

налагодження хороших ділових відносин та тісної взаємодії в роботі відповідних національних структур по конкретним ситуаціям, надання допомоги в проведенні слідчих дій і видачі злочинців.

Список бібліографічних посилань:

1. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 55/2 від 8 вересня 2000 року: (сайт). URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (дата звернення: 05. 04. 2019).

2. Глобальна контртерористична стратегія Організації Об'єднаних Націй, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 60/288 від 8 вересня 2006 року: (сайт). URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/60/288> (дата звернення: 05. 04. 2019).

3. Європейська конвенція про боротьбу з тероризмом (ETS № 90) від 27 січня 1977 року // *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_331 (дата звернення: 05. 04. 2019).

4. Міжнародна конвенція про боротьбу з бомбовим тероризмом, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 52/164 від 15 грудня 1997 року // *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_374 (дата звернення: 05. 04. 2019).

5. Міжнародна конвенція про боротьбу з фінансуванням тероризму від 9 грудня 1999 року // *База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_518 (дата звернення: 05. 04. 2019).

УДК 340. 134:342. 734(477) 061. 1ЄС

Людмила Миколаївна СІНЬОВА,

асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кандидат юридичних наук

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Сьогодні незаперечним є євроінтеграційний шлях України, а тому виникає необхідність привести вітчизняне законодавство у відповідність до європейського. Було б великою помилкою не скористатися досвідом країн Західної Європи у правовому регулюванні трудових відносин. Зрозуміло, що не можна повністю ототожнювати процеси, які проходили

у країнах Західної Європи з тими, що мають місце в Україні, але основні тенденції, пов'язані із зародженням нових правовідносин, залишаються спільними. Разом із тим, правове регулювання трудових відносин у західноєвропейських країнах на сучасному етапі вийшло далеко за рамки трудового права. Регулювання трудових відносин здійснюється нормами різних галузей права: конституційного, цивільного, адміністративного та трудового права. Трудове право у західноєвропейських країнах є доволі молодогою галуззю права; воно є своєрідним «лакмусовим папірцем», який свідчить про рівень розвиненості та гарантованості прав і свобод людини, її захищеності від свавілля з боку роботодавця і держави (1, с. 1).

Політика соціального партнерства на новому витку європейської інтеграції змінює форми своєї діяльності, розширює діапазон. Піднявшись з договірних відносин на рівні окремого підприємства, вона виливається у співпрацю між державними структурами, асоціаціями роботодавців та організаціями працівників не тільки національного, а й міжнародного масштабу (2, с. 78). С. В. Попов наголошує, що важливу роль у вирішенні проблем працевлаштування в західноєвропейських країнах відіграють соціально-партнерські відносини (3, с. 112).

Розмір заробітної плати у західноєвропейських країнах регулювався як умовами колективних договорів, так і законодавством. Нормами закону встановлюється мінімум заробітної плати, надбавки до заробітної плати на членів сім'ї працівника та гарантувалась виплата заробітної плати у випадку банкрутства роботодавця. З середини 50-х років ХХ століття вплив на розмір заробітної плати стали здійснювати «багатофакторні системи», за яких беруться до уваги раціональне використання сировини і обладнання, покращення якості продукції, ефективність технологічного процесу, фізичні та інтелектуальні якості працівника. О. С. Кальян встановив, що у західноєвропейських країнах стали широко застосовувати систему участі працівників у розподілі прибутків. Розмір долі прибутку працівника залежить від його кваліфікації, стажу, дисциплінованості (1, с. 13-14).

Європейський соціальний фонд (European Social Fund – ESF) – це фінансова організація, яка діє в ЄС з 1960 р. За статутом кошти фонду призначені для фінансування заходів, які забезпечують зайнятість і вільне переміщення робочої сили в країнах ЄС. З коштів фонду компенсується при дотриманні відповідних умов 50% витрат, урядових або державних організацій країн ЄЕС (Європейське економічне співтовариство) на перекваліфікацію робітників, а також 50% коштів, виданих на субсидії робітникам, що переселяються, і на тимчасову (до відновлення їх повної зайнятості) допомогу робітникам, що повністю або частково втратили роботу у зв'язку з переходом підприємств, де вони працювали, на виробництво інших видів продукції. Фондом розпоряджається Комісія ЄЕС. Операції фонду включаються до її

бюджету. ЄСФ керує Комісія, якій у цьому допомагає Комітет, що складається з представників урядів, профспілок та організацій роботодавців. ЄСФ має на меті підвищення рівня зайнятості працівників та посилення їх географічної та професійної мобільності у межах ЄС, полегшення їх пристосування до економічних змін і змін у виробничій системі шляхом професійного навчання та перепідготовки (2, с. 66-67).

Слід наголосити, що держава є головним учасником виробничих відносин та може сприяти ефективному соціальному діалогу між працівниками та роботодавцями та допомагати підтримувати та стимулювати інститути виробничих відносин. Існує необхідність у спільній діяльності профспілок, роботодавців та урядів задля перетворення ринків праці на більш інтегровані та рівноправні, розширивши захист прав на працевлаштування та охорону соціального забезпечення всім працівникам. На сьогодні, основним завданням є розробка інновацій задля ефективного соціального діалогу в сфері праці, яка так швидко зазнає змін (4).

Таким чином, сприйняття в трудовому праві ідеї доктрини соціального партнерства змінило його функції. Воно стало відігравати роль юридичного інструменту, який відповідає новим вимогам суспільного ладу, згладжує протиріччя між роботодавцями і найманими працівниками через систему законів і колективних договорів. Доктрина соціального партнерства докорінним чином вплинула на правове регулювання трудових відносин і наповнила його новим змістом (1, с. 16). З огляду на це, держава має постійно започатковувати новітні проєвропейські заходи щодо покращення та ефективної реалізації захисту прав громадян на працю в Україні.

Список бібліографічних посилань:

1. Кальян О. С. Правове регулювання трудових відносин у країнах Західної Європи (історично-правовий аспект): автореферат дис... канд. юрид. наук: 12. 00. 01. Київ, 2005 С. 20.

2. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навчально-методичний посібник / Н. Г. Діденко, І. Я. Тодоров, О. Р. Чугріна, О. К. Міхеєва; за заг. ред. Н. Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. С. 219.

3. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: (Монографія) / С. В. Попов. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. С. 336.

4. Як подолати в Європі нерівність у сфері праці? URL: <http://www.ntser.gov.ua/inform-buletен/67> (дата звернення 20. 03. 2019)