

International Journal

EURO-AMERICAN SCIENTIFIC COOPERATION

www.escj.eu

Volume #10

September 2015

Research articles

Hamilton 2015

11. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України о законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст.367.
12. Державна служба в Україні: актуальні проблеми та шляхи модернізації : наук. розробка / авт. кол. : Р. А. Науменко, Л. М. Гогіна, В. Д. Бакуменко та ін. – К. : НАДУ, 2010. – 44 с.
13. Кохан С.О. Демократичні стандарти державної служби: нові підходи державного менеджменту з урахуванням світового досвіду. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.academy.gov.ua/ej/ej8/doc_pdf/kohan.pdf
14. Богачова Л. Л. Вплив європейського права на розвиток національних правових систем / Л. Л. Богачова // Державне будівництво та місцеве самоврядування. Вип. 18. - X. : Право, 2009. - С. 33-44.
15. Муравйов В. Гармонізація законодавства як феномен європейської інтеграції // Законотворчість. Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним та європейським правом: збірник науково-практичних матеріалів. - К. : Інститут законодавств, 2005. - 199 с. - (Бібліотека Української школи законотворчості ; вип. 4) - С. 18-34

Спіцина Ганна Олександрівна
кандидат педагогічних наук, доцент,
докторант ХНПУ ім. Г.С. Сковороди
Spitsyna Hanna,
doctoral of Gregory Skovoroda Kharkov National Pedagogical University.

Щодо ролі актів Міжнародної організації праці в регулюванні трудових відносин в Європейському Союзі
To the role of acts of the International Labour Organization in regulating labor relations in the European Union

Досліджена роль Міжнародної організації праці в світовому регулюванні праці. З моменту запровадження зазначеної організації і дотепер головним напрямом її діяльності є прийняття конвенцій та рекомендацій в сфері праці, а також контроль за їх застосуванням. За весь період існування МОП прийнято 189 конвенцій та 204 рекомендацій, сукупність яких отримала назву «Міжнародний кодекс праці». Використання досвіду МОП та орієнтування на вимоги зазначеної організації щодо упорядкування та удосконалення трудового законодавства, співпадає з принциповими, основоположними цілями ЄС. Вимоги МОП запроваджуються як шляхом імплементації до національного законодавства країн-членів ЄС через їх власні зобов'язання в якості членів МОП, так й в глобальній загальноєвропейській площині через дієву та широку співпрацю ЄС та МОП, з урахуванням принципів, на яких базується правова система ЄС.

Ключові слова: трудове право, трудові правовідносини, міжнародні трудові стандарти, Міжнародна організація праці, Європейський Союз, міжнародне трудове законодавство.

Analyzed the role International Labour Organization in the global regulation of labor. Since the creation of the specified organization and so far, its main activity is the adoption of conventions and recommendations in the field of labor, as well as monitoring their implementation. During the whole period of existence ILO adopted 189 conventions and 204 recommendations, combination of which is called "The International Labour Code". Using the experience of the ILO and the orientation on the requirements of that organization, for the creation and improvement of labor legislation, the same as the principle and the fundamental objectives of the EU. Requirements of the ILO introduced as through implementation into national legislation EU members through their own obligations as members, as well as in the global pan-European plane through effective and broad cooperation between the EU and the ILO, taking into account the principles upon which the EU legal system based.

Key words: labor law, employment relations, international labor standards, International Labour Organization, European Union, international labor law.

Окремі ідеї щодо запровадження узагальненого правового регулювання трудових відносин почали з'являтися ще на початку XIX сторіччя. Їх народження пов'язують з іменами видатних особистостей того часу, таких як: Роберт Оуен (1771-1858), Чарльз Хіндлі (1796-1857) та Даніель Легран (1783-1859). Так, у 1818 році британець Роберт Оуен звернувся до Конгресу Священного союзу, який проходив у місті Аахен, фактично закликаючи до міжнародного співробітництва, наполягаючи на тому, що для подолання бідності трудящих необхідно поєднання зусиль всіх «освічених монархів» та пропонуючи використання свого власного й успішного досвіду у створенні комун промислових працівників. Британський промисловець Чарльз Хіндлі висунув ідею створення міжнародних трудових угод. Він був впевнений, що скорочення робочого часу можна легко компенсувати завдяки тим перевагам, які надає технічний прогрес, концентрація виробництва, досвід та майстерність працівників. Промисловець з Ельзасу Даніель Легран у 40-х роках XIX сторіччя звернувся до керівників різних країн з пропозицією укласти міжнародні угоди в сфері праці. Саме Легран запропонував уряду Франції прийняти проект першого міжнародного фабричного закону. Міжнародні трудові стандарти для Леграна були необхідною умовою забезпечення соціальної стабільності. Діяльність наведених «першопрохідців» принесла свої результати – вже у другій половині XIX сторіччя у парламентах Німеччини та Франції було зроблено ряд важливих офіційних пропозицій по встановленню міжнародного регулювання трудових відносин.

Першу міжурядову конференцію праці було організовано німецьким урядом у 1890 році у Берліні, однак її проведення не дало, практично, ніякого результату, оскільки, як виявилось, країни-учасники, не маючи досвіду участі в подібних заходах міжнародного нормотворчого процесу, не змогли укласти будь-яких міжнародних угод. Наступну, Паризьку конференцію з трудового права було організовано лише в 1900 році. Хоча державні та неофіційні делегати Австрії, Бельгії, Мексики, Нідерландів, Росії, США, розглядаючи чотири питання (робочий час, робота в нічний час, інспекція праці, створення організації для захисту працівників) не змогли дійти згоди по ключовим питанням, однак вони зробили важливий крок на шляху до міжнародного регулювання праці – створили Міжнародну асоціацію з правового захисту трудящих. Власне, початок міжнародному правовому регулюванню праці було запроваджено в результаті діяльності Асоціації, коли у 1904 році було прийнято франко-італійську конвенцію, що забезпечувала рівні права національних та іноземних працівників на соціальне страхування. Пізніше, на Бернській конференції 1906 року було прийнято ряд міжнародних багатосторонніх конвенцій: «Про обмеження використання токсичного білого та жовтого фосфору при виробництві сірників», «Про заборону нічної праці жінок на всіх промислових підприємствах, де працюють більш ніж 10 робітників». Конвенції

було ратифіковано кількома країнами, однак, на жаль, на практиці вони використовувалися рідко [1].

Результатом таких історичних передумов, а також у зв'язку із підвищенням загрози соціальних хвилювань світового масштабу, обумовлених, з одного боку, складною долею працівників у економічно розвинених країнах, а з іншого боку – поширенням новаторських соціалістичних та комуністичних ідей, які зі сфери теоретичних вишукувань, в результаті революції в Росії у 1917 році, перейшли до практичної площини, маючи, до того ж, радикальні перспективи розвитку, стало створення у 1919 році за Версальським мирним договором Міжнародної організації праці (далі – МОП). З моменту запровадження зазначеної організації і дотепер головним напрямом її діяльності є прийняття конвенцій і рекомендацій у сфері праці, а також контроль за їх застосуванням. За весь період існування нею прийнято 189 конвенцій та 204 рекомендацій, сукупність яких отримала назву «Міжнародний кодекс праці».

На сьогодні членами МОП є майже всі країни світу. Необхідність погодження інтересів як країн, так й найбільш представницьких організацій працівників та роботодавців в цих країнах змушує МОП максимально підвищувати гнучкість міжнародних актів, що приймаються. Це здійснюється двома способами: по-перше, самі формулювання актів МОП робляться достатньо гнучкими та розпливчастими. Часто в них застосовуються фрази як то «наскільки це можливо», «якщо це не суперечить національній практиці», «країни повинні проводити політику, що націлена на...», тощо. По-друге, в конвенції часто включаються спеціальні «механізми гнучкості», що дозволяють тим країнам, які за економічними або політичними причинами сьогодні не готові прийняти на себе повний обсяг зобов'язань за даною конвенцією, робити застереження й приймати лише частину зобов'язань за конвенцією. Ці застереження можуть діяти протягом певного строку або бути безстроковими – таким чином формальні юридичні обов'язки країн по конвенціям мінімізуються, що полегшує як прийняття самих актів, так і їх подальшу ратифікацію державами не тільки прямо закріплених формальних обов'язків, але й стандартів, що розширено трактуються контрольними органами МОП [2, с. 25].

Кажучи про роль МОП у світовому регулюванні праці, відразу ж виникає питання щодо співвідношення конвенцій та рекомендацій зазначеної організації з актами інших міжнародних об'єднань, а саме – Європейського Союзу (далі – ЄС), що на цей час є одним з ключових гравців в формуванні загальноєвропейської політики регулювання трудових відносин.

При цьому, у відношенні до національного права країн-членів, право ЄС носить характер наднаціональності, воно сформоване на стику міжнародного та національного права, володіє самостійними джерелами та принципами. Автономність права ЄС підтверджується рішеннями Суду ЄС [3, с. 204-205]. У праві ЄС детально розроблено концепцію передання повноважень, під якою розуміють відмову держави від власних суверенних повноважень і одночасне визнання дії у власних національних правових актах міжнародних міжурядових організацій. Юридичними ознаками передачі повноважень є перенесення суверенних прав на рівень міжнародної організації, які не вилучаються автоматично із предметної сфери регулювання держав-членів; адресатом переданих повноважень виступає міжнародна організація, її правовою формою передачі є міжнародний договір [4, с. 176]. При цьому, трудове законодавство ЄС сфокусовано на упорядкуванні наступних інститутів: робочий час та час відпочинку, охорона праці, захист працівників у випадку зміни або банкрутства роботодавця, захист працівників у випадку скорочення штатів, участь працівників в управлінні підприємством (так звана, виробнича демократія).

Головну роль серед джерел трудового права ЄС відведено Договору про заснування ЄС, який, в свою чергу, статтею 136 задля реалізації спільної компетенції ЄС та країн членів щодо врегулювання трудових та соціальних відносин, відсилає до Європейської соціальної хартії [5], яку у 1961 році було укладено під егідою Ради Європи (переглянуто у 1996 році) та до Хартії ЄС про основні соціальні права працівників 1989 року [6].

Нормативне закріплення основних трудових прав ЄС, в першу чергу, виражене в Хартії основних прав ЄС [7]. Так, наприклад, право на працю проголошено у пункті першому статті 15 зазначеного нормативного акту. Право працівників на інформацію та консультації міститься в статті 27 Хартії й має на увазі право працівників або їх представників бути обізнаними про справи підприємства, а також право працівників (їх представників) на відповідному рівні бути заслуханими при прийнятті рішень адміністрацією у випадках та на умовах, передбачених правом ЄС, національним правом й практикою країни-члена, яка склалася. Це право знайшло закріплення також у Європейській соціальній хартії та Хартії ЄС про основні соціальні права працівників. Директивою 2002/14/ЄС від 23.03.2002 [8] запроваджено загальні мінімальні вимоги для реалізації права працівників ЄС на інформування та консультування.

За Директивою 98/59/ЄС від 20.07.1998 про зближення законодавств країн-членів, що відносяться до скорочення штатів [9], якщо роботодавець планує колективні звільнення, то він зобов'язаний завчасно письмово повідомити працівників про звільнення, а також розпочати з працівниками консультації, щодо забезпечення останніх всією необхідною інформацією щодо причин звільнення, кількості працівників, яких буде звільнено, періоду, в який прогнозується проведення колективних звільнень, критерії, за якими буде обрано працівників, які підлягають звільненню, тощо.

Статтею 30 Хартії основних прав ЄС визначене право працівника на захист від незаконного звільнення у відповідності до права ЄС та національного законодавства. Гарантії цього права визначено Директивою 2001/23/ЄС від 12.03.2001 та Директивою 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця з урахуванням Директиви 2002/74/ЄС від 23.09.2002 [10].

Право на відпочинок, передбачає обмеження максимальної тривалості робочого часу, право на щоденний та щотижневий відпочинок, щорічну оплачувану відпустку, - закріплено в статті 31 Хартії основних прав ЄС, статті 2 частини II Європейської соціальної хартії, пунктом 8 Хартії ЄС про основні соціальні права працівників. Вказаним питанням також присвячено Директиву 2003/88/ЄС від 04.11.2003 [11].

Директива 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати своїх працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин [12] зобов'язує підприємця інформувати прийнятих працівників про основні умови договору, включаючи такі умови, як найменування сторін, місце роботи, трудова функція (назва, категорія роботи або її короткий опис), дата початку роботи, її передбачувана тривалість (у випадку укладення строкового трудового договору), тривалість щорічної оплачуваної відпустки, строк попередження про звільнення, заробітна плата, тривалість робочого дня і робочого тижня.

Головна ціль правових норм ЄС, що стосуються праці, – закріпити «кістяк» для національного законодавства, яке потім приймається країнами-членами. На відміну від класичних міжнародних договорів, зобов'язання за якими виникають з моменту їх ратифікації державами, директиви та регламенти ЄС породжують зобов'язання країн-учасників з моменту набрання чинності. Але при цьому самі ці акти не є складовою частиною національного законодавства, а повинні бути імplementовані за допомогою внутрішніх норм [2, с. 134].

Вимоги МОП слугують певним орієнтиром для нормотворчої діяльності ЄС, зміст конвенцій, рекомендацій МОП, та актів ЄС багато в чому перетинаються, наприклад, у 1992 році на Генеральній конференції МОП було прийнято Конвенцію № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця й Рекомендацію № 180 з того ж питання. Прийняття цих документів диктувалося також наміром посилити положення по цій проблемі, які містяться в Конвенції МОП № 95 та Рекомендації № 85 про охорону заробітної плати 1949 року. В 1995 році Рада ЄС затвердила «європейську угоду про процедуру неспроможності», що заснована на документах МОП та урівнює претензії фізичних та юридичних осіб всіх країн-членів ЄС до підприємства-банкрута незалежно від того, в якій країні ЄС воно розташовано [13].

Іноді вимоги ЄС бувають більш жорсткими по відношенню до роботодавців, органів зайнятості, органів соціальної політики, порівняно з нормативними актами МОП. Так, в Декларації МОП про основоположні принципи і права в сфері праці є норми про необхідність надання представникам працівників інформації, необхідної для ведення колективних переговорів (п. 55 Декларації, п. b), також в Декларації міститься посилення на Рекомендацію МОП 1967 року про зв'язки між адміністрацією та працівниками на підприємстві (№ 129), однак, у випадках, коли багатонаціональна корпорація заснована в одній з країн ЄС, а діє в іншій країні ЄС, стосовно неї повинні використовуватися більш жорсткі норми про інформування представників працівників, що діють в ЄС, встановлені Директивою 94/45/ЄС про заснування на підприємствах та групах підприємств, що діють в масштабах ЄС, європейського комітету підприємств або процедури з метою інформування працівників та проведення з ними консультацій від 22.09.1994 та Директивою 2002/14/ЄС про створення загальної основи для інформування та консультування працівників в ЄС від 23.03.2002 [2, с. 107].

Аналіз судової практики ЄС дозволяє більш детально з'ясувати співвідношення положень МОП та актів ЄС. Зокрема, Суд ЄС у своїх рішеннях у справах C-158/91 Levy [14] та Minne C-13/93 [15] визнав, що стаття 234 Договору про заснування ЄС (зараз - стаття 351 Договору про функціонування ЄС) звільняє держави-члени від зобов'язання виконувати положення статті 5 Директиви ЄЕС 76/207 про рівне ставлення, які, таким чином, не мають пріоритету щодо положень внутрішнього права, ухвалених з метою імплементації Конвенції МОП 1948 року. Суд також зазначив, що інститути ЄС не повинні заважати виконанню державами-членами своїх зобов'язань по цій Конвенції (справа C-812/79 Attorney General v. Burgoa [16]). Аналогічним чином діяв Суд ЄС, коли йшлося про тлумачення положень установчого договору про заснування Європейського співтовариства, і часто розглядав його відповідно до положень чинного міжнародного права. Зокрема, у справі C-43/75 Defrenne v SABENA [17] Суд ЄС дав тлумачення закріпленому у статті 141 Договору про заснування ЄС (зараз стаття 157 Договору про функціонування ЄС) принципу рівної оплати для чоловіків та жінок за однакову роботу або роботу однакової вартості через посилення на Конвенцію № 10 МОП. Тим самим у цій справі він підтвердив, що співтовариство поважає зобов'язання держав-членів по міжнародних договорах [18].

В іншому випадку, у компетентній думці (2/91 від 19.03.1993 [19]) Суд ЄС кваліфікував положення частини II конвенції МОП № 170 як такі, що регулюють відносини, які підпадають під дію положень директиви Європейського співтовариства, що встановила спільні правила, а тому можуть впливати на норми об'єднання. Суд дійшов висновку, що тим самим Співтовариство має виключну компетенцію у сфері дії цієї частини конвенції.

В цьому випадку слід зазначити, що відповідно до положень статті 114 Договору про функціонування ЄС, Рада може ухвалювати акти щодо гармонізації законодавства стосовно захисту здоров'я, безпеки, охорони навколишнього середовища та захисту

споживачів. Проте у країн-членів залишаються повноваження щодо встановлення більш високих стандартів у цих сферах. У компетентній думці (2/91 від 19.03.1993 [19]) Суд ЄС торкався питання про дію Конвенції МОП, яка передбачала ухвалення заходів безпеки на хімічному виробництві. Відповідно до статті 19.8 установчого договору МОП прийняття конвенцій передбачає запровадження тільки мінімальних стандартів. Метою їх ухвалення не є вплив на національне законодавство, що запроваджує більш високі стандарти. Суд ЄС розглянув положення Конвенції МОП і дійшов висновку, що сфера її дії співпадає зі сферою дії соціальних положень Договору про заснування ЄС. Відповідно до положень статті 137 цього договору (зараз – стаття 153 Договору про функціонування ЄС) Рада має повноваження за допомогою директив приймати мінімальні вимоги до захисту здоров'я та безпеки працівників. Однак їх прийняття не повинно заважати державам-членам підтримувати або запроваджувати ще більш суворі захисні заходи, які відповідають цьому договору, тому, вважає Суд, положення Конвенції МОП № 170 стосовно захисту здоров'я та безпеки працівників не є такими, що можуть впливати на правила, закріплені в актах, прийнятих відповідно до статті 137 Договору про заснування ЄС (зараз - стаття 153 Договору про функціонування ЄС). А це означає, що держави-члени залишають за собою компетенцію щодо регулювання цієї сфери [20, с. 54-55].

Підсумовуючи викладене хотілось би зробити висновок, що використання досвіду МОП, орієнтування на вимоги та стандарти зазначеної міжнародної організації щодо упорядкування та удосконалення трудового законодавства, співпадає з принциповими, основоположними цілями ЄС. Вимоги МОП запроваджуються як шляхом імплементації до національного законодавства країн-членів ЄС через їх власні зобов'язання в якості членів МОП, так й в глобальній загальноєвропейській площині через дієву та широку співпрацю ЄС та МОП, з урахуванням принципів, на яких базується правова система ЄС.

Список літератури:

1. Волохов А. Возникновение и развитие международно-правового регулирования труда / А. Волохов // Закон и жизнь. – 2013. – № 9/3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legeasiviata.in.ua/archive/2013/9-3/05.pdf>.
2. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. Учебник. – М.: Проспект, 2012. – 592 с.
3. Саидов А.Х. Сравнительное правоведение (основные правовые системы современности): учебник / А.Х. Саидов; отв. ред. В.А. Туманов. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Юристь, 2009. - 509 с.
4. Головка-Гавришева О.І. Правове регулювання соціальної політики у Європейському Союзі: теоретичні аспекти: Монографія / О.І. Головка-Гавришева. – Львів, 2008. – 220 с.
5. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 (переглянута). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
6. Хартія ЄС про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
7. Хартия основных прав Европейского Союза от 07.12.2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524.
8. Директива 2002/14/ЄС про створення загальної основи для інформування та консультування працівників в ЄС від 23.03.2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32002L0014>.
9. Директива 98/59/ЄС про зближення законодавств країн-членів, що відносяться до скорочення штатів від 20.07.1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31998L0059>.

10. Директива 80/987/ЄЕС про зближення правових положень держав-членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця з урахуванням Директиви 2002/74/ЄС від 23.09.2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_654.
11. Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу від 04.11.2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13/>.
12. Директива 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до договору або трудових відносин від 14.10.1991 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:HTML>.
13. Можаяев В.Е. Защита прав трудящихся в условиях банкротства предприятий: опыт стран "дальнего зарубежья" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://libelli.ru/magazine/02_3/2002_3_2_1.htm.
14. Judgment of the Court of 2 August 1993. Criminal proceedings against Jean-Claude Levy. Reference for a preliminary ruling: Tribunal de police de Metz - France. Equal treatment for men and women - Statutory prohibition of night work for women - Convention N° 89 of the International Labour Organization prohibiting night work for women. Case C-158/91. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61991CJ0158>.
15. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 3 February 1994. Office National de l'Emploi v Madeleine Minne. Reference for a preliminary ruling: Cour du travail de Liège - Belgium. Directive 76/207/EEC - Night-work for women. Case C-13/93. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61993CJ0013>.
16. Judgment of the Court of 14 October 1980. Attorney General v Juan C. Burgoa. Reference for a preliminary ruling: Circuit Court, County of Cork - Ireland. Fisheries: Rights of non-member countries. Case 812/79. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=C-812/79&td=ALL>.
17. Judgment of the Court of 8 April 1976. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Reference for a preliminary ruling: Cour du travail de Bruxelles - Belgium. The principle that men and women should receive equal pay for equal work. Case 43-75. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=43-75&td=ALL>.
18. Право Європейського Союзу: підручник / Кол. авт., за ред. В.І. Муравйова. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 704 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1228112848497/pravo/pravo_yevropeyskogo_soyuzu_mizhnarodne_pravo.
19. Opinion of the Court of 19 March 1993. Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the EEC Treaty - Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work. Opinion 2/91. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61991CV0002>.
20. Муравйов В., Березовська І. Види компетенції реформованого Європейського Союзу // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Міжнародні відносини, 37/2009. – С. 53-58.