

which are independent, highly competent in various domains and do not represent public authorities, political parties, mainline religions or belief systems.

The CIC respects the principle of neutrality as advocated by the jurisprudence of the European Court of Human Rights. It collects data about religious movements and treats them in a scientific non-biased way. It publishes reports on religious movements without drawing any conclusion, judgment of value, assessment, advice or recommendation, without warning against a specific religious group but leaves it to the reader or the applicant for information to make his/her own opinion according to his/her needs.

The public authorities of the four cantons have decided not to demonize newly established religious or belief groups. They have chosen to disregard the ostracization, confrontation and repression approach of the "sect/cult issue", the CIC privileges the problem resolution approach through objective information, dialogue between conflicting parties and education. This approach is in line with the philosophy of living together in a context of religious diversity and tolerance.



УДК 342.72/73

Кісіль Р.-В. В., доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін ЛьвДУВС, к.ю.н.

До питання щодо ролі імплементації міжнародного досвіду регулювання інституту державної служби у парадигмі антикорупційних методів

Обґрунтовано, що реструктуризація інституту державної служби є тим важливим чинником, призначенням якого бути надійним гарантом конституційності, законності і правопорядку у конкретній державі. Хоч науковцями здійснено чимало досліджень цього багатовекторного феномена, проте є усі підстави стверджувати, що в юридичній науці досі нема єдиної думки про розуміння цього явища, його функцій, принципів, критеріїв практичної реалізації, а також співвідношення з суміжними правовими категоріями. Встановлено, що на сучасному етапі державотворення України вкрай гостро постають проблеми необхідності пошуку дієвих форм та засобів модернізації апарату державної служби, підвищення ефективності функціонування державно-владного механізму, реструктуризації системи соціально-правового забезпечення державних службовців. Відтак, досвід іноземних держав у цій сфері є системотворчою основою вирішення численних проблем, пов'язаних з публічно-правовою аномією інституту державної служби в Україні.

Аналітичне осмислення нами концепцій іманентної організації та функціонування державної служби підтверджує обґрунтованість тези, що імплементація міжнародного досвіду у цій сфері на основі компаративістсько-аналітичного дослідження проблематики виступає базовою запорукою виникнення сучасного, високоефективного механізму державного управління, діяльність котрого презентуватиме епісоціальний феномен корупції за рахунок комплексних полі структурних механізмів організаційно-правового та соціально-економічного типів. Визначено оптимальну модель поєднання усіх ланок забезпечення належного здійснення державної служби у єдності з практичною та перманентною охороною праці державних службовців, які створюватимуть дієві передумови для повноцінного функціонування державного апарату – ключового індикатора демократичного суспільства та розбудови правової державності.

Ключові слова: корупція, державна служба, імплементація, охорона праці державних службовців, превенція.

Обосновано, что реструктуризация института государственной службы является тем важным фактором, назначение которого быть надежным гарантом конституционности, законности и правопорядка в конкретном государстве. Хотя учеными проведено немало исследований этого многовекторного феномена, однако есть все основания утверждать, что в юридической науке до сих пор нет единого мнения о понимании этого явления, его функций, принципов, критериев практической реализации, а также соотношение со смежными правовыми категориями. Установлено, что на современном этапе развития государственности Украины крайне остро стоят проблемы необходимости поиска эффективных форм и средств модернизации аппарата государственной службы, повышения эффективности функционирования государственно-властного механизма, реструктуризации системы социально-правового обеспечения государственных служащих. Следовательно, опыт иностранных государств в этой сфере является системообразующей основой решения многочисленных проблем, связанных с публично-правовой аномией института государственной службы в Украине.

Аналитическое осмысление нами концепций имманентной организации и функционирования государственной службы подтверждает обоснованность тезиса о том, что имплементация международного опыта в этой сфере на основе компаративистского исследования проблематики выступает залогом возникновения современного, высокоэффективного механизма государственного управления, деятельность которого будет предотвращать еписоциальный феномен коррупции за счет комплексных полиструктурных механизмов организационно-правового и социально-экономического типов. Определена оптимальная модель сочетания всех звеньев обеспечения надлежащего осуществления государственной службы в единстве с практической и перманентной охраной труда государственных служащих, которые будут создавать действенные предпосылки для полноценного функционирования государственного аппарата - ключевого индикатора демократического общества и развития правовой государственности.

Ключевые слова: коррупция, государственная служба, имплементация, охрана труда государственных служащих, превенция.

It was proved that the restructuration of the state service is the important factor of stabilization of constitutionality, rule of law in a particular state. Though scientists made many studies of named multi-component phenomenon, but there is every reason to assert that legal science still produced no consensus on the understanding of this phenomenon, its functions, principles, criteria of practical implementation and relationship with related legal categories. It was underlined that at the present state of Ukrainian public service is extremely fluctuant and represent the prior importance of need to find effective forms and means of upgrading the state service system, improve the efficiency of state governance mechanism, restructuring the social and legal support for state officers. Thus, the experience of foreign countries in this area is system-basis for solving many problems related to public law anomie of the state service in Ukraine.

Analytical operationalization of our concepts inherent the organization and functioning of public service and confirms the validity of the thesis that the implementation of international experience in this area, based on comparative and analytical research serves as the basic key to the emergence of a modern, highly effective mechanism for governance activities which prevent the phenomenon of corruption by complex methods of structural mechanisms of the legal and socio-economic types. The optimal model combining all levels to ensure proper administration of the state service in the unity of practical and permanent protection of state officers create effective conditions for the high efficiency of functioning of the state apparatus - a key indicator of a democratic society and establishment of a legal state.

Keywords: corruption, state service, implementation, protection of state officers, prevention.

Постановка проблеми. Базовим соціально-політичним комплексним інститутом, який розробляє, структурує та практично реалізує державний вектор політичного життя є складна та поліструктурна ієрархія державної служби. Історико-правовий

аналіз феномену державної служби сягає своїми витокami античних протодержавних утворень, які, хоча і не репрезентували увесь спектр функціонального змісту, притаманний сучасному стану даного феномену, втім становили підвалини подальшого розвитку досліджуваного нами правового явища. Аксиоматичним практичним призначенням механізму публічної служби у сучасних державах виступає забезпечення державного управління диверсифікованою соціально-правовою сферою на засадах когерентності демократизму, зміцнення соціально-правових гарантій індивідів та соціальних груп, практична імплементація цінностей правової державної організації у повсякденну дійсність суспільства. Індиферентність форм та змістів організації інституту державної служби у різних державах детермінується, насамперед, історико-політичними, соціально-культурними факторами, що, відтак, забезпечує істотну варіативність сучасних станів нормативної регламентації засад організації, проходження, та, що найважливіше — практичного забезпечення охорони праці державних службовців у різних державах.

На сучасному етапі державотворення України вкрай гостро постають проблеми необхідності пошуку дієвих форм та засобів модернізації апарату державної служби, підвищення ефективності функціонування державно-владного механізму, реструктуризації системи соціально-правового забезпечення державних службовців. Відтак, досвід іноземних держав у цій сфері є системотворчою основою вирішення численних проблем, пов'язаних з публічно-правовою аномією інституту державної служби в Україні.

Стан дослідження. Проблематиці дослідження зарубіжного досвіду охорони праці державних службовців присвячені наукові дослідження та публікації багатьох вітчизняних та іноземних правознавців, зокрема: Дубенка С.Д., Чернонога Є.С., Кордун О.О., Ващенко К.О., Павленка Р.М., Головка О.І., Глової С.В., Фалалєєвої Л.Г., Лукашука І.І., Топорніна Б.М., Ентіна М.Л., Алана Татама, Олтеану О.М., Бароуза Н., Маір Дж., Коеніга К., Швайцера М., Тополевського Р. Б. та ін.

Метою статті є проведення компаративістсько-правового дослідження досвіду іноземних держав у сфері регламентації державної служби та охорони праці державних службовців в цілях виокремлення факторів посилення аналогічного вітчизняного інституту правового регулювання на прикладі апробованого досвіду іноземних публічних механізмів, а також визначення форм та методів гармонізації національного законодавства у руслі інтеграційних прагнень України.

Виклад основних положень. Позиціонуючи державну службу як визначальний інструмент у практичному здійсненні опосередкованого народовладдя та дієвий засіб реалізації державної політики, правові системи високорозвинених держав світу приділяють значну увагу детальній регламентації процедурних аспектів функціонування державного апарату та чіткій формалізації гарантій підтримання високого рівня продуктивності його функціонування. Як відзначає російський дослідник проблематики зарубіжного досвіду правового регулювання інституту державної служби Зваард В.: «Комплексно дослідивши спеціалізоване законодавство окремих держав, приходимо до висновку, що ключовими компонентами правового регулювання в межах об'єкту інституту державної служби виступають: місце та структура публічної служби у державному механізмі, компетенційні засади здійснення державної служби та повноваження окремих її ланок, гарантії громадян та службових осіб, спрямовані на стабільність та ефективність

одержання владних послуг, засоби та способи державного контролю за здійсненням владних службових функцій» [1, с. 43-44]. Таким чином, приходимо до висновку, що забезпечення високої ефективності здійснення державної служби в іноземних державах базується на багатьох факторах, котрі, для зручності сприйняття, вважаємо за доцільне згрупувати у наступні блоки:

- Організаційно-компетенційні заходи. Ефективність реалізації адміністративно-господарських та організаційно-розпорядчих функцій державними службовцями перебуває у прямій залежності від налаштування системи управлінських інститутів, які б забезпечували чітку координацію та кооперацію у здійсненні публічної влади. «Чітка субординація та диференціація повноважень між окремими підрозділами – запорука своєчасності та повноти здійснення політики, визначеної державою» [2, с. 33];

- Юрисдикційно-захисні механізми, призначенням котрих є стабілізація діяльності державного апарату та спрямування його функцій у русло практичного втілення державної політики. До числа заходів, які покликані сприяти досягненню даних цілей слід віднести комплекс контрольно-наглядових процедур та запровадження системи адміністративного судочинства, котрі покликані превентувати варіативні форми порушення у ході службової діяльності;

- Іманентні заходи. Домінантний інтерес в межах предмету нашого наукового дослідження пов'язується саме з цією ланкою засобів підтримання високого рівня ефективності здійснення державної служби, оскільки безпосередньо ї становить зміст складного інституту «охорони державної служби». Послугуючись усталеним в сучасній правовій доктрині розумінням категорії «охорона державної служби» як «...послідовного відображення у законодавстві шляхом чіткої нормативної фіксації ключових моментів, які гарантуватимуть раціональні, сприятливі умови провадження службової діяльності» [3, с. 17]. Деталізуючи наведену тезу, до числа іманентних заходів з охорони державної служби пропонуємо відносити детальне нормативне визначення: функціональних обов'язків за конкретними посадами державної служби; тривалості робочого часу та часу відпочинку; підстави та порядок застосування заохочень чи накладення стягнень; умови допустимості використання понаднормової праці та регламентація тарифів її оплати; порядок та умови укладення, пролонгації, розірвання трудового договору (контракту); умови провадження трудової діяльності; засади участі у первинних профспілкових органах; тарифікація оплати праці; запровадження дієвого трудового арбітражу; вичерпне визначення допустимої дискреції у процесах делегування повноважень по службі; забезпечення рівного доступу до участі у державній службі. Вкрай важливим слід визнати також забезпечення правового захисту державних службовців, нагляд за додержанням принципів аполітичності та неупередженості, у тому числі шляхом реструктуризації (у напрямку покращення) засад оплати праці даної категорії осіб, їх соціально-правового забезпечення тощо.

Лише оптимальне поєднання усіх ланок забезпечення належного здійснення державної служби у єдності з практичною та перманентною охороною праці державних службовців створює дієві передумови для повноцінного функціонування державного апарату – ключового індикатора демократичного суспільства та розбудови правової державності.

Аналіз проблематики зарубіжного досвіду у сфері регулювання охорони праці неможливий без аналізу сутності та компетенційних засад діяльності Міжнародної організації праці (МОП) як міжурядової організації, діяльність якої спрямована на розробку та планомірне утвердження високих стандартів у сфері регламентації умов трудової діяльності та водночас засобів для захисту трудового правопорядку у світі. МОП започаткована у 1919 р. як самостійний інститут Ліги Націй, у Вашингтоні (США). Істотну репрезентативну цінність у з'ясуванні сутності даної організації відіграє програмний документ МОП (Статут МОП), у преамбулі котрого міститься висновок про «неможливість встановлення загального та міцного миру без чіткого утвердження засад соціальної справедливості» [4, с. 14].

Провідним методом організації діяльності МОП виступає налаштування трипатріальної взаємодії: дієвого діалогу між представниками роботодавця, працівників та вищого органу виконавчої влади відповідної держави. Основні напрямки діяльності Організації визначаються на щорічних конференціях з проблем охорони праці, які проводяться в Женеві, участь в яких беруть постійні делегати, склад котрих формується з дотриманням квоти представництва (по 2 представника від уряду держави та по одному від загальнодержавної профспілкової організації та від об'єднання роботодавців). Поточна координація роботи Організації, у період між конференціями, забезпечується Адміністративною радою та Міжнародним бюро праці, який функціонує в якості секретаріату Організації.

Практична реалізація компетенції МОП у сфері охорони праці в конкретних галузях національних економік країн-членів здійснюється шляхом розробки та прийняття міжнародних актів, які оформлюються у вигляді конвенційних та рекомендаційних норм. Конвенції МОП – багатосторонні міжнародні акти, які містять директивні та інші загальні положення щодо засад реалізації погодженої Організацією стратегії розвитку інституту охорони праці, інтеріоризація котрих у національне законодавство країни-члена проводиться шляхом ратифікаційних та імплементаційних заходів законодавчої гілки влади. Контроль МОП за ходом виконання зобов'язань згідно ратифікованих конвенцій набуває характеру періодичних (зазвичай кожні 2 роки) звітів делегатів держав на конференціях організації, а також можливістю застосування арбітражних комісій за повідомленнями про факти нівеляції вказаних положень

Акти ж рекомендаційного характеру містять диспозитивні положення, в яких наводяться примірні заходи, запровадження котрих учасниками конвенцій можуть сприяти практичній реалізації конвенційних положень, попередньо ратифікованих конкретною державою. Реалізація рекомендацій МОП не забезпечується інститутом міжнародного арбітражу та покладається виключно на політичну волю конкретної держави.

«В якості прикладів актів МОП щодо забезпечення охорони праці державних службовців, як представників публічної влади країн-учасників Організації можна відзначити: Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.), №47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р., №52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р., №95 про охорону заробітної плати, 1949 р., №142 про професійну орієнтацію та професійну під-

готовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975 р., № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства, 1982 р. тощо» [5, с. 53-54].

Багатоаспектність моніторингу МОП сфер національних заходів щодо забезпечення належних умов праці представників приватних та публічно-правових галузей безперечно становить істотну засаду підтримання високого рівня стандартів трудової діяльності, оскільки створює своєрідну систему критеріїв забезпечення трудящих, девальвація котрих на рівні національного законодавства вважається неприпустимою.

Враховуючи актуальні тенденції державної політики України щодо євроінтеграції та перепрофілювання політичного курсу на європейський та західний простір міждержавної взаємодії, дослідження особливостей нормативно-правової регламентації засад функціонування інституту державної служби в країнах Європейського Союзу важко переоцінити. Слід відзначити, що процес гармонізації національного законодавства України до вимог та стандартів ЄС розпочався формально ще з 1994 року з укладення та подальшої ратифікації Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими співтовариствами та їх державами-членами від 14 червня 1994 року [6]. Відтак, даним політичним актом Україна формально підтвердила обрання політичного вектору забезпечення проведення просоціальної та гуманоцентричної політики, як пріоритетного міждержавного курсу, визначеного Європейськими Співтовариствами у 1966 році у положеннях «Пакту про соціальні, економічні та культурні права» [7] та директивах, прийнятих у відповідності та на виконання положень Маастрихтського договору [8, с. 24-97].

Втім, змушені визнати, що не зважаючи на формальну констатацію гармонізації нормативних систем України та ЄС процес проведення правової реформи у вітчизняному нормативному просторі істотно ускладнюється як бюрократичними факторами, так і фактичною неспроможністю законодавчої влади ефективно екстрагувати провідні аспекти, які і становлять формальний бар'єр між цивілізованими державами європейської спільноти та пострадянським статичним угрупованням. Тотального реформування у сфері нормативного регулювання та практичного забезпечення охорони праці державних службовців потребують процеси нормопроєктування та механізм формування концепції змісту нормативних актів, алгоритми та форми підготовки фахівців для заміщення посад у державному апараті, переосмислення фінансово-економічного забезпечення системи державної служби.

Україною було визначено послідовність заходів, необхідних для оптимального виконання вимоги ЄС щодо адаптації законодавства, система яких чітко регламентована Постановою Кабінету Міністрів України від 16 серпня 1999 р. № 1496 «Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [9]. Положеннями ст. 51 даної Концепції до першочергових заходів, необхідних для забезпечення подальшої євроінтеграції, віднесено саме модернізацію законодавства у сфері охорони праці державного та приватноправового секторів.

Механізм адаптації правової основи забезпечення охорони праці державних службовців включає: вироблення уніфікованої спеціально-правової термінології у даній сфері (зادля мінімізації розбіжностей та різночитань під час застосу-

вання); запровадження практики наукового компаративістського дослідження відповідності нормативних актів та їх проектів основним та процедурним актам Європейського Союзу з питань прийняття, проходження та звільнення з державної служби (за аналогом з країнами ЄС такі функції повинні покладатись на спеціалізовані вищі навчальні заклади, громадські організації тощо з метою підвищення транспарентності результатів та забезпечення об'єктивності процесу такої перевірки); регламентація модернізації системи підвищення кваліфікації та професійного навчання державних службовців на предмет опанування системи права Європейського Союзу; запровадження аналогічної існуючій в ЄС системи моніторингу ефективності державної служби та забезпечення вільного доступу до неї споживачів адміністративних послуг задля формування службового реноме (зведеної службової характеристики) кожної службової особи.

Визначальним фактором, який ускладнює тотальну рецепцію положень законодавства країн ЄС у сфері охорони праці державних службовців національним законодавством є тривалий процес розвитку системи соціального забезпечення механізму державної влади, який мав місце у цих країнах, що, відтак, дозволило сформувати високі стандарти державної служби.

Комплексне дослідження питання становлення та розвитку інституту охорони праці державних службовців у країнах-членах ЄС дає підстави стверджувати, що «...у первинних актах інституційного характеру питанню регламентації засад забезпечення охорони службової діяльності належної уваги не було приділено. Процес впровадження структурованої політики у сфері охорони праці службових осіб Європейських Співтовариств пов'язується з фактом прийняття одного з основоположних актів ЄС — Римського договору 1957 року, положення якого започаткували гармонізацію трудового законодавства країн-членів співдружності» [10, с. 51-52]. Априорними заходами у цій сфері виступали залучення провідних наукових організацій до процесу розробки стратегії створення єдиних нормативів соціального страхування, налаштування координації профспілкових організацій загальнодержавних рівнів та чіткого визначення повноважень органів Співтовариства щодо впровадження рекомендацій у сфері гармонізації соціальної політики.

Втім, очевидно що даний процес (ймовірно внаслідок його складності та значної тривалості) сповільнювався через непропорційне представництво країн-членів у органах Співтовариства, що призводило до закономірного прагнення останніх сформувати механізм реорганізації соціальної політики, який би повністю відображав національні інтереси не лише ключових учасників, але й менш-значущих контрагентів політико-правового об'єднання. Практичним виходом з ситуації, що склалась була консолідована позиція Ради Європейського Союзу та Єврокомісії оформлена у вигляді програми проведення реорганізаційних політико-правових заходів, які стосувались кожної з країн-учасниць у період даного етапу розбудови Співтовариства (Франції, Ірландії, Голландії, Люксембургу та Іспанії).

Як зазначають німецькі дослідники «основні гармонізаційні заходи, які застосовувались у сфері правового регулювання охорони праці та соціальної політики були обумовлені трудовою міграцією та диспаритетністю (колізією) правопорядків різних держав у аналогічних питаннях» [11, с. 15]. Ускладненню

проблеми необхідності оперативного реагування на фактичну відсутність єдиної концепції охорони праці по окремих категоріях трудящих, в основному — у публічному секторі, посприяли також практики колективних звільнень працівників, службовців та персоналу, які проводились внаслідок реорганізації економічної політики у ФРН, Іспанії та Португалії у 1970-их роках.

Практичним рішенням посталої проблеми, на Паризькому саміті 1972 року, було визначено механізм ідентифікації рамкових програм єдиної політики у сфері охорони праці та формування державного апарату шляхом видання Радою ЄС директив, а у випадках необхідності надання додаткових уточнень — роз'яснень та рекомендацій. Глотова С.В. відзначає: «На підставі рішень Європейського суду у справах за участю Іспанії та Данії було практично продемонстровано обсяг «вертикальної дії» директив як вторинних джерел права Європейського Союзу. Судом, внаслідок обґрунтування виникнення нового правопорядку, обстоювалась позиція щодо акцесорності ратифікаційних про-цесів як юридичного факту набрання чинності актами ЄС» [11, с. 48]. Розширення юридичної основи регулювання заходів у сфері соціальної політики та охорони праці у державах-членах ЄС за рахунок похідних (вторинних) актів нормотворчості дозволило підвищити оперативність реагування органів влади Співтовариства на динаміку ринку праці та конкретні потреби, обумовлені політичними, економічними чи соціальними аспектами.

Однак, на даному етапі розвитку законодавства ЄС у сфері охорони праці державних службовців, доводиться констатувати що основний масив положень та норм, які носять практичну цінність у процесі їх імплементації у національний правовий простір, міститься все ж в законодавстві окремих держав Співтовариства, натомість міждержавні акти, якщо і регламентують дану сферу суспільних відносин, все ж обходяться декларативними формулюваннями, нормами-принципами чи встановленням загальних цілей, на досягнення яких і спрямовуються правові системи окремих держав.

Висновки. Державна служба, становлячи основоположний та інтегративний механізм формування та практичного впровадження державної політики становить собою сферу значного нагромадження проблематичних завдань, вирішення котрих — запорука успішної розбудови засад домінації права, передумова дійсного становлення демократизму та основний фактор сприяння в тривалому процесі охорони фундаментальних цінностей суспільства. Охорона праці державних службовців становить провідну детермінанту процесу модернізації соціально-політичного життя нашої держави, відтак, впровадження інноваційних, подекуди безкомпромісних заходів, спрямованих на створення оптимального середовища для провадження ефективної владно-управлінської діяльності — складний виклик, перед яким постала Україна, особливо у контексті реалізації євроінтеграційних прагнень.

Розробка комплексної та ефективної концепції реформування державного апарату повинна базуватись на цілісному усвідомленні значення підвищення якості державної служби як на макрорівні, так і на рівні функціонування окремих управлінських ланок, їх структурних підрозділів. Полегшення окреслених реформацийних заходів можливе шляхом впровадження провідного досвіду іноземних держав. Відтак, виокремлення, шляхом системного компаративістського дослідження та наукової інтерполяції, визначальних особливостей інституту дер-

жавної служби, які мають місце у практиці світового співтовариства — завдання, щодо вирішення котрого необхідна координація зусиль політичної та наукової спільноти України, об'єднаних єдиною метою розбудови провідної за ефективністю моделі національного управління.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Зваард В. Законодательство по охране труда. — М., 1996. — С. 276.
2. Дубенко С. Д. Державна служба в Україні. Посібник. - К.: УАДУ, 1998. - С. 381.
3. Черноног Є.С. Державна служба: історія, теорія і практика: Навч. посібник - К., 2008. - С. 37.
4. Пухлій В.К. Статут та Конвенції МОП "Міжнародне законодавство про охорону праці", Київ, 1998 р. - С. 291.
5. Олтеану О. М., Конвенції та рекомендації МОП: Збірка нормативних актів, Київ, 1998 р. — С.218.
6. Угода про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами: ратифіковано Законом України № 237/94-ВР від 10.11.94 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1994, N 46, ст. 415.
7. Пакт про соціальні, економічні та культурні права: затверджено Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII від 19.10.73 // Відомості Верховної Ради УРСР, 1973, N 19, ст. 367.
8. Договір про заснування Європейського Співтовариства від 01.11.1993 // Законодавчі і нормативні акти з банківської діяльності, К.: Основа, 1994.- 528 с.
9. Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: постановою Кабінету Міністрів України від 16 серпня 1999 р. N 1496// Офіційний вісник України від 03.09.1999 - 1999 р., № 33, стор. 168.
10. Головка О.І. Функції та компетенція органів Європейського Союзу у сфері соціальної політики: Дис. ...канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.11 — міжнародне право. — Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, 2003. — 195 с.
11. VonderGrcben H., Thiesing J., Ehlermann C.-D. Kommentarzu EWG-Vertrag. 4. Aufl. — Baden-Baden: NOMOS, 1983 — 395 р.