ПРАВО

УДК 347.122:349.2

Венедіктов С.В.
доцент кафедри державно-правових дисциплін Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, кандидат юридичних наук

Деякі питання інтеграції вітчизняних трудових правовідносин до Європейського Союзу

Анотація:

Розглянуто перспективи подальшої інтеграції вітчизняного трудового права у світову спільноту. Встановлено, що зазначене є можливим лише завдяки попередньому аналізу нормативних актів Євросоюзу з точки зору можливості та необхідності їх адаптації до українських реалій, а вже потім втілення (чи відмови від нього, або перегляду та втілення) у внутрішніх нормативних актах рекомендацій ЄС, які стосуються трудових правовідносин.

Ключові слова: трудові правовідносини, суб'єкти трудових правовідносин, Міжнародна організація праці, Рада Європи, Європейський Союз.

Аннотация:

Рассмотрены перспективы дальнейшей интеграции отечественного трудового права в мировое сообщество. Установлено, что данная интеграция возможна лишь путем предварительного анализа нормативных актов Евросоюза с точки зрения возможности и необходимости их адаптации к украинским реалиям, а уже потом их воплощения (или отказа от него, переработки и воплощения) во внутренних нормативных актах рекомендаций ЕС, которые относятся к трудовым правоотношениям.

Ключевые слова: трудовое правоотношение, субъекты трудовых правоотношений, Международная организация труда, Совет Европы, Европейский союз.

Annotation:

Considered the prospects for further integration of national labor law in the international community. It is established that this integration

is possible only through a preliminary analysis of the EU regulations in terms of possibility and necessity of their adaptation to Ukrainian realities, and only after their implementation (or withdrawal, processing and embodiment) in the internal regulations of EU recommendations, which relate to labor relations.

Key words: labor legal relationship, legal relationship subjects, the International organization of work, the Council of Europe, the European Union.

У процесі налагодження відносин із зовнішнім світом Україна має керуватися політичною та економічною доцільністю. Країна ідентифікує себе як держава європейського типу, що зумовлено її історичним минулим, географічним положенням та економічними зв'язками з європейськими країнами. Знаходячись на перетині інтересів світових центрів сили – Росії, Європейського Союзу, США, Азії – Україна не може залишитися осторонь від змін, що відбуваються.

Метою статті є з'ясування стану та проблем адаптації українського трудового законодавства до системи міжнародних норм в цілому, та, зокрема, перспектив інтеграції українських трудових правовідносин до трудових правовідносин, що існують у світовій спільноті.

Актуальність статті вбачається у тому, що за умов активної правотворчої діяльності, з урахуванням задекларованого Україною шляху на світову та європейську інтеграцію, слід чітко визначити пріоритети та ступінь застосування міжнародних нормативних актів, що регламентують правовідносини, задля розумного і ефективного використання досвіду світової спільноти в національній правовій системі.

У першу чергу, під інтеграцією України до світової спільноти йдеться про входження до Європейського Союзу. На сьогодні ситуація є абсолютно неоднозначною.

Аналізуючи стан інтеграції до європейської спільноти, слід відмітити участь України у численних міжнародних організаціях та проектах. Україна є одним із засновників ООН. У 1992 році Україна стала суб'єктом міжнародних економічних відносин, вступивши до низки міжнародних економічних організації: Міжнародний валютний фонд, Міжнародний банк реконструкції та розвитку,

Європейський банк реконструкції та розвитку, Міжнародна фінансова корпорація, Рада Європи, Всесвітня організація торгівлі [1].

Однак при цьому, за словами авторитетного експерта Романа Шпека, який протягом багатьох років очолював представництво України при Європейському Союзі, «будівлю членства України в ЄС зведено за роки незалежності на двадцять – двадцять п'ять відсотків». Не складно підрахувати, що за подібних темпів можна говорити про суттєві результати не раніше, ніж через півстоліття, у разі, якщо інтеграційний курс України буде збережено. Європейський Союз у 2003 році прийняв новий інституціональний проект Великої Європи. З урахуванням невдалого досвіду з Туреччиною, яку ще в 1979 році проголошено асоціативним членом ЄС і яка в 1999 році, зробивши крок назад, стала знову кандидатом для вступу в ЄС, інститут асоційованого членства був скасований. У зв'язку з цим, те, що на вимогу Віктора Ющенка після самміту НАТО в Бухаресті про прийняття України в асоційовані члени ЄС до вересня 2008 р., Верховний представник Європейського Союзу Хав'єр Солана відповів, що Україна поки недостатньо політично зріла країна для членства в ЄС та НАТО, вбачається цілком органічним. Цю думку було переконливо підтверджено на самміті Україна–ЄС в Парижі у вересні 2008 року. Ситуацію дещо ускладнило те, що проект «Лісабонської стратегії» Євросоюзу, що передбачала наздогнати і обігнати США та «азіатських тигрів» за конкурентноздатністю до 2010 року залишився нереалізованим у зв'язку зі світовою кризою. Відторгнення на референдумі в Ірландії Лісабонського договору ще раз продемонструвало кризу в ЄС та остаточно поставило хрест на розширенні угрупування, за винятком Хорватії. За прогнозами аналітиків, якщо підрахувати кількість жителів України та мусульманської діаспори в Європі, то частка західноєвропейців з урахуванням різних темпів природного відтворення в ЄС зменшиться з 68% до 50% до 2020 року. Не європейці будуть домінувати у найбільших європейських столицях. Тоді проект західноєвропейської цивілізації – Європейський Союз – втрачає сенс. Окрім того, в Україні відбулося неприпустиме для європейських країн соціальне розшарування. Десятинний коефіцієнт (розрив між багатими та бідними) складає в Україні 1 до 40, тоді як у другій олігархічній наддержаві (Росії) – 1 до 25, а в Західній Європі в середньому – 1 до 8. Європейська інтеграція України передбачає створення зони вільної торгівлі (ЗВТ), можливість безвізового

простору для громадян України, створення загального авіаційного простору та інтеграцію до європейського енергетичного ринку, приєднання до рамкової програми ЄС з науки і технологій. Заснована у 2005 році бізнес-рада Україна–ЄС сприяє розвитку торгівельних відносин та формуванню ЗВТ. Проект угоди містить більше 90% зовнішньої торгівлі товарами та послугами. Європейський Союз зацікавлений у розширенні свого споживчого ринку. Однак, щодо металургійної, хімічної і продовольчої української продукції існують невирішені проблеми ліцензування та сертифікації. Крім того, Київ не розглядав ефективності входження у ЗВТ з Європейським Союзом та до митної зони Євразійського економічного співтовариства з позицій розширення споживчого ринку України [2]. У 2009 році, коли фінансова криза зачепила весь світ, Україна знизила економічні показники з багатьох напрямків. Зараз підприємства змушені розробляти нові стратегії виживання і розвитку для забезпечення подальшого розвитку, використовуючи позитивний досвід інших країн.

У 2011 р. американський журнал International Living в своєму щорічному рейтингу Quality of Life Index, який визначає країни, найбільш придатні для проживання, представив Україну у порівнянні з 2010 роком на п'ять пунктів нижче, надаючи їй 73 місце – між Намібією та Ботсваною. У рейтингу Legatum Prosperity Index британської дослідницької організації Legatum Institute, що оцінює багатство і добробут країн, за той же період Україна посіла лише 69 місце [3, с. 36]. Серед пострадянських країн гірше ситуація лише в Узбекистані та Молдові. Проаналізувавши рівень відсоткових ставок, темпи інфляції, темпи росту ВВП та його частку на душу населення, автори Quality of Life Index дійшли висновку, що Україна за цими критеріями знаходиться у трійці найгірших країн світу: позаду тільки Зімбабве та Сомалі. Однак на фоні найближчих сусідів з пострадянського простору – Росії та Білорусії – Україна має більш високий рейтинг, випереджаючи їх за рівнем розвитку громадянських свобод. За іншими суттєвими категоріями: розвиток інфраструктури, стан навколишнього середовища і економічний розвиток – Україна від них відстає. Ведення бізнесу тільки ускладнилося, поріг входження на будь-які ринки виріс, в Україні найскладніша в Європі система оподаткування. Адміністратор програми розвитку ООН, Хелен Кларк, уважає, що благополуччя громадян країни залежить від індексу розвитку людського потенціалу

(ІРЛП), який враховує тривалість життя, стан медицини і освіти. Відповідно до висновків кураторів програми за останні п'ять років ІРЛП, хоч і несуттєво, але зріс – з 0,69 до 0,71, та Україна перейшла до групи країн з високим індексом. Відповідно до нового ІРЛП Україна займає 69 місце. Цей рівень був досягнутий завдяки освіченості населення [4, с. 31]. Світова тенденція щодо розширення політичних, економічних, соціальних зв'язків між державами впливає на зростання міжнародної міграції робочої сили, викликаючи необхідність удосконалення міжнародно-правового регулювання праці. Завдяки цьому відбувається наближення національних систем трудового права різних країн. Основним юридичним підґрунтям, що сприяє реалізації закономірностей міжнародної взаємодії правових систем різних держав є загальновизнані норми міжнародного права [5, с. 65]. Кожна країна прагне співвідносити своє право і законодавство з міжнародним правом. Роль останнього зростає, і для цього є об'єктивні причини. Справа в тому, що в сучасному світі посилюються тенденції взаємозалежності і взаємовпливу держав. Створені з цією метою міжнародні організації і спільноти держав сприяють узгодженому вирішенню загальних проблем світової співдружності. Усвідомлення необхідності їх рішення стає домінантою суспільної поведінки у багатьох країнах. Звідси – неминуча зміна співвідношення внутрішнього та міжнародного права. Причому процес відбувається суперечливо в аспекті поєднання їхніх норм, перетворення, взаємовпливу і подолання колізій [6, с. 7]. Навіть у ситуації, що склалася, об'єктивно Україна не в змозі залишатися осторонь глобальних інтеграційних процесів. Починаючи з 2001 року і до сьогодні, в Україні за підтримки МОП в рамках проекту «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці» відбувається процес реформування законодавства, який регламентує трудові правовідносини. У цьому процесі беруть участь фахівці, представники профспілок, роботодавців, вчених та міжнародних експертів з трудового права. У межах цього процесу відповідно до концептуальних принципів Постанови Верховної ради України «Про концепцію реформування законодавства про працю України» [7] відбувається кодифікація трудового права, істотною причиною якого є необхідність гармонізації із системою норм міжнародного та європейського права, яким визначаються трудові правовідносини. Статтею 8 чинного Кодексу законів про працю України охарактеризовано співвідно-

шення міжнародних договорів та угод із законодавством України.

Зазначене збережено і в ст. 15 проекту Трудового кодексу України [8; 9]. У процесі розвитку чинних та становлення нових трудових правовідносин Україні необхідно орієнтуватися на міжнародні трудові стандарти, які є результатом міжнародно-правового регулювання праці і нормативно закріплені в актах Організації Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародної організації праці (МОП), регіональних об'єднань держав (Ради Європи, Європейського союзу). Створена для підтримки, зміцнення міжнародного миру та безпеки, розвитку співробітництва між державами Організація об'єднаних націй (ООН) на сьогодні включає 192 держави. Головним внеском ООН у міжнародно-правове регулювання трудових правовідносин уважається визначення комплексу трудових прав як однієї зі складових основних прав людини у Загальній декларації прав людини і в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Загальну декларацію прав людини схвалено Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. відповідною резолюцією. Вона не має обов'язкового характеру. Це програмний політичний документ. Однак, уважається, що саме Загальна декларація прав людини стає наріжним каменем міжнародного захисту прав і свобод людини. У Загальній декларації прав людини відокремлено та сформульовано пакет основних невід'ємних та невідчужуваних трудових прав людини: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі і сприятливі умови праці; право на рівну плату за рівний труд без будь-якої дискримінації; право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує пристойне існування людини та її родини, яке за необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні союзи і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачуваний періодичний відпочинок. Загальна декларація прав людини не дає визначення права на працю, але контекстно пов'язує його зі свободою вибору праці, відсутністю примушення до праці, захистом від безробіття (забезпечення зайнятості, надання матеріальної допомоги безробітним), забезпеченням безпечних, справедливих та сприятливих умов праці. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права схвалений Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році і як багатостороння міжнародна уго-

да був ратифікований більшістю держав-членів ООН. Він визначає право на працю, як право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Того ж року ООН прийнятий Міжнародний пакт про громадянські та політичні права. Цей нормативний документ присвячений загальногромадянським правам, серед яких слід виділити заборону примусової праці та вільне здійснення права на асоціацію, в тому числі право на створення професійних спілок. Україна (Українська РСР), яка була самостійним членом ООН ще в роки існування Радянського Союзу, ратифікувавши вищевказані нормативні акти, взяла курс на світову інтеграцію. З 1954 року Україна бере участь у Міжнародній організацій праці – спеціалізованій установі ООН, що розв'язує питання регулювання трудових відносин. У науковій літературі виділяють дві послідовні стадії, які містять процес імплементації міжнародних правових актів до національного законодавства: вираження державами згоди на обов'язковість для себе міжнародних норм, що спричинює трансформацію останніх у внутрішнє законодавство; їх виконання. У свою чергу у процесі внутрішньоправової імплементації міжнародних норм про працю виокремлюються три групи факторів (зовнішні – зміст, соціальні та юридичні особливості зазначених норм, а також механізм міжнародного контролю за застосуванням відповідних договорів; змішані – пов`язані з проблемою співвідношення міжнародного та внутрішньодержавного права; внутрішні – юридичні, політичні, соціально-економічні тощо [10, с. 11–12]. Імплементація актів МОП стосовно трудових правовідносин в Україні здійснюється шляхом включення до тексту національних законів положень ратифікованих і нератифікованих договорів (конвенцій та рекомендацій МОП) [11, с. 462]. Сьогодні трудові правовідносини в Україні регламентуються конвенціями МОП, які ратифіковані Україною і увійшли до її правової системи, зокрема щодо заборони примусової праці; заборони дискримінації в галузі праці; прав на об'єднання трудящих та захисту їх прав, прав представників трудящих на підприємствах; колективних договорів та угод, державної політики в галузі зайнятості, забезпечення працевлаштування, професійної орієнтації та професійної підготовки, захисту працівників при банкрутстві роботодавця, встановлення мінімальної заробітної плати, гарантії оплати праці, нормованого робочого часу, оплачуваних відпусток, створення належних умов праці та

життя, закріплення мінімального віку допуску до роботи, захисту дитячої праці тощо.

Крім того, наша держава є членом Ради Європи – найстарішої в Європі міжнародної політичної організації.

Регіональні європейські стандарти праці закріплено в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.) та в Європейській соціальній хартії (прийнята у 1961 році, переглянута у 1996 році).

Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод ратифікована Україною 17.07.1997 р. Цей нормативний акт забороняє примусову або обов'язкову працю (ст. 4 Конвенції), при цьому термін «примусова праця» відповідно до Конвенції означає роботу, що виконується в період позбавлення волі або в період умовного звільнення від позбавлення волі; військову службу або службу, яку особа виконує замість військової за політичними та релігійно-етичними мотивами; службу, яка є обов'язковою в умовах надзвичайного стану або лиха; будь-яку роботу, яка стосується загальногромадянських обов'язків. Конвенція також закріплює свободу об'єднання трудящих у асоціації або професійні спілки (ст. 11) для захисту власних інтересів, але допускає обмеження на здійснення профспілкових прав для осіб, що є державними службовцями, а також обмеження, встановлені законом, які необхідні в демократичному суспільстві для збереження громадської моралі та безпеки, попередження безладів і злочинів, охорони здоров'я та захисту прав і свобод інших осіб [12].

Європейська соціальна хартія (переглянута) була ратифікована Україною 14 вересня 2006 р. Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна згрупувати за змістом у такі основні групи: право на працю та забезпечення зайнятості; право на справедливі умови праці; право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливу винагороду; право на об'єднання; право на представників працівників на підприємстві; право на колективні переговори; право працівників та підприємців на колективні дії; охорона праці молоді; права вагітних жінок та жінок-матерів; право на професійну орієнтацію; право на професійну освіту; права інвалідів; право працівників-мігрантів на допомогу та захист; право працівників на інформацію та консультації; право працівників визначати та покращувати умови праці та виро-

бничого середовища; право працівників на захист своєї гідності під час роботи; право працівників щодо сімейних обов'язків.

Європейська соціальна хартія проголошує, що передбачені в ній права здійснюватимуться без дискримінації за мотивами раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного або соціального походження, здоров'я, приналежності до соціальних меншин, народження або інших обставин особистого характеру [11, с. 545].

Європейський Союз – міжнародне утворення, яке поєднує ознаки міжнародної організації і держави, однак формально він є ані тим, ані іншим. Союз – це суб'єкт міжнародного публічного права, який має повноваження до участі в міжнародних відносинах та має надзвичайне значення.

Головною новацією, пов'язаною зі створенням Європейського союзу у порівнянні з іншими міжнародними утвореннями, є те, що члени Союзу відмовилися від певної частини суверенітету заради створення політичного об'єднання з єдиною структурою.

Особливість Євросоюзу – наявність власного права, яке безпосередньо регулює відносини не тільки держав-членів, а й їх громадян та юридичних осіб.

Право ЄС складається з, так званих, первинного, вторинного та третинного. Первинне право – установчі договори ЄС; договори, що вносять до них зміни (ревізійні договори); договори про вступ нових держав-членів. Вторинне право – акти, що видаються органами ЄС. Третинне право – рішення Суду ЄС, які широко використовуються як правові прецеденти. Право ЄС діє на території країн ЄС і є пріоритетним щодо національного законодавства держав-членів ЄС.

Для вступу в ЄС країна-кандидат повинна відповідати Копенгагенським критеріям, які прийняті у червні 1993 року на засіданні ЕС у Копенгагені, і затверджені у грудні 1995 року на засіданні ЄС в Мадриді. Критерії вимагають, щоб в державі були дотримані демократичні принципи свободи та права людини, а також принцип правової держави. Також у країні повинна бути конкурентноздатна ринкова економіка та повинні визнаватися загальні правила та стандарти ЄС, ураховуючи прихильність цілям політичного, економічного і валютного союзу [13].

Модифікація національного трудового законодавства стає виконанням міжнародних зобов'язань держави та реалізацією гло-

бальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими нормами, що ґрунтуються на ратифікованих та універсальних конвенціях МОП. Потрібно також звернути увагу на те, що набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала основні акти цієї установи: Європейську Конвенцію про захист прав та найсуттєвіших свобод людини і Європейську соціальну хартію (переглянуту). Важливим також є те, що законодавець ратифікував такий фундаментальний в Європі нормативно-правовий акт як Європейська конвенція про правовий статус трудових мігрантів, яка прийнята Радою Європи у 1977 році, та долучився до процесу універсалізації європейського трудового права, яке втілює право європейських держав, поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, тобто має комплексну природу і є динамічним [14, с. 22-26]. Внаслідок процесу універсалізації європейського трудового законодавства та долучення до Європейської конвенції, що є для держав, які її підписали, «першим кроком для забезпечення колективного здійснення деяких із прав, проголошених у Загальній декларації» [15, с. 4], громадяни України здобули право звертатися до захисту до Європейського суду з прав людини, зокрема, у разі невиконання національними судами рішень щодо виплати роботодавцями заборгованості із заробітної плати. Протягом існування незалежної України, особливо в останнє десятиріччя законодавець здійснив масштабну роботу по адаптації національних трудових норм до міжнародних шляхом:

- прямого застосування міжнародних актів після ратифікації;
- внесення міжнародних норм до тексту законів;
- реалізації положень ратифікованих або нератифікованих актів засобами національного законодавства.

Саме на цій підставі Н.Б. Болотіна зауважує, що в Україні протягом останнього десятиріччя здійснюється планомірна наполеглива робота з адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів [16, с. 169]. Разом з цим потрібно зазначити, що стан відповідності національного трудового законодавства міжнародним стандартам залишається мізерним. Особливо проблематичним залишається законодавство у сфері захисту трудових прав працівників.

Наприклад, Є. Глинська вважає, що захисна функція українського трудового права взагалі зводиться до охорони праці [17, с. 183]. Проте потрібно враховувати, що міжнародно-правові акти,

які регламентують права працівників розуміються як комплекс соціально-економічних прав та свобод, які має учасник трудових правовідносин [18, с. 22].

Сьогодні в Україні існує проблема захисту прав працівників у трудових правовідносинах. Так, під час світової економічної кризи були найбільш поширеними такі порушення як незаконні звільнення працівників, їх експлуатація, несвоєчасна виплата заробітної плати. Приміром, у 2010 році на 99-й конференції МОП єдиною державою-членом, звіт уряду якої щодо порушення Конвенції МОП № 95 «Про охорону зарплати» заслухано окремо, була Україна.

В умовах модернізації трудового законодавства захисна функція трудового права розширюється також завдяки поширенню його норм на відносини, які раніше ним не регулювалися, а також залучення нових елементів, головним чином таких, як заборона дискримінації; заборона втручання в особисте життя працівника; захист працівників від посягань роботодавця тощо [19, с. 53-55]. На думку В.В. Жернакова, існує тенденція поширення захисних положень трудового права на категорії трудящих, що не належать до найманого персоналу, на так званих автономних працівників (ремісників, дрібних торговців, осіб вільних професій, а також членів виробничих кооперативів, сімейних підприємств, недержавних службовців, поліцейських і військовослужбовців [20, с. 52].

Підведемо підсумки. Якщо казати про світову інтеграцію як про явище, то Україна, безумовно, вже давно залучена до інтеграційних процесів. Будучи активним учасником найбільш авторитетних світових організацій, які визначають загальні принципи трудових правовідносин, орієнтуючись на права та свободи людини, наша країна послідовно втілює норми міжнародного трудового права у законах та підзаконних актах. Інше питання, чи відіграє яку-небудь роль вітчизняний досвід регулювання трудових правовідносин в світовому масштабі, чи використовують міжнародні організацій які-небудь рекомендації, огляди, аналітику українських політиків та вчених? Можливо, так, але навіть у такому випадку, ступінь використання є мізерною, оскільки на це є об'єктивні причини. Сьогодні Україна може розглядатися світовою спільнотою, в основному, як джерело трудової міграції – внутрішньодержавний досвід правотворчої та правозастосовної діяльності у врегулюванні трудових правовідносин хоча й об'ємний, однак, є мало-

застосовним, у першу чергу, через історичну суперечливість. Щодо євроінтеграції, то це, безперечно, перспектива України, однак це перспектива далекого майбутнього. Європейський Союз не готовий вважати нашу країну не тільки учасником союзу, а й навіть кандидатом на учать. Об'єктивно кажучи, українська держава поки що не може бути повноправним членом європейської спільноти, оскільки існує спектр невирішених проблем. Зокрема, чинна регламентація трудових правовідносин відстає від європейської. Визначальне значення на правову систему ЄС у частині трудових правовідносин має те, що реалізація принципів вільного ринку в рамках об'єднаної Європи (насамперед, принципу вільного пересування працівників) призводить до того, що робітники, маючи можливість вільного пересування у межах Співтовариства, будуть працювати, насамперед, у тих країнах, де вище рівень соціального захисту. Це породжує, у свою чергу, багато нових проблем, наприклад, підвищення навантаження на бюджет країни, що приймає працівників тощо. З іншого боку, підприємці, спираючись на принципи свободи заснування та руху капіталів в рамках ЄС, прагнутимуть здійснювати інвестиції у тих частинах Співтовариства, де ціна робочої сили мінімальна. Намагання інститутів ЄС гармонізувати умови праці і соціального захисту відносно окремих аспектів цієї проблеми (наприклад, гарантії сім'ям працівників-мігрантів) лише частково сприяють її розв’язанню. Тут, як і в багатьох напрямках інтеграції країн Європейського союзу, найповніше виявляється наступний ефект – інтеграція в одній з галузей суспільного життя призводить до необхідності її розповсюдження і на інші сфери: зовнішню політику, оборону, боротьбу із злочинністю тощо. Формування повноцінного загального ринку, економічного і валютного союзу неможливе без створення соціального союзу держав-членів ЄС. Комплексне проведення заходів у сфері трудових правовідносин, насамперед, може бути застосовано до встановлення та підвищення єдиних для цієї території Співтовариства прав людини в трудових відносинах, прав на пенсії, допомогу з безробіття, а також інші форми соціального забезпечення. Тобто, можна казати, що Європейський Союз стає заручником задекларованих та втілюваних ним самим принципів, що, безперечно, позначається, у тому числі, на регламентації трудових правовідносин. Виходячи з цього, найбільш доцільним вбачається попередній аналіз нормативних актів Євросоюзу з точки зору можливості та не-

обхідності їх адаптації до українських реалій, а вже потім втілення (чи відмова від нього, або переробка та втілення) у внутрішніх нормативних актах рекомендацій ЄС, які стосуються трудових правовідносин.

Література

1. Талакина Т.О., Халилова-Чуваева Ю.А. Интеграция Украины в мировое сообщество: современные тенденции. // Materiäly VII mezinärodni vödecko - praktickä konference «Efektivni nästroje modernich ved - 2011». - Dil 12. Historie. Politicke vëdy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o - 80 stran. - s. 37-42

2. Дергачев В.А. Геоэкономическая трансформация Украины. Монография. Электронное издание на CD. Издательский проект профессора Дергачева, 2011. 11 п.л.

3. Е.Иванова. Место под солнцем // Корреспондент. №6 (443).- 2011.

4. А. Кокоба. Аномалия цен // Корреспондент, № 7 (444).– 2011.

5. Рубанов А.А. Теоретические основы международного взаимодействия национальных правовых систем. - М.: Наука, 1984. – 159 с.

6. Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. - М., 1996. – 432 с.

7. Постанова ВР України «Про концепцію реформування законодавства про працю»//ВВР України. - 1992. - №30. – 426 с.

8. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.

9. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований ВР 04.12.2007 р. №1108, прийнятий 20.05.2008 р. в першому читанні до розгляду // http://search.ligazakon.ua/l_doc.nsf/linkl/JF0US00I.html.

10. Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. - М.: Междунар. отношения, 1982. – 272 с.

11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. - М.: Дело, 1999. –728 с.

12. Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод. Офіційний вісник України, 2006, № 32 (23.08.2006), ст. 2371.

13. Conditions for Enlargement. European Commission. Http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/conditions-for-enlargement/index_en.htm.

14. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота: учебное пособие / под ред. проф. В.В. Безбаха, доц. А

.Я. Капустина, проф. В.К. Пучинского. - М.: Изд-во «ЗЕРЦАЛО», 1999. – 400 с.

15. Права людини в повсякденному житті: значущість діяльності Ради Європи в царині прав людини. - К: Центр інформації та документації Ради Європи в Україні. 1998. - 128 с.

16. Болотіна Н.Б. Трудове право України: навч. посіб. / Н.Б. Болотіна - К: Знання, 2008. – 375 с.

17. Глинська Є. Реалізація захисної функції трудового законодавства в сучасних умовах / Є.Глинська // Вісник Львівськ. ун-ту. - 2009. - Вип. 48. – 183-188 с.

18. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Кисилев - М. ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 160 с.

19. Киселев И. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И. Киселев // Трудовое право. – 2002. – №4. – 48-55 с.

20. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. Жернаков // Право України. – 2000 – №7.