

Вважаємо, що наслідком прийняття найближчим часом цих та інших змін до законодавства може стати не лише виконання положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС щодо бюджетної політики та оподаткування, а й покращення ситуації у цих сферах та більш ефективне проведення фінансової децентралізації в Україні.

#### Список використаних джерел:

1. Якимчук Н. Я. Розпорядники бюджетних коштів: система та правовий статус. Монографія. Чернівці. Вид-во ЧНУ. 2009. 647 с.
2. Дмитренко Е. С. Удосконалення фінансового законодавства як чинник ефективного проведення бюджетної децентралізації в Україні. Матеріали VI Міжн. наук.-практ. конф. «Правова реформа в сучасних умовах: досягнення і перспективи» (26 лютого, Національний авіаційний університет, м. Київ). Тернопіль. Вектор. 2016. С. 160-162.

**Запара С. І.**

професор, докт. юрид. наук,  
декан юридичного факультету  
Сумського НАУ

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В НАЦІОНАЛЬНОМУ ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ: ШЛЯХ ПОДОЛАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Відповідно до ст. 17 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [1], ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працюють на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена. Держава зобов'язана створити умови, за яких способи захисту прав та свобод працівника(ів) мають відповідати критерію достатності. Судова реформа, що відбувається в Україні має на меті удосконалити інститути захисту порушеного права та інтересу. Серед іншого, потребує уваги інститут колективного (групового) захисту порушеного права. Адже розвиток

соціально-трудових відносин в Україні обумовлює масові порушення прав численних груп працівників. Натомість, забезпечити ефективний захист яких традиційний цивільний процес із його принципами індивідуалізації та визначеності осіб уже не в змозі. В багатьох випадках виявляються неефективними класичні інститути цивільного процесу: процесуальна співучасть, об'єднання справ, процесуальне представництво. Не дає позитивного результату й досудове вирішення трудових спорів. Тому існує потреба у нових формах захисту прав та інтересів значної кількості осіб.

Інститут групового позову був предметом дослідження таких вчених, як Г. Аболонін, А. Губська, М. Гурвіч, Б. Журбін, Ш. Кулахметов, В. Яков. Нажаль, колективний захист соціально-трудових відносин залишився поза увагою цих вчених. Виходячи з викладеного, метою даної публікації є дослідження колективного (групового) захисту соціально-трудових відносин в Україні, в умовах проведення судової реформи.

Традиційно українське законодавство передбачає можливість звернення до суду переважно фізичних осіб, що перебувають у трудових правовідносинах із підприємством, установою, організацією. Стаття 3 ЦПК України встановлює, що відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною та передбачає право на звернення до суду за захистом порушеного права, а саме право кожної особи в порядку, встановленому ЦПК України, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.

Окрім того, ч. 2 зазначеної статті передбачає у випадках, встановлених законом, можливість звернення до суду органів та осіб, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб або державні чи суспільні інтереси, що теоретично може передбачати колективне право на судовий захист.

Органом, який покликаний здійснювати колективний захист трудових прав, є *профспілка*. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» [2] профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження статуту. У свою чергу ст. 19 Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» визначає, що профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями,

а також з іншими об'єднаннями громадян. У питаннях *колективних інтересів* працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами. *Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів під час реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів*, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства. Отже, профспілка може в суді представляти інтереси групи працівників або всього трудового колективу, якщо ці працівники є її членами. З цієї ж норми випливає, що профспілка здійснює захист колективного інтересу всього трудового колективу, але не є представницьким органом у суді в такому випадку. Вочевидь, законодавець має на увазі захист інтересів під час укладення колективного договору та угоди. Тим не менше, в Україні, незважаючи на право профспілок на звернення до суду, закріплене в Законі України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності», судова практика називає колективні трудові спори спорами непозовного характеру [3]. Фактично такий стан створює *відсутність процесуальної можливості захисту порушеного права, якщо спір має колективного суб'єкта звернення*, що в цілому суперечить положенням пункту 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [4], який гарантує кожному право подати до суду будь-який позов, що стосується його цивільних прав і обов'язків. **Натомість, відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист**, гарантованого Конституцією України [5]. Недивлячись на проголошені реформи та наміри прийняти новий Трудовий кодекс України ці важливі проблеми залишились поза державною увагою.

Про дискримінацію трудових прав свідчить судова практика. Так, у березні 2008 р. первинна профспілкова організація ВАТ (далі-профорганізація) звернулася до суду з позовом до генерального директора ВАТ

К., третя особа РДА, про визнання колективного договору недійсним та зобов'язання переукласти колективний договір [6]. Профорганізація просила визнати недійсним укладений товариством колективний договір на 2008-2009 рр., визнати її стороною перегляду та укладення колективного договору, зобов'язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм. Рішенням районного суду від 13 червня 2008 р. в задоволенні позову профорганізації відмовлено. Ухвалою апеляційного суду вказане рішення суду першої інстанції скасовано, а провадження у справі закрито. Касаційна інстанція встановила, що безпосереднє вирішення в судовому порядку колективних трудових спорів законодавством не передбачено, крім випадків, зазначених у ст. 23, 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ч. 5 ст. 20, ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Як вбачалося із матеріалів справи, профорганізація звернулася до суду з позовом, у якому просила визнати недійсним укладений товариством колективний договір на 2008-2009 рр., визнати її стороною перегляду та прийняття колективного договору, зобов'язати відповідача переукласти спірний договір із дотриманням законодавчих і галузевих норм. Касаційний суд дійшов висновку, що з урахуванням визначення, яке міститься у ст. 2 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», конфлікт, який виник між однією з профспілкових організацій, що діють на підприємстві, та ВАТ щодо невчинення останнім дій, спрямованих на переукладення колективного договору, є колективним трудовим спором. Суб'єкти звернення за вирішенням такого колективного трудового спору зазначені у ст. 7 цього Закону.

Згідно з ч. 1 ст. 310 ЦПК рішення суду підлягає скасуванню в апеляційному порядку із закриттям провадження у справі або залишенням заяви без розгляду з підстав, передбачених ст. 205 цього Кодексу. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 205 ЦПК суд своєю ухвалою закриває провадження у справі, якщо справа не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства. На підставі викладеного колегія суддів визнала, що: висновок апеляційного суду, про те, що законодавством України не передбачено можливості розгляду такого спору в судовому порядку, є законним і обґрунтованим; ухвалу постановлено цим судом з додержанням вимог закону; наведені в касаційній скарзі доводи не дають підстав для висновку,

що апеляційний суд допустив порушення або неправильне застосування норм процесуального права, яке призвело до неправильного вирішення справи [6]. Фактично таким рішенням Верховний Суд України визнав відсутність процесуальної можливості захисту порушеного права, якщо спір має колективного суб'єкта звернення, що в цілому суперечить положенням пункту 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [7], який гарантує кожному право подати до суду будь-який позов, що стосується його цивільних прав і обов'язків.

Слід зазначити, що в окремих питаннях процесуальна можливість колективного захисту передбачена чинним законодавством. Так, в ухвалі колегій суддів Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 7 травня 2009 р. у справі № 6-22269св08 вказано, що **можливість судового порядку розгляду колективних трудових спорів ЦПК України та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачена, крім визначених законом випадків.** Такими випадками є: а) розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); б) розгляд заяви НСПП про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених ст. 24 цього Закону, і коли сторонами не враховані рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); в) оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (ч. 5 ст. 20 Закону України «про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); г) невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (ч. 2, 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Але зазначена процесуальна можливість не вирішує дискримінаційне питання колективного (групового) доступу до правосуддя.

Ще гіршою, у порівнянні із профспілками є ситуація із самозахистом групового характеру такого суб'єкта трудових відносин, як трудовий колектив. Останній наділений законодавством правом на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, яке відповідно до ст. 2 КЗпП належить до основних трудових прав працівників та детально

регламентується ст. 245 КЗпП, відповідно до якої працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також щодо питань соціально-культурного і побутового обслуговування. На нашу думку, реалізація права на участь в управлінні підприємством неможлива в повному обсязі, якщо працівники не матимуть права на колективне звернення за захистом порушеного права. У міжнародних актах цьому питанню теж приділяється увага. Рекомендації МОП № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства 1952 р. та № 129 про зв'язки між адміністрацією і трудящими на підприємстві 1967 р. [7] розглядають окремі форми участі в управлінні підприємством. Ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплює право працівників на інформацію і консультації в рамках підприємств, а ст. 22 передбачає право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища.

Питання визначення правового статусу трудового колективу залишається дискусійним, адже окремі вчені стверджують, що трудовий колектив не має повноцінного правового статусу та є породженням соціалістичної ідеології [8], інші зазначають протилежне. Так, В. Лазор вказує, що «трудова колектив – це громадська організація працівників підприємства, установи, організації (або структурного підрозділу), яка пов'язує їх між собою, з питань регулювання виконуваної ними соціально-трудова функції. Правосуб'єктність трудового колективу виникає лише з моменту створення управляючого органу – загальних зборів (конференції). Трудова колектив характеризується якісною ознакою – наявністю організованої діяльності з відстоювання трудових прав та інтересів працівників; і кількісною ознакою. Для набуття правосуб'єктності і визнання названого колективу суб'єктом трудового права досить якісної ознаки» [9].

У випадку, якщо «організовані» представники не представлені профспілкою, вони можуть на загальних зборах, або на конференції трудового колективу, або шляхом збору підписів делегувати свої повноваження обраним працівникам, що повинні мати в законний спосіб

можливість звернутися до компетентних органів та захистити своє право. Тим більше, що більшість колективних спорів виникає з приводу невиконання колективних угод, у яких містяться додаткові щодо чинного законодавства права та гарантії працівників. Наявність колективного договору є підставою для виникнення прав та обов'язків суб'єктів правовідносин та персоніфікує не лише права конкретного працівника підприємства, установи, організації а й сторони – підписанта даного договору.

Право на звернення до компетентного органу визначено й міжнародним угодами, ратифікованими в Україні, що робить їх обов'язковими до виконання. Так, відповідно до змісту п. 17 Рекомендації МОП № 130 у тих випадках, коли жодні спроби врегулювати скаргу на підприємстві не призводять до згоди, повинна існувати можливість, з урахуванням характеру скарги, для остаточного врегулювання її відповідно до однієї чи декількох із таких процедур: а) використання процедур, передбачених колективним договором, як наприклад: спільний розгляд питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільний арбітраж з боку особи чи осіб, призначених за згодою із зацікавленими організаціями роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій; б) примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів; в) звернення до трудового суду або іншого судового органу; г) будь-яка інша процедура, яка може бути прийнятною відповідно до умов країни [10]. Наведений фрагмент рекомендації МОП № 130 підкреслює необхідність «остаточного врегулювання» проблемного питання та встановлює різні шляхи його вирішення, серед яких передбачається і можливість звернення до компетентного органу.

Оскільки на даний момент ст. 28 ЦПК України визначає цивільну процесуальну правоздатність як здатність мати цивільні процесуальні права та обов'язки сторони, третьої особи, заявника, заінтересованої особи (цивільна процесуальна правоздатність) лише для фізичних та юридичних осіб, вважаємо виправданим розширити цивільну процесуальну правоздатність і на самоорганізованих осіб, які належним чином уповноважені на захист колективного права, а саме на належним чином уповноважених представників трудових колективів. Аналогічно слід вчинити і щодо ч. 1 ст. 29 ЦПК України, що регламентує здатність особисто здійснювати цивільні процесуальні права та виконувати свої

обов'язки в суді – цивільну процесуальну дієздатність. Цивільна процесуальна дієздатність повинна поширюватись і на належним чином уповноважених (загальними зборами або конференцією трудового колективу) осіб, що представляють інтереси трудового колективу. Вищезазначене підтверджується тим, що належне (адекватне) представництво є однією з процесуальних умов запровадження колективного (групового) захисту права в багатьох країнах світу. Так, відповідно до сталої практики, при запровадженні інституту колективного (групового) позову, мають бути враховані наступні умови: спільність для групи юридичних (фактичних) вимог; наявність представника, що може адекватно представити інтереси сторін; багаточисельність групи та типовість вимог.

На користь необхідності вдосконалення національного законодавства в частині впровадження нових механізмів колективного (групового) або масового позову свідчать чисельні дискусії, круглі столи, що залучали до обговорення не лише провідних національних спеціалістів, а й європейських фахівців. Більшість науковців та практиків вважали можливою та бажаною адаптацію інституту масового позову до правової системи України. При цьому зазначалось, що процедура масового позову була запроваджена у Великій Британії ще у XVI столітті, на початку XX – відповідний закон ухвалили у США, дещо пізніше – в Австралії та Канаді. А з країн континентальної Європи найпершими ухвалили відповідне законодавство та запровадили цей інститут у Королівстві Нідерланди у 1994 р., наступного року – у Португалії, у 2001 р. – в Іспанії. Сьогодні правом подати колективний позов можуть скористатися громадяни Німеччини, Італії, Франції та Бельгії [11].

Наприклад, дискусія одного з круглих столів на тему «Масовий позов: перспективи в Україні через призму зарубіжного досвіду», за участі міжнародних експертів, завершилась висновком про необхідність запровадження на законодавчому рівні інституту масового позову в Україні з урахуванням таких пропозицій:

– дослідити шведський, нідерландський, литовський, польський досвід запровадження інституту масового позову, а саме можливість адаптувати до національної правової системи України три моделі масового позову залежно від суб'єкта, який звертається з ним (*приватний, публічний та організаційний*);

– розглянути питання запровадження зазначеного правового інституту в цивільному, господарському та адміністративному судочинстві з огляду на специфіку правовідносин у спорах, що вирішуються;

– дослідити питання про найбільш ефективну модель запровадження інституту масового позову в українське законодавство (зокрема, окрема глава в процесуальних кодексах або спеціальний закон);

– використовувати принцип *opt-in* при вирішенні питання про згоду потенційних учасників групи на участь в масовому провадженні у цивільному та господарському процесі та принцип *opt-out* в адміністративному. Механізми погодження або відмови (участі/неучасті, *opt-in/opt-out*): масовий (груповий) позов може автоматично включати всіх осіб, на яких розповсюджуються надані позивачем характерні особливості групи, якщо тільки хтось із групи не відмовиться від позову (принцип неучасті, *opt-out*). Принцип погодження (участі, *opt-in*) означає, що члени групи мають бути сповіщені про позов і отримати можливість у встановлений термін приєднатися до нього;

– визначити юрисдикцію та процесуальну компетенцію судів, які повноважні розглядати справи за масовими позовами;

– з'ясувати доцільність запровадження інстанційної підсудності за масовим позовом, зокрема передбачити можливість розгляду справи апеляційними судами як судами першої інстанції;

– визначити процесуальний механізм звернення із масовим позовом, зокрема передбачити подання такого позову єдиним позивачем – представником групи, якого наділити всіма процесуальними правами позивача. Доцільно також наділити правом на звернення із масовим позовом особи, яка діє в чужих інтересах: громадські об'єднання, органи державної влади, органи прокуратури та Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

– визначити характерні ознаки, яким повинен відповідати позов, для його розгляду судом як масовим, і кількість потенційних учасників групи для кваліфікації такого позову;

– наділити суд за наявності обґрунтованих підстав правом розподіляти групи на підгрупи;

– задля уникнення спорів між членами групи зобов'язати їх укласти угоду про розподіл витрат перед поданням позовної заяви до суду. У такому договорі передбачити розподіл витрат як у разі задоволення, так і у разі відмови в задоволенні позову;

– передбачити можливість затвердження мирової угоди в процесі розгляду масового позову;

– визначити підстави для перекваліфікації справи за індивідуальним позовом у справу за масовим позовом за ініціативою суду та/або сторін у справі;

– передбачити право особи, яка не була членом групи у провадженні за масовим позовом, але рішення у справі зачіпає її права, звертатися до суду в індивідуальному, але процесуально спрощеному, порядку, доводячи лише те, що рішення зачіпає її права (принцип *opt-out*);

– передбачити можливість оскарження рішення як кожним із членів групи, так і особами, які не є членами групи, проте рішення зачіпає їх права [11].

Здавалося б, із прийняттям нового цивільного процесуального кодексу України, це питання мало б знайти вирішення. Дійсно, нові дефініції створюють нові можливості для колективного (групового) захисту в суді. Так, у ст. 5 ЦПК [12] передбачено, що здійснюючи правосуддя, суд захищає права, свободи та інтереси фізичних осіб, права та інтереси юридичних осіб, державні та суспільні інтереси у спосіб, визначений законом або договором. У випадку, якщо закон або договір не визначають ефективного способу захисту порушеного права чи інтересу особи, яка звернулася до суду, суд відповідно до викладеної в позові вимоги такої особи може визначити у своєму рішенні такий спосіб, який не суперечить закону. Проте зазначене формулювання не вирішує проблеми, і хоча, ст. 57 нового ЦПК регулює участь у судовому процесі органів та осіб, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб, а ст. 58 передбачає процесуальні права органів та осіб, яким законом надано право звертатись до суду в інтересах інших осіб, чіткого механізму колективного (групового) звернення до суду в новій редакції ЦПК не відбулось.

На наше переконання, дієвість правозахисних механізмів залежить від повноти та доступності останніх. А тому, існує необхідність повернення до питання створення можливості колективного (групового) звернення до суду з метою ефективного захисту інтересів учасників соціально-трудових відносин. На наше переконання, законодавче впровадження колективного (групового) позову забезпечить оптимізацію правосуддя, гармонізує судову практику, полегшить виконання рішень суду.

## Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС// Офіц. вісн. України. – 2014. – № 75. – Ст. 2125.
2. Про професійні спілки та гарантії їх діяльності [Електронний ресурс]: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>. – Назва з екрану.
3. Застосування законодавства про працю : суд. Рішення Верхов. Суду України (2001-2010), роз'яснення суд. практики / Верхов. Суд України ; за заг. ред. А. Г. Яреми. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – 752 с.
4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс] : (зі змінами та доп., внесеними Протоколом № 11 від 11 травня 1994 року, Протоколом № 14 від 13 травня 2004 року) – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004). – Назва з екрану.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Раїси Миколаївни, Ярошенко Поліни Петрівни та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) [Електронний ресурс] : від 25 грудня 1997 року. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97>. – Назва з екрану.
6. Ухвала у Справі № 6-22269св08 за позовом Незалежної первинної профорганізації відкритого акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» до генерального директора відкритого акціонерного товариства «Запоріжтрансформатор» про визнання колективного договору недійсним та зобов'язання переукласти колективний договір [Електронний ресурс] / Верховний Суд України. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/3765786>. – Назва з екрану.
7. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1957-1990. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – Т. 2. – С. 1521-1524
8. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... доктора юрид. наук / П. Д. Пилипенко. – Харків, 2001. – С. 36.
9. Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів [Електронний ресурс] / В. Лазор. – Режим доступу: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/1164/%СВ>. – Назва з екрану.

10. Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення [Електронний ресурс] : № 130 від 29.06.1967 р. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_250](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_250). – Назва з екрану.

11. Масовий позов: перспективи в Україні через призму зарубіжного досвіду [Електронний ресурс] – Режим доступу: [file:///C:/Users/%D0%97%D0%B0%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B0/Downloads/vvsu\\_2015\\_8\\_2.pdf](file:///C:/Users/%D0%97%D0%B0%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B0/Downloads/vvsu_2015_8_2.pdf)

12. Проект Цивільного процесуального кодексу [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zib.com.ua/files/Proekt\\_CPK\\_100317.pdf](http://zib.com.ua/files/Proekt_CPK_100317.pdf) – Назва з екрану.

**Ісакова В. М.**

канд. юрид. наук,  
асистент кафедри міжнародного права  
Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ДЕРЖАВНО-ПРАВОВА ПРИРОДА УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВИ

Інтеграція України в ЄС останнім часом набула надзвичайної актуальності як в політичній, так і в економічній площинах. Якщо зміна вектору зовнішньої політики та орієнтації у міжнародних геополітичних процесах відбулася вже досить давно на користь ЄС, то практичні кроки для втілення мети України щодо долучення до європейського співтовариства мали місце лише останні декілька років. Угода про партнерство та співробітництво, Угода про асоціацію – це все ті інструменти політичної та економічної інтеграції, які проходить на своєму шляху до ЄС Україна і які мають визначальне значення з точки зору уніфікації законодавства та внутрішніх фінансово-економічних процесів цих двох суб'єктів міжнародних відносин. В силу того, що Європейський Союз є унікальним за своїм характером державно-політичним утворенням, насправді, відносини між Україною та Союзом повинні оформлюватися в досить специфічний спосіб. Але слід розуміти, що саме по собі підписання та виконання угод та договорів із ЄС тягне за собою не лише наслідки виконання взятих ними обов'язків. Значення Угод,