) як засоби формування правосвідомості та самодисципліни громадянина; (5) як меседж до умов демократії; (6) як гарантія здійснення прав та свобод особистості; (7) і, як фактор стабільності та правопорядку в суспільстві [6, с.205].

Я.Я. Мельник визначає залежність релевантності при виконанні обов'язків у цивільному процесі із станом реальності. Релевантна поведінка суб'єкта права завжди викликана дією диспозитивного методу у праві [8, с.295]. Це означає, що при нелегальній міграції, завжди домінують принципи приватного права, принципи, пов'язані із основними/природними правами людини. Правами – аби вижити у складній соціальній ситуації. Фактично – йдеться вже про обов'язок, який за часту не регламентований позитивним правом у достатній мірі, а лише витікає із природних потреб людини. За таких розрив від цивілізованого та декларованого підходу та людиною очевидний. Адже за умов відсутності належного нормативно-правового регулювання, насамперед втрачається зв'язок із обов'язковим для працівника та роботодавця елементу відносин – обов'язку, а вслід за цим – втрачається зв'язок із гарантіями визначеними державою та міжнародними організаціями у сфері праці. Відсутність прописаного обов'язку, так чи інакше пов'язана із втратою ефективності трудового права, його структурно-системного потенціалу впливати та корегувати правовідносини у законний, найбільш прийнятний спосіб, відсутні й належні правові стимули.

Адже правові стимули у праві, розглядаються насамперед як правове спонукання до законослухняної поведінки, створення для задоволення власних інтересів того чи іншого суб'єкта благо сприятливого режиму [1, с.91]. До умов ефективності правового стимулювання та правового обмеження прийнято й відносити ще ряд

важливих умов: адекватність правових стимулів та правових обмежень (форм) інтересам, мотиви та установки людей (утримання); досконалість законодавства та правозастосовної діяльності; рівень правової культури суспільства та обмежень у праві; індивідуальний та диференційовані підходи до його реалізації та інші [1, с.92]. Отож, відсутність врегламентованих стимулів характеризується доволі таки не позитивно для правового регулювання, а особливо стосовно тих процесів, які стосуються міграції. Адже не працюючий/незайнятий мігрант – це завжди джерело певних соціальних ризиків та, навіть ризиків криміногенного характеру.

Реалії глобалізаційних міграційних процесів супроводжуються ще із одним доволі негативним процесом. Його слід розглядати із точки зору філософії трудового права. До прикладу, враховуючи те, що філософи, дещо по іншому підходять до питань глобалізації, масовості, слід припуститись аналізу визначених ними умов у розрізі до міграційних трудових процесів.

Так, Гобсон розглядав територіальну експансію або ж імперіалізм як щось аномальне, або таке, що належить до соціальної патології [7, с.187]. На думку Михайла Бахтіна, маса – це «число мерців», що стає активною силою за умови потрапляння її у «силове поле смерті» [7, с.165]. За Лебонсом, сила натовпу переважно спрямована лише на руйнацію. А панування натовпу завжди засвідчує про стан варварства. Цивілізація ж передбачає існування чітких правил, дисципліну, перехід від інстинктивного до раціонального, передбачення майбутнього, більш високу ступінь культури, а це «все є тими умовами, яких натовп, сам по собі, ніколи не міг здійснити» [4, с.181; 7, с.166–167]. Тому дослідники-філософи схиляються подекуди до думки у тому, що про яку б конкретну расу чи народ не йшлося, всіх знищує «вихід на сцену мас», які зменшують останній етап цивілізаційного розвитку: «історично найпевнішою роллю мас було могутнє руйнування застарілих цивілізацій» [7, с.167].

Натомість, ситуація із внутрішньо переміщеними особами в зв'язку із збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, повсюдних проявів

насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру має очевидно інший вимір, продукований доволі специфічним феноменом прояву умов правових реалій, які, очевидно вимагають кардинально іншого підходу до філософсько-правового переосмислення ролі ефективності, ролі держави. Переосмислення насамперед аксіологічної цінності держави не стільки у впливі на процес міграції, скільки здатності створити ефективне «трудове право», буттєві умови внутрішньо переміщених осіб. Тобто, забезпечити гарантії та виконати обов'язок стосовно забезпечення щонайменше реалізації ст.ст.1 та 3 Конституції України.

У відступ від прояву «масової культури», можливо дійти до висновків у тому, що умови, які формують ефективність трудового права в міграційних процесах тісно пов'язані на необхідності різнобічного нормативно-правового врегулювання трудових правовідносин в аспекті долання прогалин та колізій в праві, вироблення норм права на заохочувально-стимулюючих принципах, обов'язкового врахування чіткої процедури реалізації трудових прав із наданням прозорості, швидкості та послідовності у процесах набуття права на працю. Водночас, процеси забезпечення ефективності при трудовій міграції зумовлюються національним режимом регулювання трудових правовідносин, національною системою права, рівнем демократії та міжнародними стандартами управління у сфері міжнародної міграції, зобов'язаннями держав та механізмах їх реалізації. Адже ігнорування міжнародних підходів, очевидно що не сприяє ефективній дії системи права, як і забезпеченню належного правопорядку у сфері ефективного регулювання права на працю, розвитку доктрини трудового права.

Список використаних джерел:

1. Актуальные проблемы теории государства и права: хрестоматия/авт.-сост. В.М. Баранова, О.Б. Купцова. М.: Юрлитинформ, 2012. 368с.

2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т.11: Трудове право/редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин

(заст.голови), О.Я. Ярошенко та ін.; Нац.акад.прав.наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац.юрид.ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776с.

3. Занфірова Т.А. Філософія трудового права: навчально-методичний посібник для студентів юридичних факультетів і відділень/Т.А. Занфірова. Харків: Константа, 2018. 515с.

4.Лебон Г. Психология народов и масс. Челябинск.: Социум. 2010. 379с.

5.Міжнародне приватне право. Практикум/ За ред. Р.А. Майданика, Н.С. Кузнецової, Т.В. Боднар, Е.М. Грамацького. К.: Логос, 2010. 320с.

6.Матузов Н.И., Ушанова Н.В. Возможность и действительность в российской правовой системе: монография. М.: Юрлитинформ, 2013. 368с.

7. Сайтарли І.А., Іщенко О.М., Приятельчук А.О. Нариси з сучасної філософії: Навчальний посібник для магістрів та здобувачів ступеня доктора філософії/І.А. Сайтарли, О.М. Іщенко, А.О. Приятельчук (За ред. академіка НАН України Л.В. Губерського). К.: «ВАДЕКС», 2016. 370с.

8. Особливості дії цивільних процесуальних обов'язків в Цивільному процесуальному праві України: Монографія: М.Б. Мельник, Я.Я. Мельник, М.М. Ясинок [за загальною редакцією д.ю.н., професора М.М.Ясинка]. К.: Алерта, 2014. 336с.