

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ,
МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ**

**ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УПРАВЛІННЯ**

Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва

**ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І
МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Навчально-методичний посібник

Рекомендовано
навчально-методичною
радою ДонДУУ.
Протокол № 2 від 10.12.2010

Донецьк ТОВ «Технопак» 2011

УДК 37.014.53:339.923

ББК С5

Є24

Є24 **Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства:** навчально-методичний посібник / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхєєва; за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.

Підготовлений для вивчення студентами навчальної дисципліни «Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства» в рамках освітньої програми Європейського Союзу – Програми імені Жана Монне, мета якої полягає в підвищенні рівня знань і поінформованості суспільства в ЄС та поза його межами з питань європейської інтеграції.

Містить тексти лекцій, контрольні питання, плани семінарських занять, завдання для самостійної роботи та методичні рекомендації щодо їх виконання, рекомендовану літературу, які спрямовані на вивчення соціальної політики і соціального партнерства в ЄС, міжлюдського та міжкультурного діалогу між ЄС та Україною.

Розрахований на студентів, викладачів, фахівців, тих, хто цікавиться питаннями структури, соціального устрою ЄС та європейської інтеграції України.

Рецензенти: **Крапівін О.В.** – д-р іст. наук, проф., зав. каф. міжнародних відносин та зовнішньої політики ДонНУ;

Батченко Л.В. – д-р екон. наук, проф., зав. каф. менеджменту зовнішньоекономічної діяльності ДонДУУ, проф. програми Жана Монне

ISBN 978-966-2239-58-4

© Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхєєва, 2011.
© Донецький державний університет управління, 2011.

ЗМІСТ

Передмова	4
Заліковий модуль 1. Методологія європейської соціальної політики та соціального партнерства	6
<i>Змістовий модуль 1. Інституціонально-політичний устрій Європейського Союзу та особливості соціальної інтеграції</i>	6
<i>Змістовий модуль 2. Основні напрями європейської соціальної політики і соціальний прогрес</i>	30
<i>Змістовий модуль 3. Європейські моделі соціального партнерства</i>	42
Заліковий модуль 2. Основні напрями європейської соціальної політики та соціальної інтеграції	62
<i>Змістовий модуль 4. Ринок праці в Європі: основні проблеми, тенденції та перспективи зайнятості</i>	62
<i>Змістовий модуль 5. Європейська політика в галузі освіти та професійної підготовки. Формування Загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА)</i>	85
<i>Змістовий модуль 6. Основні напрями європейської соціальної політики щодо поліпшення умов життя і роботи громадян</i>	96
<i>Змістовий модуль 7. Гендерна політика в Європі</i>	117
<i>Змістовий модуль 8. Європейська політика протидії соціальному виключенню громадян</i>	136
<i>Змістовий модуль 9. Основні напрями євроінтеграції у сфері безпеки і охорони здоров'я</i>	151
<i>Змістовий модуль 10. Етностратегії в Європі та політика мультикультуралізму</i>	173
Плани семінарських занять і методичні рекомендації до їх підготовки	193
Завдання для самостійної роботи та методичні рекомендації до їх виконання	203
Питання до заліку	208
Список рекомендованої літератури	210

ПЕРЕДМОВА

Навчальна дисципліна «Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства» підготовлена в рамках освітньої програми Європейського Союзу – Програми імені Жана Монне, мета якої полягає в підвищенні рівня знань та поінформованості суспільства в ЄС та поза його межами з питань європейської інтеграції, зокрема стосунків ЄС з іншими країнами, міжлюдського та міжкультурного діалогу.

Програму Жана Монне (Jean Monnet Programme) названо на честь Жана Монне – одного з «батьків-засновників» Європейського Союзу (Європейських Спільнот), першого президента Вищого органу Європейської спільноти з вугілля та сталі.

Жан Монне (1888-1979) у 1930-х роках був заступником Генерального секретаря Ліги націй, у 1940 р. подав У. Черчілю ідею про франко-британський союз. Він палко вірив у повномасштабне європейське об'єднання – політичне, військове та економічне. До цієї мети, на його думку, треба йти крок за кроком, дотримуючись так званого функціоналізму, тобто поступово передаючи дедалі більшу кількість сфер діяльності органам наднаціонального контролю. Ж. Монне належать слова: «Європи ніколи не було, – Європу ще треба створити».

Програма імені Жана Монне – є ініціативою Європейської комісії, започаткована у 1990 р., покликана пропагувати європейські цінності та ідеї Об'єднаної Європи, сприяти поширенню європейських студій в Європі та на інших континентах.

Вивчення навчальної дисципліни «Європейська соціальна політика та моделі соціального партнерства» сприяє прагненню студентів до участі в євроінтеграції, розумінню ідей соціального прогресу в Європі, адаптації до інших культур та європейських соціальних стандартів і норм.

Метою вивчення зазначеної дисципліни є надання базових теоретичних знань зі сфери соціальної політики, особливостей європейської соціальної інтеграції, моделей соціального партнерства; набуття навичок аналізу соціальної політики щодо різних груп громадян та соціальних подій.

Завдання навчальної дисципліни:

- вивчення європейської моделі соціальної політики і соціального партнерства;
- дослідження соціальної політики ЄС щодо різних груп громадян, координації соціального процесу євроінтеграції;
- розгляд основних документів, що регулюють питання соціальної політики в ЄС;
- формування практичних навичок наукового аналізу соціальних процесів і соціальної інтеграції.

Методологією навчальної дисципліни є компетентнісно-орієнтоване навчання студентів і міждисциплінарний підхід до викладання, з використанням досліджень у сферах політології, права, економіки, соціології, державного управління, культурології, міжнародних відносин з питань євроінтеграції.

Очікувані результати:

- формування у студентів якісних знань про європейську соціальну політику і соціальне партнерство, усвідомлення мотивів щодо успішної євроінтеграції України;
- набуття практичних навичок у досягненні європейських соціальних стандартів для ефективного розв'язання проблем зайнятості, гендерної рівності, мультикультуралізму і т. ін.;
- заохочення студентів до соціальної злагоди, активної громадянської (життєвої) позиції, міжкультурного діалогу, гендерної рівності та особистісного розвитку;
- формування почуття європейського громадянства, заснованого на розумінні й повазі до прав людини і демократії, заохочення толерантності (терпимості) та поваги до інших людей і культур.

Засвоєння навчальної дисципліни дозволить визначити зацікавленість, активність і готовність студентів до практичної участі в процесах євроінтеграції.

Заліковий модуль 1. МЕТОДОЛОГІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Змістовий модуль 1. Інституціонально-політичний устрій Європейського Союзу та особливості соціальної інтеграції

- 1.1. Договірно-правова основа Європейського Союзу.
- 1.2. Джерела права Європейського Союзу.
- 1.3. Інституціональна система Європейського Союзу.
- 1.4. Україна – ЄС: розвиток відносин і основні напрями співробітництва.

Ключові терміни: Засновницькі договори про ЄС. Основні джерела права ЄС. Європейська Рада. Європейський парламент. Рада ЄС. Європейська комісія. Децентралізовані агентства ЄС. Правова система Європейського Союзу. Європейський суд. Інтеграція України до ЄС.

1.1. Договірно-правова основа Європейського Союзу

Європейський Союз в міжнародному співтоваристві й особливо в міжнародному праві як феномен є порівняно новим явищем. Однак його витoki мають солідний вік. **9 травня 1950 р.** вважається початком сучасної європейської інтеграції.

Одним із засновників Європейського Союзу став французький діяч Жан Монне (1888-1979), який спільно з міністром закордонних справ Р. Шуманом ініціював створення Європейського співтовариства вугілля і сталі. Прихильник федералістських проєктів побудови єдиної демократичної Європи Жан Монне пропонував вирішувати проблеми системно. Європейське об'єднання вугілля і сталі мало стати випробувальним майданчиком для відпрацювання механізмів наднаціонального управління. Водночас в умовах реального початку «холодної війни» треба було забезпечити й більш поглиблену співпрацю європейських народів у сфері військово-політичних проблем. Завдяки створенню спільного ринку вугільної і сталеливарної про-дукції Франції, ФРН та інших західноєвропейських країн (пропозиція увійшла в історію під назвою «*план Шумана*»), стало можливим примирення Франції та Німеччини й недопущення між ними війни у майбутньому.

18 квітня 1951 р. «план Шумана» було реалізовано через підписання Паризького договору про створення **Європейського співтовариства вугілля і сталі (ЄСВС)**, в яке ввійшли шість країн: Бельгія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина та Франція («європейська шістка», яка в подальшому стала «локомотивом» європейської інтеграції). Договір про ЄСВС набув чинності 23 липня 1952 р. Ж. Монне став першим головою правління зазначеної спільноти (1952-1955), яка стала прообразом Європейської комісії. У своїх мемуарах Ж. Монне стверджував, що заради інтеграції мають сенс лише

спільні інститути, а не звичайна міжнародна співпраця, тобто з точки зору теорії європейської інтеграції він був послідовним федералістом.

Країни «європейської шістки» 27 травня 1952 р. підписали Договір про заснування Європейського оборонного співтовариства (ЄОС). 10 вересня 1952 р. міністри закордонних справ країн-членів ЄСВС доручають Спільним зборам ЄСВС (прообразу майбутнього Європейського парламенту) розробити проект Договору про створення Європейського політичного співтовариства (ЄПС). 10 березня 1953 р. було закінчено роботу над проектом Договору. Проте, ані ЄОС, ані ЄПС так і не стали реальністю. Вирішальну роль тут відіграла Франція, парламент якої після довгих дискусій у серпні 1954 р. вирішив відкласти ратифікацію Договору про ЄОС. А це зробило недоречним і підписання Договору про ЄПС. Таким чином, на початку 50-х років ХХ ст. країнам «європейської шістки» не вдалося започаткувати інтеграцію в оборонній та політичній сферах. Інтеграція продовжувала розвиватись в інших сферах, передусім в економічній.

Наприкінці 1955 р. на конференції у Мессіні країни «європейської шістки» домовились про заснування **Європейського співтовариства з атомної енергетики (Євратому)**. На початку 1957 р. керівники урядів «шістки» вирішили поряд з Євратомом створити також і **Європейське економічне співтовариство (ЄЕС)**. 23 березня 1957 р. у м. Рим відбулося підписання Договору про створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС) та Договору про створення Європейського співтовариства з атомної енергетики (Євратом). Метою ЄЕС визначалося усунення внутрішніх торговельних бар'єрів усередині Співтовариства (створення зони вільної торгівлі), створення митного союзу і, нарешті – створення спільного ринку (забезпечення вільного руху по території країн-учасниць Співтовариства товарів, послуг, капіталу, робочої сили). Метою Євратому визначалась співпраця країн-членів у використанні ядерної енергії для мирних цілей. Обидва договори набули чинності 1 січня 1958 р. і увійшли в історію під назвою «Римські договори».

У 1965 р. був підписаний договір про злиття всіх цих співтовариств у єдине ціле і створення єдиних органів керування і виконання. Так поступово створювалася унікальна європейська, і отже, міжна-родна, організація зі своїми специфічними органами керування і системою права. Однак завдання інтеграції західноєвропейських держав у сферу спільного ринку в рамках єдиних митних і торговельних кордонів ще не були вирішені. Необхідно було рішуче знищити всі перешкоди і бар'єри на шляху вільного руху товарів, капіталів, робочої сили і послуг.

У 1968 р. завершилось формування зони вільної торгівлі та митного союзу (перших двох етапів інтеграції) Європейського економічного співтовариства (ЄЕС). Наприкінці 1969 р. завершилось формування спільного ринку (третього етапу інтеграції) ЄЕС. Первісні цілі ЄЕС, визначені Римським договором 1957 р., виявились досягнутими. Необхідно було визначати подальші завдання для розвитку європейської інтеграції. Від початку 70-х років ХХ ст. розпочався процес розширення ЄЕС. 1 січня 1973 р. членами ЄЕС стали Велика Британія, Данія, Ірландія. 1 січня 1981 року членом ЄЕС стала

Греція. 1 січня 1986 р. до ЄЕС приєдналися Іспанія та Португалія. Саме тому положення Римського договору 1957 р. та інших угод були, з метою вдосконалення, скоректовані й на міжурядовій конференції вироблений інший документ – **Єдиний європейський акт (ЄЄА)**, ухвалений у 1986 р. Цим актом визначалася чітка програма створення єдиного внутрішнього ринку з єдиними митними, тарифними і торговельними правилами й обмеженого тільки зовнішніми державними кордонами країн-учасниць. Ухвалення ЄЄА стало важливим етапом розвитку Європейського Союзу. Однак більш рішучий та ефективний крок у цьому напрямку був зроблений у 1992 р. на конференції країн-членів співтовариства в Маастрихті (Нідерланди), де був розроблений і підписаний Договір про Європейський Союз (саме поняття «Європейський Союз», проте не юридично, з'явилося ще під час Паризької конференції 1972 р.), який за місцем його ухвалення одержав назву «**Маастрихтський договір**». Цей Договір визначив так звані «*три стовпи*» Європейського Союзу:

- «**перший стовп**» – Європейські співтовариства: ЄСВС, Євратом та Європейське Співтовариство (замість старої назви «Європейське Економічне Співтовариство»). Причому Європейське Співтовариство є серцевиною та каркасом процесу інтеграції і за своїми властивостями становить «наднаціональний феномен»;
- «**другий стовп**» – спільна зовнішня та безпекова політика (СЗБП);
- «**третій стовп**» – співробітництво у сферах юстиції та внутрішніх справ.

1 січня 1995 р. членами Європейського Союзу стали Фінляндія, Австрія та Швеція. Надалі, в 1996 р., в Амстердамі сферу юстиції і внутрішніх справ було уточнено і віднині вона виявлялася як співробітництво поліції і судів у кримінально-правовій сфері. Відповідно до **Амстердамського Договору** у сфері прав і свобод громадян, Європейський Союз розглядався як простір для волі, безпеки і справедливості, в рамках якого вживаються заходи для підвищеного захисту прав, свобод та інтересів громадян.

Особливу роль у цьому відіграло укладання у 1997 р. **Шенгенської угоди** про вільне (безвізове) пересування громадян у межах Європейського Союзу. На сьогоднішній день до цієї угоди приєднались більшість держав Європейського Союзу. Не приєдналися до Шенгенської угоди Велика Британія, Ірландія та деякі країни, які стали членами ЄС у 2004 та 2007 рр.

26 лютого 2001 р. був підписаний **Ніццький договір**, який вніс зміни в механізми інституційного розвитку ЄС з огляду на його майбутнє розширення. Зокрема, квоти представництва в інституціях ЄС були перерозподілені зі зважанням на потенційну участь у них нових членів.

1 січня 2002 р. до готівкового обігу була введена єдина грошова одиниця ЄС – **євро**, що стало етапом переходу до формування економічного та валютного союзу ЄС – найвищого етапу інтеграції. Зараз євро перебуває в обігу на території 17 країн-членів ЄС. У травні 2004 р. членами Європейського Союзу стали Польща, Угорщина, Чеська Республіка, Словаччина, Словенія, Кіпр, Мальта, Естонія, Литва, Латвія. З початку 2007 р. до Європейського Союзу приєдналися Болгарія та Румунія. Таким чином, ЄС нараховує нині 27

держав-членів. Переговори щодо вступу ведуться з країнами-кандидатами на членство (Туреччиною, Хорватією, Македонією).

Саміт ЄС 17-18 червня 2004 р. у Брюсселі схвалив текст **Конституції Європейського Союзу**. Вона була ратифікована у 25 країнах-членах ЄС, але остаточне ухвалення загальноєвропейської Конституції загальмувалося після її відхилення на референдумах у Франції та Нідерландах. Блокування Конституції Євросоюзу, на думку ряду європейських політиків, сповільнить процес розширення ЄС, зокрема, утруднить приєднання до ЄС таких країн, як Україна та Туреччина. У той самий час багато мешканців Європи вважають, що конституційний процес має дійти до свого логічного завершення. Принаймні таким є висновок дослідження, проведеного на замовлення авторитетного німецького журналу «Штерн». Дві третини респондентів заявили, що Європейський Союз, до складу якого входить 27 країн, потребує конституційної угоди.

Новий етап в розвитку ЄС започатковано укладанням у грудні 2007 р. **Лісабонського договору**, який набув чинності у грудні 2009 р. Новий базовий договір ЄС замінив проект європейської Конституції і одночасно ввів у себе доповнені й перероблені положення раніше укладених угод про принципи життєдіяльності об'єднаної Європи – Римського договору (1957), Маастріхтського (1992), Амстердамського (1996) й Договору Ніцци (2001).

Лісабонський договір ввів посаду президента Європейської Ради, який обирається на два з половиною роки й представляє організацію на міжнародному рівні. З'явився також Верховний представник із загальної зовнішньої політики й політики безпеки, який, згідно з угодою, володіє фактичними повноваженнями міністра закордонних справ ЄС. Структура виконавчої влади ЄС також зазнає зміни. З 2014 року кількість єврокомісарів буде еквівалентна двом третинам країн-членів ЄС. Сьогодні ж кожна з 27 держав представлена членом Єврокомісії.

Договір підвищує роль Європарламенту. Згідно з документом, депутати, разом із країнами ЄС, матимуть право схвалення законодавчих актів у ряді «чутливих царин», таких як юстиція, безпека й імміграційна політика. Разом із тим, загальна кількість місць у Європарламенті скоротиться з нинішніх 785 до 750. Крім того, національним парламентам надано право брати участь у законотворчій діяльності ЄС. Вони, зокрема, отримають право вносити свої пропозиції до тексту законопроектів. У випадку, якщо одна третина національних асамблей буде проти, проект закону направляють на доопрацювання в Єврокомісію, на яку спочатку покладено завдання розробки проектів законодавчих актів. Сфери ухвалення рішень у Раді ЄС з формули кваліфікованої більшості голосів, а не за принципом консенсусу, розширені на сферу компетенції органів юстиції та поліції. Договір вводить також нову систему голосування за формулою так названої «подвійної більшості». Нова система почне діяти з 2014 року за обумовленого Польщею перехідного періоду до 2017 року. Згідно з принципом «подвійної більшості», рішення вважається ухваленим, якщо за нього проголосували представники 55% держав ЄС, в яких проживає не менше 65% населення Євросоюзу. Проте, країни, яким не вдасться

створити блокуючу меншину, зможуть відкласти вирішення питання й запропонувати продовжити переговори. Окрім того, новий базовий договір про функціонування ЄС передбачає проведення загальної енергетичної політики та реалізацію загальної стратегії боротьби з глобальним потеплінням, надання солідарної допомоги одному або декілька членам на випадок терористичних атак або стихійних лих. Документ містить статтю про можливість виходу зі складу ЄС, рішення про яке ухвалюватиметься за підсумками загальних переговорів.

Лісабонський договір розділив рівні компетенції у різних сферах політики між державами-членами та Союзом за трьома категоріями: виключна, спільна та допоміжна. Згідно з договором, ЄС матиме виключну компетенцію у сфері митного союзу, запровадження правил конкуренції, необхідних для функціонування внутрішнього ринку, збереження морських біологічних ресурсів у рамках спільної політики у сфері рибальства, а також спільної комерційної (торговельної) політики. Спільна компетенція передбачає таке: держави не можуть реалізовувати компетенцію у сферах, де це вже зробив ЄС, зокрема таких, як внутрішній ринок, економічна, соціальна та територіальна з'єднаність, сільськогосподарська політика та політика у сфері рибальства, за винятком збереження морських біологічних ресурсів, де Союз має виключну компетенцію; довкілля, захист прав споживачів, транс'європейські мережі, транспорт, енергетика, простір свободи, безпеки та правосуддя, питання, що стосуються охорони здоров'я. У рамках допоміжної компетенції Євросоюз може чинити діяльність, спрямовану на підтримку, координацію та доповнення дій держав-членів. Вона охоплює такі сфери: охорона та поліпшення здоров'я, промисловість, культура, туризм, освіта, молодь, спорт та професійне навчання, цивільний захист (запобігання лихам) та адміністративна співпраця.

На міжнародній арені Європейський Союз виступає як само-стійний суб'єкт міжнародного права і має дуже розгалужену мережу представництв більш ніж у 100 державах. У доктрині сучасного міжнародного права Європейський Союз іноді розглядається як міждержавне утворення особливого типу, як розмита конфедерація з тенденцією до переходу в унітарну державу нової формації.

1.2. Джерела права Європейського Союзу

Право ЄС є динамічним явищем і динамічним процесом. Відповідно одним з ключових елементів такого процесу є правова інтеграція. Сьогодні вона виявляється в усуванні *протиріччя* національного права країн-членів, що відбувається в межах процесів гармонізації, узгодження аж до уніфікації права цих європейських країн. Поглиблення правової інтеграції, що стоїть на порядку денному ЄС сьогодні, безумовно, є одним із ключових завдань правової доктрини. В контексті філософії права поділ на право ЄС та європейське право є доволі умовним та вторинним за своїм практичним змістом. Однак для дефініційної точності слід розуміти європейське право як європейський правовий простір, а право ЄС – як особливий правовий порядок, створений в

рамках функціонування Європейських співтовариств, спільної зовнішньої політики та політики безпеки Європейського Союзу, а також політики в сфері юстиції та внутрішніх справ.

До найважливіших рис, які повністю увібрало в себе право ЄС, є *культуралізм, плюралізм, раціоналізм, динамізм, інтегралізм, професіоналізм, інструменталізм, легалізм, критицизм, європеїзм*. Унікальна за своєю природою організація Європейського Союзу поєднує в собі риси як типової міжнародної організації, так і федерації (чи конфедерації). Право ЄС, натомість, є поєднанням рис національних правових систем держав-членів з рисами міжнародного права. Найбільший вплив на формування права ЄС з-поміж національних систем мають риси французького права (найперше – адміністративного права, значною мірою також судового права) і німецького (цивільного, господарського та торгового). Право ЄС поєднує в собі культуру континентального та загального права (common law). Домінують риси права континентального, водночас присутність рис и common law виявляється в перейнятті англійських засад проведення судового процесу (adversary system), заслуховування іншої сторони (audi alteram partem), сприйняття способу ведення судового діалогу і надання переваги позасудовим способам розв'язання спорів. Прямування до уніфікації, інтеграції права в рамках ЄС не є вибудовуванням зовсім нової системи права, але зверненням до культурних традицій, сформованих раніше. Значна динаміка розвитку права ЄС спричиняє, з одного боку, те, що воно звертається до зразків минулого, а з іншої, беручи до уваги сучасні потреби, – є правовим порядком, який піддається постійним змінам. В цьому сенсі право ЄС утворює певну одиничну цілісність, відокремлену однаково як від національних правових систем (як континентальної, так і англійської культури), так і від міжнародного права. Право ЄС утворює таким чином наднаціональну правову систему і правову культуру загальноєвропейського обсягу. Воно утворює організовану і структуровану систему правових норм, з її джерелами, власними інституціями, процедурами творення, інтерпретації і застосування, створюючи свого роду конгломерат норм держав-членів і міжнародних норм, та є «особливим правопорядком».

В порівняно короткій історії права ЄС утворилися певні принципи цієї правової системи, що ґрунтуються на збалансуванні інтересів усіх учасників при, наприклад, ухваленні рішень чи формуванні політики, що підкреслює панування діалогічності в європейській культурі, її дискусійний характер та визнання інтерсуб'єктивності як основної соціокультурної парадигми та парадигми праворозуміння зокрема. Особливо вагомою в культурі права ЄС є роль мови. Право ЄС використовує **офіційні мови Європейського Союзу**. Всі ці мови формально визнаються як рівно автентичні в багатосторонніх і багатомовних нормативних актах ЄС.

Право Європейського Союзу є унікальною правовою системою, що функціонує паралельно із законодавством держав-членів ЄС. Норми права ЄС мають пряму дію в межах правових систем його держав-членів і в багатьох сферах регулюють питання національного законодавства. Особливо це стосується економічної та соціальної політики. ЄС засновує новий правовий

порядок в рамках міжнародного права з метою взаємного соціального та економічного зростання держав-членів.

Принципи та характерні особливості європейського права. Принципи права Європейського Союзу зафіксовані в установчих договорах, а також у рішеннях Європейського суду. Саме останньому належить вирішальна роль у розробці детальної класифікації принципів права ЄС. Суд сформулював і закріпив у своїх рішеннях систему основних засад, на якій має функціонувати й розвиватися правова система ЄС – принципи права Європейського співтовариства.

Принцип верховенства права ЄС означає, що правові норми, що увійшли у загальноєвропейське право, мають пріоритет перед правилами, закріпленими в законодавстві окремої держави-члена. Даним принципом охоплюються не тільки установчі договори ЄС (будучи міжнародними договорами, вони відповідно до конституцій країн ЄС, як і більшості інших країн світу, мають вищу юридичну чинність у порівнянні з актами «внутрішнього» права), але й всі інші законодавчі акти ЄС (регламенти, директиви, постанови), і вони мають на території кожної країни вищу юридичну чинність, навіть у тому випадку, якщо відповідна країна голосувала проти ухвалення даного документа.

Європейський суд є головним гарантом дотримання принципу верховенства всіх правових актів ЄС. Національні суди у випадку сумнівів стосовно відповідності внутрішнього права держави-члена праву ЄС, ухвалюють рішення на підставі установчих договорів і законодавства ЄС, або звертаються до Європейського суду із преюдиціальним запитом.

Принцип прямої дії права ЄС, як і принцип верховенства, у найповнішій і послідовнішій формі встановлений рішеннями Європейського Суду. Даний принцип є головною відмінністю права ЄС від міжнародного права, норми якого регулюють, насамперед, відносини держав і міжнародних організацій. Регламенти, вживані інститутами ЄС, є актами прямої дії: з моменту затвердження Радою (комісією, Радою разом з Європарламентом) і вступу в чинність будь-якого регламенту ЄС його положення стають безпосередньо діючим правом на всій території Європейського Союзу, обов'язковими як для держав-членів, так і для індивідуумів.

Незалежність європейського права. Автономність правового порядку Спільнот та однозначність його застосування у всіх країнах-членах багаторазово підкреслював Європейський суд. Країни-члени, утворивши Спільноти, обмежили свою правотворчу діяльність і в результаті дозволили утворити правовий порядок, незалежний від національної та міжнародної правових систем. Цей порядок є однаково обов'язковим до виконання усіма країнами-членами та їх громадянами, а також має застосовуватися внутрішніми судами.

Примат над національним правом. Принцип примату (першості) Спільнот над національним правом країн-членів регулює поведження, якщо виникає конфлікт між нормою національного права та правом Спільнот. За таких умов право Спільнот має першість перед національною нормою. Слід

підкреслити, що тут йдеться виключно про першість у застосуванні. Якщо в національному праві наявне положення, яке суперечить праву Спільнот, це не означає, що воно є автоматично недійсним, а лише забороняється його застосування. Першість права Спільнот є наслідком зобов'язального характеру нормативних актів вторинного права (ст. 249 Римського договору) і знаходить підтвердження в практиці Європейського суду.

Безпосередність застосування права означає, що нормативні правові акти Спільнот є нормою прямої дії в країнах-членах без необхідності їх ратифікації чи інкорпорації з національним правом. Інакше кажучи, право Спільнот безпосереднім чином визнає право та накладає обов'язки на інституції спільнот, країни-члени та їх громадян. Цей принцип був визнаний Європейським Судом, незважаючи на початковий опір деяких країн-членів.

Принцип рівності (заборона дискримінації) означає, що жоден громадянин ЄС не може бути дискримінований з огляду на його громадянство, стать, расу, етнічне походження, релігію, переконання, фізичні чи психічні недоліки, а також вік чи сексуальну орієнтацію.

Принцип солідарності сформульовано в статті 10 Римського Договору: «Країни-члени вживатимуть усіх заходів загального чи приватного характеру, щоб забезпечити виконання зобов'язань, що випливають з цього Договору чи з дій, виконаних інституціями Спільноти. Ці країни будуть сприяти виконанню завдань Спільноти. Вони мусять утриматися від будь-яких дій, які могли б поставити під загрозу досягнення цілей цього Договору». Принцип солідарності з одного боку означає, що країни-члени не можуть не виконувати права Спільнот, думаючи про свої національні інтереси, а з іншого – мають робити все можливе, щоб постанови права Спільнот реалізувати якнайкраще.

Принцип субсидіарності окреслює поділ повноважень між країнами-членами та Спільнотою. Сформульовано в ст. 5, доданий до Римського Договору Маастрихтським Договором. Цей принцип означає, що справи, в яких Спільнота не має виключної компетенції, не можуть реалізовуватися, поки країна-член може самостійно досягти дану ціль, принаймні так само добре, як би це могла зробити Спільнота.

Первинним джерелом права ЄС є три договори про створення співтовариств разом із додатками і протоколами до них та з наступними змінами і доповненнями, а саме: договір про заснування Європейського об'єднання вугілля і сталі 1951 р.; договір про заснування Європейського економічного співтовариства 1957 р. (Римський договір); договір про заснування Європейського співтовариства з атомної енергетики 1957 р. Договори, що доповнюють їх: договір про злиття 1965 р.; акти про приєднання 1972 р. (Велика Британія, Ірландія, Данія), 1985 р. (Іспанія, Португалія), 1994 р. (Австрія, Фінляндія і Швеція); Єдиний європейський акт 1986 р.; договір про Європейський Союз 1992 р. (або Маастрихтський договір); Амстердамський договір 1999 р. (або консолідований договір, що об'єднав Римський і Маастрихтський договори та вніс до них зміни); Ніццький договір 2001 р.; Лісабонський договір 2007 р.

Ці установчі договори містять у собі основні фундаментальні положення щодо цілей ЄС, його організаційної структури, *modus operandi* (порядку дії), а також основні принципи економічного права ЄС. Таким чином, вони встановлюють конституційну структуру життя ЄС, тобто становлять той кістяк, який доповнюється законодавчими й адміністративними актами, що ухвалюються в інтересах співтовариства його органами. Договори як правові механізми, створені безпосередньо країнами-учасниками ЄС, відомі як «первинне законодавство». Їх можна вважати своєрідною Конституцією ЄС.

Вторинне законодавство складають правила, директиви, рішення, рекомендації та думки органів Європейського Союзу; міжнародні договори з країнами, що не входять до складу ЄС; угоди про асоціацію, угоди про партнерство і співробітництво; основні принципи міжнародного права; угоди між країнами-членами Європейського Союзу; правові інструменти співтовариства як вторинне джерело права ЄС.

Законодавча система співтовариства базується на такому принципі: якщо в усіх країнах-учасниках ЄС мають бути вжиті однакові навіть у деталях заходи, то національні правові механізми мають бути замінені законодавством ЄС; проте якщо це не є необхідним, то в рамках національної правової системи країн-учасниць мають бути створені належні правові механізми. Засновуючись на цьому принципі, співтовариство розробило велику кількість правових механізмів для того, щоб забезпечити їх спільне з національними правовими системами функціонування при виконанні різноманітних завдань. *По-перше*, найбільш радикальним механізмом є заміна національних правил нормами ЄС. *По-друге*, існують такі норми співтовариства, які впливають на правові системи країн-учасниць лише опосередковано. *По-третє*, можуть уживатися заходи, котрі впливають лише на певну (визначену або невизначену) кількість адресатів з огляду на необхідність урегулювання конкретної ситуації. І нарешті, передбачено існування таких правових актів, які не мають зобов'язальної сили ні для країн-учасниць, ані для їх громадян.

Нормативні акти ЄС з огляду на спрямування (тобто на те, для кого вони призначені) та сили дії правових інструментів можна класифікувати таким чином:

Регламенти (regulations), або «закони ЄС», є такими правовими інструментами, які дають органам ЄС змогу безпосередньо впливати на національне законодавство держав-членів. Існують дві, дуже незвичні для міжнародного права, особливості, які відмежовують їх від інших подібних правових актів: по-перше, вони діють для всіх країн-учасниць однаково, незважаючи на кордони; по-друге, застосовуються напряду, тобто не потребують імплементації в національне законодавство і вважаються його безпосередньою складовою з моменту набуття чинності. Вони визначають мету і засоби її досягнення. Всі пункти правил регламентів є обов'язковими для виконання, а відтак будь-яке їх неповне або вибіркове застосування виключається.

Відповідно до принципу розподілу повноважень існують регламенти Ради ЄС, регламенти Європейської комісії, а також спільні регламенти Ради

ЄС, Європейської комісії та Європейського парламенту, ідентичні за характером та дієвістю. Регламенти набирають чинності одночасно й однаково в усіх державах-учасниках. У кожному регламенті визначається дата початку їх застосування, вони набувають чинності лише за умови їх обов'язкового опублікування в «Офіційному бюлетені ЄС».

Директиви, або засоби гармонізації, зобов'язують кожну державу-учасницю досягати наміченого результату, лишаючи вибір порядку і засобів виконання цього завдання за національними владними структурами. З юридичної точки зору, директиви не мають загальної дії, але на практиці (за певними винятками) вони застосовуються до сукупності держав-учасниць. Характер їх виконання варіюється в різних країнах-членах, оскільки директива передбачає обов'язковість результату, а засоби його досягнення держави визначають на свій розсуд. На практиці директиви відрізняються високою точністю, і тому держави-учасниці мають дуже обмежений простір для маневрування. Нині контроль з боку ЄС за виконанням директив у відведені строки посилюється. Директиви також мають велике значення у системі законодавства ЄС. Проте на відміну від регламентів їх основною метою є не уніфікація законодавства країн-учасниць, а його гармонізація. Директива є основним інструментом побудови спільного ринку. Європейське аграрне право, право товариств, соціальне право будуються за допомогою директив і гнучко поєднують волю Союзу з національними формами застосування.

Як і регламент, директива має бути опублікована в «Офіційному бюлетені ЄС», але в даному випадку публікація не є умовою набуття цим документом чинності.

Індивідуальні рішення (Європейської комісії чи Ради Європейського Союзу), або «адміністративні засоби», – це документи, всі елементи яких є обов'язковими для виконання визначеними ними суб'єктами. Рішення мають чітко окреслені межі сфери дії. На відміну від регламентів вони адресуються окремій особі, певній організації або конкретній державі. Самі рішення є адміністративними інструментами застосування права Союзу. Публікація рішень в «Офіційному бюлетені ЄС» обов'язкова, проте це не є умовою набуття ними чинності.

Рекомендації і думки (Єврокомісії та Ради) не мають обов'язкової сили. Відтак вони слугують не джерелом права, а скоріше корисним інструментом орієнтації поведінки і законодавства держав. Ці документи адресуються державам та учасникам економічної діяльності. Думки й рекомендації відображають лише погляд, часто спрямований на перспективу. Ще одним джерелом права ЄС є його *міжнародні договори*, що пов'язано з роллю співтовариства на міжнародній арені. У такий спосіб співтовариство може укладати міжнародні угоди з країнами, які не входять до його складу, а також з іншими міжнародними організаціями. Ці угоди охоплюють велике коло відносин – від співробітництва у сфері торгівлі, промисловості, технічної та наукової кооперації до торгових угод щодо окремих товарів. Разом зі зростанням економічної могутності та торгової активності країн-членів ЄС

протягом останніх років суттєво зросла і кількість міжнародних договорів, укладених співтовариством з країнами, які не входять до складу цієї організації.

Можна виділити два основних види міжнародних договорів між Європейським Союзом і країнами, які не входять до його складу: *угоди про асоціацію* закріплюють особливий вид відносин між ЄС та іншими країнами, які не обмежуються лише торгівлею і містять також тісне економічне співробітництво та фінансову допомогу. Існують два різних види угод про асоціацію: по-перше, це угоди, які запроваджують особливі зв'язки між окремими країнами-учасниками ЄС і країнами, які не входять до його складу; по-друге, це угоди, метою яких є підготовка до вступу до ЄС або створення митного союзу. Основною причиною укладення угод про асоціацію першого типу можна назвати існування тісних економічних, історичних і політичних зв'язків між країнами-учасниками ЄС та іншими державами, як, наприклад, зв'язки між Бельгією, Францією, Нідерландами, Італією та їхніми колишніми колоніями.

Асоціація може також відіграти роль підготовчого етапу до вступу в ЄС. Вона може слугувати попередньою стадією процесу приєднання, протягом якої країна, що виявила бажання влитися до складу ЄС, може працювати над перетворенням власної економіки відповідно до стандартів співтовариства. Цей шлях виявився дуже корисним для Греції, яка мала угоду про асоціацію з ЄС з 1962 р. Інша угода про асоціацію була укладена в 1964 р. з Турецькою Республікою, однак цей досвід виявився для неї далеко не таким успішним.

Подібна стратегія ЄС мала місце й у відносинах з країнами Центральної та Східної Європи. «Європейські угоди», укладені з Польщею, Угорщиною, Чеською Республікою, Словаччиною, Болгарією та Румунією, мали на меті здобуття цими країнами членства в ЄС. Завданням подібних угод є допомога таким країнам у створенні необхідних передумов для здобуття членства в Союзі. З 2007 р. почалися переговори про асоціацію з Україною.

Угоди про партнерство та співробітництво не ставлять такої далекосяжної мети, як угоди про асоціацію; вони зорієнтовані головним чином на інтенсифікацію економічного співробітництва. Яскравим прикладом таких угод є договори, укладені з державами колишнього СРСР, у тому числі з Україною. Угоди такого типу було укладено також із країнами Магрибу (Алжиром, Марокко і Тунісом) та Машрику (Єгиптом, Йорданією, Ліваном і Сирією), а також з Ізраїлем.

Загальні принципи права. Як і будь-яка інша правова система, законодавство ЄС не може складатися лише з письмових норм права, тож наявні в ньому прогалини, безперечно, можуть заповнятися неписаними нормами, що ними називають загальні принципи права співтовариства. Це норми, які відбивають фундаментальні концепції права і справедливості, притаманні кожній системі права. Письмове законодавство ЄС здебільшого стосується лише економічних та соціальних питань і дозволяє регулювати обмежену за обсягом сферу відносин. Тому загальні принципи права є одним з найважливіших джерел права ЄС, оскільки саме вони дозволяють заповнити

прогалини в законодавстві та вирішити питання щодо тлумачення існуючого законодавства в найсправедливіший спосіб.

Останнє джерело права ЄС забезпечується **угодами, які укладаються між країнами-учасниками ЄС** тоді, коли питання, що потребує врегулювання, входить до сфери інтересів співтовариства, але органи ЄС не наділені повноваженнями для його вирішення. Такі угоди мають зазвичай обмежену територіально дію та застосовуються в сфері міжнародного приватного права. Наприклад, у 1968 році було укладено угоду про взаємне визнання і виконання судових рішень у цивільних та комерційних справах та угоду про взаємне визнання компаній і юридичних осіб.

Рада і Єврокомісія уповноважені ухвалювати рішення про введення в дію законів ЄС, які мають зобов'язальний характер щодо осіб, яких він стосується. Комісія веде більшість судових справ, які стосуються порушень законодавства ЄС державами-членами, установами співтовариства, фізичними особами та організаціями. У таких рішеннях, а також у нормах регулювання та директивах ЄС мають вказуватися підстави, на яких вони базуються. Вони є предметом судового перегляду Європейським судом. При застосуванні свого повноваження стосовно перегляду законодавчих документів Євросуд може оголошувати акти Ради чи Єврокомісії такими, що не мають юридичної сили, засновуючись на чотирьох обставинах: 1) брак компетенції; 2) порушення основних процедурних вимог; 3) порушення договору чи іншої норми закону, яка стосується його застосування; 4) зловживання владою.

Європейським судом були сформульовані та визнані джерелом права ЄС такі принципи: 1) принцип відповідальності Європейського Союзу за шкоду, спричинену діями або рішеннями його органів або посадових осіб; 2) принцип «пропорційності»: дії та рішення Європейського Союзу мають бути своєчасними й необхідними, спрямованими на досягнення мети Союзу, а спричинені цими діями або рішеннями негативні наслідки не можуть виходити за межі рівня, необхідного для досягнення поставленої мети; 3) принцип «захисту законних сподівань»: оскільки громадяни й організації на території Союзу планують свою діяльність на основі законодавства ЄС, то суттєві зміни в ньому не повинні мати зворотної сили за винятком тих випадків, коли існує нагальна необхідність вдатися до таких дій; 4) принцип «ne bis in idem» (правило, що забороняє подвійне покарання за одне порушення): при ухваленні органами ЄС будь-якого рішення про застосування санкцій слід зважати на всі ухвалені раніше з цього питання рішення національних органів про накладення санкцій; 5) загальні права та свободи людини.

1.3. Інституціональна система Європейського Союзу

Основними інституціями ЄС, створеними протягом його існування, на даний час є: **Європейська Рада, Рада Європейського Союзу, Європейська комісія, Європейський парламент, Верховний представник зовнішньої та безпекової політики, Європейський центральний банк, Рахункова палата, Європейський Суд.**

Європейська Рада є інституцією ЄС і, як мінімум, двічі на рік збирається у складі глав держав і урядів країн-членів ЄС і Президента Європейської комісії. Створення Європейської Ради відбулося протягом 1960-х років під час конференцій у верхах. Головує в Європейській Раді голова держави чи уряду держави, яка на даний час головує в ЄС. Європейська Рада не має постійного місця знаходження і кожного разу збирається в столицях чи інших містах країни, яка на даний час головує в Раді Європейського Союзу.

Європейська Рада надає Союзу необхідний імпульс для розвитку і визначає узагальнені вектори його політики. Європейська Рада звітує Європейському парламенту про кожне своє засідання, а також подає річний, письмовий звіт про поступ, досягнутий Союзом. Ухвалені Радою рішення переважно не мають юридичної сили, але їх політичне значення є дуже велике, і це знаходить відображення в правових актах, ухвалених іншими, уповноваженими до цього інституціями Європейського Союзу.

Але це не означає, що Європейська Рада не може ухвалювати юридично зобов'язальних рішень. Особливий статус цієї інституції і специфіка взаємної залежності між Співтовариствами і Європейським Союзом приводять до того, що її рішення мають також ключове значення в рамках Співтовариства.

Рада Європейського Союзу є найважливішим органом, що ухвалює рішення. Оскільки в Раді збираються міністри окремих держав-членів, вона називається також Радою міністрів. На засіданнях, які проходять в Брюсселі або Люксембурзі, міністри виступають як представники своїх країн, захищаючи національні інтереси держав, які вони репрезентують на рівні ЄС.

Залежно від сфери справ, які розглядаються, окремі уряди делегують на засідання Ради відповідних своїх посланців. Тобто, фактично існує кілька Рад, кожна з яких займається іншою галуззю: Рада з загальних справ (міністерство закордонних справ), економічних та фінансових справ (міністерство фінансів), внутрішніх справ і цивільної оборони, правосуддя, сільського господарства, внутрішнього ринку, наукових досліджень, навколишнього середовища, рибальства, транспорту та телекомунікації, зайнятості та соціальної політики, промисловості та енергетики, бюджету, розвитку, споживачів і туризму, освіти та молоді, здоров'я, культури. Ради, найважливіші з точки зору нинішнього Євросоюзу, тобто Рада з загальних справ, сільського господарства, економіки та фінансів зустрічаються щомісяця. Решта Рад принаймні раз на рік (переважно 1-5 разів на рік). Окрім вищезгаданих Рад, у разі необхідності можуть відбуватися засідання неформального характеру. Вони не мають офіційного порядку денного засідання, і на них не ухвалюються рішення.

Головують у Раді Європейського Союзу окремі країни за принципом ротації (півроку) у послідовності, затвердженій одногосно всіма країнами-членами.

Генеральний секретаріат є адміністративним органом, допоміжним у роботі Ради Європейського Союзу. На чолі його стоїть Генеральний секретар, котрий з набранням чинності положеннями Амстердамського договору також виконує функції Верховного Представника у справах спільної зовнішньої політики та політики безпеки (цю посаду зараз обіймає Кетрін Ештон).

Генеральний секретаріат є фактично поділений на сім т.зв. генеральних дирекцій: юридична служба; управління, бюджет, переклад; регіональна, соціальна, освітня політика, соціально-економічний комітет; внутрішній ринок, промислова політика, інтелектуальна власність, транспорт, навколишнє середовище, охорона споживачів, підприємства і послуги, сталеві промисловість; наука, технологія, енергія; міжнародні відносини та співпраця для розвитку; економічні та фінансові справи, інформація, публікації, співпраця з Європейським парламентом.

Рада переважно засідає за зачиненими дверима, рішення тут ухвалюються шляхом голосування звичайною більшістю. Звичайною більшістю ухвалюються акти, які не мають правової сили, або рішення з технічних питань. Кваліфікована більшість і одностайність є необхідними при ухваленні юридично зобов'язальних актів. Кворум становить половина плюс один член Ради. Під час голосування кваліфікованою більшістю прийнято т.зв. систему зважених голосів, які мають забезпечити рівновагу між великими та малими країнами.

COREPER (Комітет постійних представників – Comit'e des Repr'esentants Permanents) є допоміжним органом Ради, який відповідає за підготовку її роботи. До складу COREPER входять постійні представники країн-членів при Співтоваристві, а головує тут посланець тієї країни, яка на даний момент головує в Раді Європейського Союзу.

Рада Європейського Союзу виконує низку функцій, серед яких найважливішими є законодавча, контролююча та формоутворююча.

Європейська комісія – наднаціональна інституція ЄС, що не має аналогів у національних системах урядування. Відповідно до записаного в угодах Комісія має: розробляти й пропонувати законодавчі акти; керувати запровадженням політики Співтовариства; розпоряджатися бюджетом; підтримувати зовнішні відносини; наглядати за дотриманням законів Співтовариства; вказувати шляхи та перспективи розвитку.

Комісія складається з 27 незалежних членів (по одному від кожної країни-члена), разом із Президентом і п'ятьма віце-президентами. Комісію призначають на п'ятирічний термін за згодою країн-членів, рішення про її призначення ухвалює Європейський парламент. Комісії допомагає в роботі адміністрація, до якої входять 36 генеральних директоратів і генеральний секретаріат. Офіс Єврокомісії розміщується у Брюсселі.

Європейська комісія є незалежною від окремих держав інституцією, що представляє виключно європейські інтереси. Згідно з Лісабонським договором, з 2014 р. Єврокомісія буде зменшена і лише дві з трьох країн-членів матимуть у ній свого комісара (18 замість 27). Крім цього буде запроваджена процедура ротації, яка забезпечить рівноправність усіх країн-членів ЄС.

Європейський парламент – це асамблея представників його майже 500-мільйонного населення. Починаючи з 1979 року, Європейський парламент обирали прямим загальним голосуванням; місця в ньому розподілялись між країнами-членами відповідно до чисельності населення. Основні функції парламенту:

- разом з Радою бере участь у законодавчому процесі через численні процедури (процедура спільного ухвалювання рішень, процедура співпраці, узгодження, консультативний висновок тощо);
- контролює діяльність інституцій Союзу, затверджуючи склад Комісії (має право висловлювати їй вотум недовіри), а також через письмові й усні запити, які він може адресувати Комісії та Раді;
- поділяє з Радою бюджетні повноваження, а саме: ухвалює річний бюджет та контролює його виконання.

Європарламент також призначає омбудсмена, уповноваженого розглядати скарги від громадян Союзу з приводу порушень у діяльності інституцій та органів Спільноти. Зрештою, Парламент може створювати тимчасові комітети з розслідування, чії повноваження не обмежуються вивченням діяльності інституцій Спільноти, а можуть поширюватись і на дії країн-членів із упровадження політики Спільноти.

Пленарні засідання Європейського парламенту відбуваються у Страсбурзі, офіси розміщені в Брюсселі та Люксембурзі.

Верховний представник зовнішньої та безпекової політики – посада, створена для розв’язання питань, пов’язаних зі спільною зовнішньою та безпековою політикою. Верховний представник допомагає розробляти та виконувати політичні рішення Ради. На запит президента Ради може вести діалог з третьою стороною від імені Ради.

Європейський центральний банк (ЄЦБ) – головний елемент Європейської системи центральних банків (ЄСЦБ), який як юридична особа виконує основні функції, дає поради національним державам та наддержавним органам стосовно господарчої оцінки ухвали законів та інших правових норм Європейського Союзу, а також висловлює свою думку щодо грошової, цінової політики відповідним органам. Діяльність ЄЦБ ґрунтується на засаді незалежних від національних держав та наддержавних органів ухвал, що передбачає: визначення і реалізацію валютної політики Європейського Співтовариства; проведення міжнародних обмінних операцій; володіння і розпорядження офіційними резервами держав-членів в іноземній валюті; сприяння плавному функціонуванню платіжних систем.

Розпочав роботу з 1 червня 1998 року. Центральна контора розміщена у Франкфурті-на-Майні (Німеччина).

Рахункова палата ЄС або Європейський суд аудиторів – інституція Європейського Союзу, що перевіряє законність і правильність прибутків і видатків ЄС згідно з бюджетом, а також оцінює управління фінансами. Всі інституції ЄС, і будь-які установи, які оперують коштами від імені ЄС, а також державні ревізійні органи чи урядові відомства мусять надавати документи на запит Суду аудиторів (СА). Результати своїх досліджень оприлюднює у виді звітів – регулярних річних та спеціальних тематичних. Крім того, за законом, перш ніж ухвалювати фінансові й антишахрайські законодавчі акти, Рада запитує думку Суду аудиторів.

Рахункова палата заснована у 1977 р. і включає по одному представнику від кожної держави-члена, яких призначає на шість років Рада ЄС, порадившись з Європейським парламентом. Розташована у Люксембурзі.

Європейський Суд або Суд Європейських спільнот є найвищим органом правосуддя ЄС, який діє з моменту існування ЄС у 1952 р. До складу Суду ЄС входять по одному судді від кожної країни-члена. Суддям, які висувуються за спільною згодою урядами країн-членів на термін у шість років, допомагають вісім генеральних адвокатів. Їх незалежність є гарантованою.

Оскільки основним завданням Суду ЄС є захист права, він має стежити за дотриманням права ЄС, за коректним тлумаченням і застосуванням договорів. Цим забезпечується рівність усіх країн-членів ЄС перед правом.

Для того, щоб покращити правовий захист громадян і бути в змозі опрацювати зростаючу кількість позовів, у 1988 р. на допомогу Суду ЄС було створено Суд першої інстанції, який вирішує питання в окремих сферах, наприклад, в галузі конкурентного права. З 2004 р. Суду першої інстанції підпорядкована судова палата – Суд публічної служби, який вирішує правові суперечки між Спільнотою та її службовцями.

Іншими важливими інституціями ЄС є **Європейський економічний і соціальний комітет, Комітет регіонів, Європейський інвестиційний банк.**

1.4. Україна – ЄС: розвиток відносин і основні напрями співробітництва

Практичне наповнення ідеологічних, історичних, геополітичних засад європейського покликання України було переведено у реальну площину вже на початку 1990-х років. 2 грудня 1991 р. ухвалена Декларація Європейських співтовариств щодо України, де було відзначено демократичний характер Всеукраїнського референдуму та пролунав заклик до України підтримувати з ЄС відкритий і конструктивний діалог. У жовтні 1993 року було відкрито Представництво Єврокомісії в Україні.

Одним з перших практичних кроків стосовно налагодження співробітництва України з ЄС була угода від 1 січня 1993 р. «Про торгівлю текстильною продукцією». 14 червня 1994 р. було підписано Угоду про партнерство та співробітництво (УПС), яка набула чинності 1 березня 1998 р. після ратифікації її усіма країнами-членами ЄС.

Після набуття чинності УПС була затверджена *Стратегія інтеграції України до ЄС*, якою були визначені пріоритети діяльності органів виконавчої влади на період до 2007 р. З метою доповнення і конкретизації Стратегії інтеграції України до ЄС у вересні 2000 р. указом Президента України була затверджена *Програма інтеграції України до Європейського Союзу*. На відміну від Стратегії цей документ був значно більшим за обсягом і містив детально розписані кроки, спрямовані на європейську інтеграцію нашої держави.

Європейська Рада 10 грудня 1999 р. ухвалила *Спільну стратегію ЄС щодо України (ССУ)*. Вона була спрямована на зміцнення відносин «стратегічного партнерства» між Україною та ЄС. В документі відзначалися

європейські прагнення України, ЄС підтвердив свої зобов'язання щодо підтримки політичних та економічних перетворень в Україні, які мають забезпечити її подальше наближення до ЄС.

Європейський вибір України на законодавчому рівні закріплений Законами України **«Про основи національної безпеки України» (2003 р.)** й **«Про засади внутрішньої та зовнішньої політики» (2010 р.)**. В них було чітко і однозначно зазначено серед пріоритетів національних інтересів інтеграцію України в європейський політичний, економічний, правовий простір. Україна розпочала адаптацію до нормативів ЄС власного законодавства, соціальної політики, захисту прав людини, культурно-освітньої та науково-технічної сфер, охорони здоров'я, довкілля тощо.

Слід підкреслити, що можливість будь-якої європейської держави стати повноправним членом ЄС було передбачено Римським договором. У червні 1993 р. Європейська Рада на своєму засіданні в Копенгагені визнала право країн Центральної та Східної Європи на вступ до ЄС після досягнення ними вимог за трьома групами критеріїв, які дістали назву *«Копенгагенських критеріїв»*:

1) політичні – досягнення країною-кандидатом стабільності установ, які гарантують демократію, верховенство закону, а також дотримання прав людини й захист прав меншин;

2) економічні – наявність розвиненої ринкової економіки й спроможність витримати тиск конкуренції та ринкових сил у межах ЄС;

3) членські – спроможність узяти на себе зобов'язання, що випливають із членства в ЄС, зокрема, визнання завдань політичного, економічного та валютного об'єднання.

Ці критерії вступу було підтверджено в грудні 1995 р. на засіданні Європейської Ради в Мадриді, де, крім того, підкреслювалася важливість перебудови адміністративних структур країни-заявника і створення умов для поступової гармонійної інтеграції в ЄС. Копенгагенські критерії незмінні для кожної з держав-кандидатів на вступ до ЄС і, з огляду на євроінтеграційні прагнення України, обов'язкові й для неї.

Перелік основних критеріїв може доповнюватись у ході переговорів із країнами-кандидатами. Крім того, ЄС залишає за собою право вирішувати питання про те, коли він буде готовий прийняти нових членів.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС – це сукупність взаємопов'язаних організаційних, правових, соціально-економічних, науково-технічних процесів та заходів, спрямованих на зближення законодавства України із сучасною європейською системою права шляхом проектування нового і внесення змін в чинне законодавство України з огляду на загальні європейські стандарти, відображені у чинному законодавстві Європейського Союзу та країн-членів ЄС, а також шляхом забезпечення неухильного дотримання оновленого законодавства.

18 березня 2004 р. Верховною Радою України був ухвалений Закон України **«Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу»**. Цим законом вперше в українську

національну правову систему без перекладу був введений термін **acquis communautaire**. Під *acquis communautaire* (*acquis*) розуміється правова система Європейського Союзу, яка включає (але не обмежується ними) акти законодавства Європейського Союзу, ухвалені в рамках Європейського співтовариства, спільної зовнішньої політики та політики безпеки і співпраці у сфері юстиції та внутрішніх справ, тобто, *acquis communautaire* – це сукупність спільного правового надбання Європейського Союзу.

Новим етапом розвитку відносин Україна – ЄС можна вважати програму «Східне партнерство», яка була ініційована Польщею за підтримки Швеції у травні 2008 року на Раді ЄС та розпочата у 2009 р. для посилення співробітництва з шістьма країнами Східної Європи – Україна, Молдова, Білорусь, Грузія, Вірменія та Азербайджан.

Проект «Східне партнерство» передбачає співпрацю України з ЄС у таких сферах: робота над Угодою про асоціацію, яка включає комплексне порозуміння про зону вільної торгівлі між ЄС та країнами-партнерами; фінансування комплексних програм, що мають покращити адміністративну структуру української влади; інтеграція з економіками країн ЄС, що передбачає зближення українського законодавства з законодавством ЄС; створення економічного союзу між учасниками проекту «Східного партнерства»; співпраця в боротьбі проти корупції, організованої злочинності, нелегальної міграції; збільшення мобільності робочої сили та перспективи відкриття ринків праці ЄС для українців; посилення енергетичної безпеки України; реалізація програм, спрямованих на подолання економічної і соціальної нерівності України; реалізація індивідуальних програм (охорона кордонів, допомога у ліквідації наслідків стихійного лиха, підвищення енергетичної ефективності та відновлюваних джерел енергії); посилення контактів між Україною та ЄС і між їх громадянами; додаткова фінансова допомога.

Основні завдання програми в стосунках з Україною:

- подальше спрощення візового режиму та поступовий рух до його лібералізації;
- укладення угоди про зону вільної торгівлі;
- підтримка процесу адаптації законодавства та зміцнення інституційної спроможності країни;
- сприяння регіональному розвитку;
- створення інтегрованої системи управління кордонами;
- співпраця у сфері енергетичної безпеки.

У рамках ініціативи передбачено багатосторонній діалог на чотирьох рівнях: зустрічі голів держав і урядів; щорічні зустрічі на рівні міністрів закордонних справ; зустрічі чотирьох тематичних платформ (демократія, належне управління та стабільність; економічна інтеграція та наближення; енергетична безпека; міжлюдські контакти; панелі для підтримки роботи платформ).

Таким чином, запропоновано два виміри «Східного партнерства» – двосторонній розвиток відносин країни-партнера з ЄС та багатостороння

взаємодія країн-партнерів між собою і з ЄС. У двосторонньому вимірі пріоритети концентруються навколо чотирьох ключових аспектів: нові посилені угоди між ЄС та країною-партнером мали б укладатися у формі угод про асоціацію, передбачається створення поглиблених зон вільної торгівлі, лібералізація візового режиму з можливістю започаткування безвізового діалогу, створення спеціальної програми допомоги для зміцнення адміністративної спроможності країн-партнерів.

У регіональному багатосторонньому вимірі передбачається сконцентрувати зусилля навколо зміцнення енергетичної безпеки ЄС та його східних партнерів, вирівнювання регіонального розвитку країн-партнерів, запровадження багатостороннього політичного діалогу ЄС – країни-партнери.

Надати поштовх реалізації «Східного партнерства» та продемонструвати його практичну цінність мають так звані «ініціативи-флагмани», до яких належать програми інтегрованого управління кордонами, сприяння малому та середньому бізнесу, розвиток регіональних ринків електроенергії, підвищення енергоефективності та використання відновлюваних енергоресурсів, подальший розвиток південного енергетичного коридору, посилення взаємодії у сфері надзвичайних ситуацій.

Таким чином, програма «Східне партнерство» є можливістю зафіксувати в нових нормативно-правових рамках намічені й нові перспективи інтеграції України до Європейського Союзу.

Контрольні питання

1. Яким чином відбувалося договірне оформлення Європейського Союзу?
2. Що таке «стовпи» Європейського Союзу?
3. Що таке право Європейського Союзу?
4. З чого складаються принципи та ознаки права ЄС?
5. Охарактеризуйте джерела права ЄС.
6. Яким чином набувають сили акти ЄС?
7. Охарактеризуйте інституції Європейського Союзу.
8. Які зміни до інституційної побудови ЄС внесені Лісабонським договором?
9. Яка процедура проведення парламентських виборів у ЄС?
10. Яким чином складалася правова база взаємин України з Європейським Союзом?
11. Охарактеризуйте програму «Східне партнерство», яке значення має реалізація програми для інтеграції України в ЄС ?

Література [О: 2-5; Д: 3, 7, 14, 16, 31, 35-37, 46-47, 49-50, 61-64, 66, 70, 78, 82-83]

Змістовий модуль 2. Основні напрями європейської соціальної політики і соціальний прогрес

2.1. Юридична та ціннісна структура соціальної політики в ЄС.

2.2. Ключові проблеми та цінності соціальної політики країн ЄС.

2.3. Вплив соціально орієнтованої економіки на розвиток соціальної політики країн ЄС.

Ключові терміни: Європейські цінності. Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників. Хартія основних прав ЄС. Європейська соціальна хартія (переглянута). Європейський стандарт економічних і соціальних прав людини. Європейські інститути, відповідальні за формування засад та реалізацію програм і заходів соціальної політики держав ЄС. Стратегічні напрямки розвитку соціальної політики України та її співвідношення з соціальною політикою ЄС.

2.1. Юридична та ціннісна структура соціальної політики в ЄС

Соціальна політика (Social Policy) – система управлінських, регулятивних, організаційних рішень та дій, а також цілеспрямованої діяльності суб'єктів, що сформувалася в суспільстві на певному історичному етапі його розвитку та втілена в соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб та інтересів людини в суспільстві.

Європейська соціальна модель (European Social Model) – це набір принципів, цінностей, спільних для європейських країн, візія суспільства, в якому стабільне економічне зростання поєднується з постійним покращенням умов життя та праці його громадян. Ця модель на практиці означає повну зайнятість, якісні робочі місця, рівні можливості, соціальний захист для всіх, соціальну залученість, заохочення громадян до ухвалення рішень, які впливають на суспільство. Згідно з загальноприйнятою думкою на сьогодні не існує єдиної європейської соціальної моделі, а є набір кількох моделей з деякими спільними рисами. Дослідження «Глобалізація та реформування європейських соціальних моделей» (Андре Сапір) виділяє чотири окремі європейські соціальні моделі – нордичну, англо-саксонську, середземноморську та континентальну.

Соціальна хартія (Social Charter). Всі держави Європейського Союзу, крім Сполученого Королівства, підписали декларацію під назвою «Хартія основних соціальних прав робітників» (скорочено Соціальна хартія, не плутати з Європейською соціальною хартією Ради Європи, підписаною 1961 р.). Це політичний інструмент, який накладає на країни-члени «моральні зобов'язання» і покликаний гарантувати певні соціальні права громадянам цих країн. Йдеться про ринок праці, фахову підготовку, умови праці та однакові можливості. Розвиваючи положення Соціальної хартії, в грудні 1991 р. держави-члени підписали Договір з соціальної політики. В 1997 р. до нього приєдналася Велика Британія.

Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (підписана у м. Страсбург, 9 грудня 1989 р.). Містить такі елементи: свобода пересування; зайнятість і винагорода; поліпшення умов життя та праці; соціальний захист; свобода об'єднання та колективних переговорів; професійне

навчання; рівність чоловіків та жінок; інформування, консультації та участь працівників в управлінні; охорона здоров'я та безпека на робочому місці; захист дітей і підлітків; особи похилого віку; непрацездатні особи (інваліди).

Ціннісну основу соціальної політики в ЄС складає почуття «*європейської ідентичності*», яке базується на глибоко вкорінених спільних «*європейських цінностях*». *Європейська ідентичність* – це ключовий елемент, який дозволяє громадянам країн ЄС відчувати себе частиною єдиного цілого не лише через історичні факти або географічне положення (нові європейські реалії все більше впливають на їх повсякденне життя. Союз стає об'єднанням, що поєднує інтеграцію за географічною ознакою із загальними демократичними цінностями). Впродовж останніх років країни Європи в межах Європейського Союзу переходять від переважно економічних до врівноважено-системних, багатосторонніх відносин.

Основними *європейськими цінностями* заведено вважати такі:

- *Демократія*. Європейський Союз базується на принципах свободи, демократії, поваги прав людини і верховенства закону. ЄС постійно прагне до підвищення своїх власних стандартів демократичного управління, а також до розвитку демократії і зміцнення прав людини в країнах, які не входять до його складу. Європейський Союз поважає і прагне розвивати універсальні принципи, закладені в Загальній Декларації прав людини, Міжнародному Пакті про громадянські й політичні права та в Міжнародному Пакті про економічні, соціальні й культурні права.

Діяльність ЄС також базується на основних міжнародних і регіональних інструментах захисту прав людини, у тому числі, Європейській Конвенції з прав людини. Головним досягненням революцій епохи Просвітництва було те, що всі громадяни були зрівняні перед законом і судом. Про це записано в конституціях європейських держав. Законом були закріплені свобода слова, друку, зборів, мітингів і демонстрацій. Оскільки права громадян демократичних країн не залежать від влади, то їх неможливо скасувати жодним законом або навіть референдумом.

Основні цінності демократії як громадсько-політичного явища: власна цінність розкривається через її соціальне призначення – служити особі, суспільству, державі; інструментальна цінність – через її функціональне призначення – служити інструментом у руках людини для вирішення суспільних і державних справ; особиста цінність розкривається через визнання прав особи.

Основні принципи демократії: політична свобода; рівноправність громадян означає рівність усіх перед законом; виборність органів держави; поділ влади і взаємне обмеження різних її гілок; ухвалення рішень за волею більшості при обов'язковому дотриманні прав меншості; плюралізм – багатоманітність суспільних явищ.

- *Повага людської гідності*. Гідність – це моральна риса, яка відображає унікальну, неперевершену цінність людини. Право на гідність є, по суті, основною метою всіх інших прав людини. В цьому значенні гідність людини – джерело її прав і свобод. Розділи про права і свободи людини в багатьох

сучасних конституціях розпочинаються поняттям «гідність людини». Гідність – це визнання суспільством соціальної цінності, унікальності конкретної людини, значимості кожної особистості як частки людського співтовариства. Ніхто не повинен піддаватися катуванням, насильству, іншому жорстокому або принижуючому людську гідність поводженню і покаранню, а також без добровільної згоди – медичним, науковим або іншим дослідом.

- *Повага прав людини.* Права людини – це природні можливості індивіда, що забезпечують його життя, людську гідність і свободу діяльності у всіх сферах суспільного життя. Вони закладають фундамент для демократії і суспільного прогресу, забезпечують сталий розвиток окремих індивідів і націй; покладають на держави відповідні обов'язки щодо їх поваги, забезпечення ефективної реалізації і захисту; виступають мірилом справедливості національних законів, внутрішньої і зовнішньої політики держав; охороняються міжнародним співтовариством. Питання розширення демократії та дотримання прав людини у всьому світі перебувають у центрі уваги політики Європейського Союзу.

- *Верховенство права і закону.* Положення про верховенство права і закону є однією з найважливіших характеристик правової держави (поряд з поділом влади, зв'язком держави і громадян через взаємні права та обов'язки). Принцип верховенства закону встановлює: верховенство конституції, яка є основним законом у державі; особливу процедуру прийняття й зміни; обов'язкову відповідність усіх інших нормативних актів закону – жоден нормативно-правовий акт не може суперечити основному закону; наявність механізмів реалізації й захисту закону – закон повинен мати механізм власної реалізації, іншими словами – закон, який не передбачає відповідальності (санкції), є «мертвим»; конституційний нагляд, що забезпечує несуперечність усієї законодавчої системи. Закони мають бути правовими, тобто демократичними, гуманними, справедливими, спрямованими на забезпечення прав людини та інтересів не певних прошарків населення, а всього народу. Основні принципи верховенства права: уряд народу, керований народом й існує для народу; поділ влади на законодавчу, виконавчу, судову та принципи взаємозв'язку між ними; представницька демократія, процедурні та істотні обмеження відносно урядових дій, спрямованих проти приватних осіб (захист особистої свободи і особистої гідності); обмежений уряд і федералізм; судовий розгляд незалежною системою судових органів.

- *Толерантність.* Толерантність у всі часи вважалася людською чеснотою. Вона передбачає терпимість до відмінностей серед людей, уміння жити, не заважаючи та не порушуючи прав і свобод інших. Толерантність також є основою демократії і прав людини. Нетерпимість у поліетнічному, поліконфесійному або полікультурному суспільстві призводить до порушень прав людини, насильства і озброєних конфліктів.

2.2. Ключові проблеми та цінності соціальної політики країн ЄС

Країни Європейської унії розробили структурований підхід до процесу формування системи соціальних гарантій шляхом громадських консультацій. Соціальні плани уряду у деяких країнах ЄС окреслюються у так званій «Зеленій

книзі» та обговорюються як у самому уряді, так і поза ним. Пропозиції та зауваження з боку суспільства консолідуються в «Білій книзі», яка також широко публічно обговорюється, і лише після цього включається законодавчий механізм.

Сучасні компоненти соціальної ринкової економіки в ЄС виходять з того, що:

- соціальні інтереси визначають стратегію економічної політики, загальна мета якої полягає в розвитку потенціалу усіх людей;
- ефективна соціальна політика можлива лише за умови макроекономічної стабілізації, яка забезпечує свободу вибору правильного рівня, профілю податків та прозорого механізму їх збирання;
- ефективна ринкова економіка вимагає відповідного інституціонального розвитку, в якому установи та державні органи функціонують гнучко і скоординовано;
- система соціального забезпечення гарантує надання широких послуг, а не створення системи забезпечення лише мінімального рівня для найбідніших верств населення;
- охорона навколишнього середовища, охорона здоров'я, освіта, виховання дітей – найважливіші компоненти інвестування в майбутнє;
- економічна політика, що підтримує повну зайнятість робочої сили, є найкращою соціальною політикою.

Низка західноєвропейських країн офіційно дотримуються концепції держави загального добробуту (або держави загального благоденства), за якої роль держави полягає насамперед у створенні якомога більшого добробуту для можливо більшої кількості громадян, забезпечення гарантій соціального захисту і соціальної справедливості шляхом коригування розподілу доходів і майна.

В більшості країн-старих членів ЄС соціально орієнтована економіка склалася ще у другій половині ХХ століття, а перші механізми соціального захисту виникли, наприклад, у Данії, Швеції та Німеччині, ще наприкінці ХІХ ст., у Великій Британії – на початку ХХ ст. На даний час у країнах ЄС – Бельгії, Австрії, Данії, Фінляндії ВВП на душу населення становить понад 30 тис. дол. США, а у нових членів ЄС – Болгарії і Румунії – становить понад 11 тис. дол. США, тобто лише третина від середнього рівня ЄС (для порівняння: за підсумками 2010 р. Україна посіла перше місце в Європі за рівнем інфляції і останнє – за ВВП на душу населення (6,4 тис. дол. США)).

Соціальна ринкова економіка в Європейському Союзі не є чимось статичним, вона пристосовується до економічних, політичних, соціальних і технологічних змін. Сучасною тенденцією в багатьох західноєвропейських країнах є зниження високих граничних податкових ставок та деяке зменшення рівня допомоги за соціальним страхуванням, а також заходи щодо зниження фінансового дефіциту. Створюється новий розподіл соціальної відповідальності між державою та громадянами. Соціальна ринкова економіка гарантуватиме ефективний процес трансформації та інтеграції в нових умовах, якщо

поєднуватиме, з одного боку, політику, що стимулює розвиток і зайнятість, стримує циклічне безробіття та стимулює інвестиції. З іншого – фінансування або забезпечення державою освіти та охорони здоров'я і підтримку системи соціальних виплат, яка живить суспільство та солідарність його членів, захищає майбутнє (підтримка дітей) у межах системи раціонально визначеного обсягу внесків на соціальне забезпечення та податків.

Досягнення європейських стандартів в соціальній сфері – рівня доходу, структури споживання, добробуту, зайнятості, фінансування соціальних програм, що забезпечують розвиток людських ресурсів, має пріоритетне економічне значення, оскільки від цього залежить можливість включення в європейський ринок праці, доступ до ринку товарів і послуг, розвиток гуманітарного капіталу, формування середнього класу.

Успіхи в реалізації національних програм соціальної політики, потреби, проблеми та перспективи подальшого інтеграційного розвитку європейських країн викликали в кінці 80-х – на початку 90-х рр. XX ст. до життя нову стратегічну мету – створення єдиного соціального простору, єдиних принципів соціальної політики для об'єднаної Європи. Для реалізації цих завдань уряди країн-членів ЄС забезпечили формування та впровадження цілої серії загальноєвропейських програм у сфері освіти й професійної підготовки, захисту людей похилого віку та бідних, екологічного спрямування, таких як: «Кометт», «Еразмус», «Пейс», «Сайенс», «Делта», «Ірис», «Єврожитло» тощо.

У 1988-1989 рр. під тиском профспілок – членів Європейської конфедерації профспілок – урядами країн ЄС прийнята Європейська хартія про фундаментальні соціальні права трудящих. Вона являє собою ключовий елемент «людського виміру» Співтовариства, його основоположну соціальну модель, що визначає місце трудящих у соціальній структурі Європи, той соціальний стандарт, який гарантується як на національному рівні держав-членів, так і на рівні Європейського Союзу в межах його компетенції.

Цей документ має настільки принципове значення для формування перспективних стратегічних цілей соціальної політики як Євросоюзу в цілому, так і країн-його членів, що одержав характеристику Програми переходу від будівництва «Європи господарів» до будівництва «Європи трудящих». Основні положення Хартії гарантують найманому працівникові з боку підприємців повагу до його людської гідності, справедливе поводження, захист свободи розвитку особистості, покращення умов праці, повну інформованість про робоче місце та можливості підвищення кваліфікації, шанобливе ставлення до приватного життя тощо. Якій новим напрямком регулюючої діяльності держави, її соціальної політики стала останнім часом орієнтація на формування як на макро-, так і на мікрорівні умов для соціалізації бізнесу, підвищення рівня соціальної відповідальності підприємців і фірм.

Однією з головних характеристик сучасних європейських суспільств є розвиток різноманітних форм **соціальної демократії** (тобто демократії в основних сферах соціального та економічного життя), яка з процедурної точки зору є **демократією участі**, (*participation democracy*), а з точки зору цінності і

результату демократичного процесу – є **консенсусною демократією** (*consensual democracy*).

Сутністю **демократії участі** є власне систематична участь громадян у розробці певних рішень, або контроль за їх реалізацією у важливих, з точки зору інтересів громадян, напрямках діяльності. Подібна тенденція є виразом критичного погляду на функціонування *парламентарної демократії* та її обмежені можливості у сфері ефективного регулювання багатьох важливих справ різних соціальних груп. Не випадково, що саме форми регулювання суспільних відносин через участь найбільше розвивались у сфері економіки, оскільки в основі добробуту мають бути закладені такі механізми регулювання, які були б одночасно і досить гнучкими, і ефективними щодо сприяння належному розв'язанню проблем.

У сфері соціально-трудових відносин такою формою демократичного регулювання є **соціальний діалог**. Його сутністю є ведення переговорів між роботодавцями і найманими працівниками або між роботодавцями, найманими працівниками і державою. Соціальний діалог засновується на взаємній комунікації між партнерами, передбачає обмін інформацією та представлення їх позицій та інтересів для досягнення прийнятного компромісу у вирішенні питань оплати праці, зайнятості, охорони праці тощо.

За винятком раннього етапу розвитку капіталізму, правилом вирішення трудового конфлікту в країнах ЄС є компроміс інтересів обох сторін соціально-трудових відносин, а також розповсюдження в економічно розвинених країнах постійно діючого механізму ведення колективних переговорів, які встановлюють базові умови праці та оплати, а також права працівників. Такий напрямок регулювання соціально-трудових відносин став можливим за становлення суб'єктності працівників, які поступово розвивались та ефективно користувались інструментами організованих форм соціальної боротьби – страйком, профспілками, своїми політичними партіями. Чисто економічна раціональність функціонування економіки була модифікована соціальними чинниками, що привело до розуміння соціального спокою як найбільш бажаного стану стосунків між роботодавцями та працівниками, а ведення переговорів, компроміс і соціальні договори стали визнаватись найкращими методами гарантії цього стану. Яким би нераціональним не здавався такий механізм з погляду спостерігача, який аналізує економіку з позиції чистої економічної свободи, проте з певністю можна стверджувати, що сучасні капіталістичні суспільства визнали за найбільш раціональне добровільне, контрактне обмеження економічної свободи, аніж ризик втрати матеріальних та гуманітарних коштів внаслідок неконтрольованих соціальних конфліктів, які виникають за умов необмеженої свободи конкуренції.

Логіка соціально-трудових відносин формується як неогоціадійна (договірна, від. англ. *negotiate* – вести переговори, домовлятись) економіка. Така модель регулювання соціально-трудових відносин, а ширше – соціальних проблем, – в скандинавських країнах має найдовшу традицію і є вбудованою не тільки юридично, але й у культуру суспільства.

Соціальний компроміс, який став постійним елементом європейських економічних систем, приніс обом сторонам значну користь. Працівникам надав можливість покращити життєвий рівень та отримати доступ до благ вищого рівня, а роботодавцям забезпечив надійне й ефективне функціонування виробничої сфери, а також, завдяки значному розширенню участі в споживанні, створив абсолютно нову систему для отримання прибутків, якою є масове споживання. Таким чином, ринкова система, модифікована встановленням самообмежень, спричинених необхідністю утримання соціального спокою, на певному етапі свого розвитку створила оптимальні умови для власного росту.

За останні десятиріччя соціальний діалог проходив фазу інтенсивної інституціоналізації, що сприяла його більшому впорядкуванню та ефективності. Важливо підкреслити, що *це не була штучна діяльність*, яка виникала лише з певних ідеологічних міркувань, що вимагають від економіки діяти всупереч процесам, які в ній відбуваються. Інституціоналізація стала вінцем певного спонтанного процесу, в результаті якого сторони, що брали участь в соціально-трудових відносинах, визнали за раціональне та потрібне завершення форм і методів соціального діалогу та його закріплення в законодавчих актах.

Неодмінним елементом соціального діалогу в європейських країнах є те, що в ньому беруть участь дві принципові сторони: об'єднання роботодавців і профспілок. Найважливішими складовими соціального діалогу стали договори, консультації та інформування стосовно проблем, які можуть мати вплив на ситуацію соціальних партнерів.

Форми діалогу дуже різняться в залежності від рівня інституціоналізації і від того, на якому рівні вони проводяться. Наприклад, в більшості країн діалог на рівні підприємства є добровільним, хоча в Німеччині він був формально закріплений як елемент системи соціально-трудових відносин.

Соціальний діалог в Європейському Союзі проходив дві фази:

1. Формалізація та інституціоналізація проведення переговорів між працівниками та роботодавцями; створення стабільної системи порозуміння соціальних партнерів на макросуспільному рівні за посередництвом представників (насамперед профспілок та конфедерації роботодавців). Ця фаза укорінилась в класичній системі економічних відносин промислового суспільства, з притаманними йому центральними соціальними конфліктами.

2. Децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень підприємств і всередині фірм. При цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площини чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству та корпораціям, які пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями.

Послідовність цих двох фаз є свідченням зміни способу сприйняття взаємних відносин між працівниками та роботодавцями, сенс яких полягає в тому, що соціальне партнерство – діалог і компроміс з метою вирішення соціальних проблем, охоплених поняттями умов життя та праці – поступово

замінюється (а спочатку доповнюється) партнерством в управлінні. Найкращим свідченням такої еволюції є публікація у 1996 р. Європейською Комісією Зеленої книги *«Партнерство для нової організації праці»* з концепцією гнучкої фірми, тобто підприємства, яке застосовує гнучкі, відкриті виробничі процеси, що забезпечує пристосування до ринку та вимог споживачів.

Отже, можна стверджувати, що розвиток соціального діалогу відбувається в напрямку як поширення, так і поглиблення. Щоб забезпечити досягнення загальної мети діалогу та розв'язання його проблем – сприяти економічному росту та високому стандарту умов праці – відбувається **диверсифікація рівнів**, де він реалізується, та залучення якомога ширшого кола суб'єктів, які можуть мати значення для вдалого вирішення питань, що є предметом розмов, консультацій чи переговорів. Наприклад, традиційні макросоціальні форми соціального діалогу стосуються обмеженого кола питань, які можна **регулювати на загальному рівні, наприклад, такі, як мінімальна зарплата, виплати за соціальним страхуванням, безпека та умови праці тощо**. Проте, щоб ефективно досягти цілей реструктуризації європейської економіки, потрібно було доповнити цей рівень діалогу переговорами на рівні секторів економіки щодо специфічних питань галузей або категорій підприємств. Подальше поглиблення діалогу стосувалось його розвитку на регіональному рівні, а врешті – на рівні корпорацій та фірм, а також охоплення ним таких питань, як якісний розвиток трудових (людських) ресурсів або ж етичні проблеми діяльності фірми та професійної етики.

Потрібно відмітити, що проблематиці соціального діалогу присвячено значну увагу в інформаційному потоці. Періодичне видання «European Social Dialogue» систематично інформує сторони про події та процеси, важливі для перебігу й результатів соціального діалогу. Крім того, щороку видається звіт про ситуацію в соціально-трудових відносинах (де велику увагу присвячено соціальному діалогу) та функціонує інтернет-сторінка, яка уможливорює користування даними й документами, важливими для участі в соціальному діалозі або ж для ознайомлення з найважливішими проблемами в цій сфері.

2.3. Вплив соціально орієнтованої економіки на розвиток соціальної політики країн ЄС

Відкритий метод координації (Open Method of Co-ordination) є способом адаптації європейських соціальних вимірів у всіх країнах-членах ЄС. У багатьох сферах соціальної політики (наприклад, освіта, пенсійне забезпечення, охорона здоров'я тощо) уряди держав-членів ЄС не чинять єдину політику, закріплену юридично, а користуються власними національними політиками. Втім, відбувається обмін інформацією, використання найкращих практик та їхня координація. Ця методика навчання на прикладі інших держав називається «відкритим координаційним методом».

Співпраця у галузі європейської соціальної політики здійснюється за відкритим методом координації, який має такі складові:

- 1) визначення завдань та рекомендації на рівні ЄС;
- 2) встановлення кількісних та якісних показників і стандартів для моніторингу успіхів;
- 3) розвиток національних планів дій;

4) стимулювання процесу взаємного навчання через формальне та перехресне оцінювання.

Соціальне вилучення (Social Exclusion) є багатовимірним процесом соціальних проблем, в результаті якого відбувається вилучення соціальних груп чи окремих індивідів із соціальних відносин та інституцій, і як наслідок неможливість їхньої участі в нормальній діяльності суспільства, в якому вони проживають.

Значну роль у спрямованості європейської соціальної політики має **Лісабонська стратегія** (2000) з доповненнями та змінами у 2005 р. на Брюссельському засіданні Європейської Ради, яка визначила європейський соціальний порядок денний як план «який допоможе досягти завдання Лісабонської стратегії шляхом зміцнення Європейської соціальної моделі на основі досягнення повної зайнятості та більшої соціальної згуртованості».

Індекс людського розвитку ІЛР (Human Development Index – HDI) поєднує нормалізовані показники середньої тривалості життя, письменності, освіченості та ВВП на душу населення країн. Вважається стандартним засобом вимірювання людського розвитку для ранжування країн, на основі якого визначають, до якої з категорій належить країна – розвинених, тих що розвиваються, чи недорозвинених. Звіт з людського розвитку за 2010 р. «Справжнє багатство народів: шляхи до людського розвитку» надав новий рейтинг індексу людського розвитку для 169 країн. Перші 10 країн в рейтингу: Норвегія, Австралія, Нова Зеландія, США, Ірландія, Ліхтенштейн, Нідерланди, Канада, Швеція та Німеччина.

Для порівняння: значення ІЛР України за 2010 р. дорівнює 0,710 – що відносить країну на 69 позицію зі 169 держав і територій. За період з 1990 до 2010 рр. очікувана тривалість життя при народженні в Україні зменшилася приблизно на 1 рік, середня тривалість навчання зросла більш ніж на 2 роки, ВВП на душу населення в Україні за цей період зменшився на 27%.

Sweden
Netherlands
Belgium
United Kingdom
Luxembourg
Ireland
Finland
Denmark
Austria
France
Germany
Spain
Italy
Portugal
Greece
Cyprus
Slovenia
Czech Republic

Дані про індекс людського розвитку в країнах ЄС у 2010 р.

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте сутність юридичної та ціннісної структури соціальної політики ЄС.
2. Як ви розумієте поняття «європейська ідентичність»?
3. Що таке спільні європейські цінності?
4. Що є ключовими проблемами та цінностями соціальної політики країн ЄС?
5. Яким чином впливає соціально орієнтована ринкова економіка на розвиток соціальної політики країн ЄС?
6. Які основні принципи соціально орієнтованої ринкової економіки?
7. В чому полягає сутність і значення відкритого методу координації для розвитку європейської соціальної політики?
8. Яке значення має досвід соціальної політики європейських держав для України?

Література [О: 3-4, 7; Д: 5, 14, 23, 32, 34, 36, 42-44, 61, 65, 67-69, 83-86, 89-90]

Змістовий модуль 3. Європейські моделі соціального партнерства

3.1. Держава «загального добробуту» та місце соціального партнерства в соціально-політичній системі європейських країн.

3.2. Європейські моделі соціального партнерства: британська, німецьке соціальне ринкове господарство, дирижистська модель у Франції, особливості розвитку соціального партнерства в Австрії, Нідерландах, Італії, Швеції, Фінляндії.

3.3. Консолідація соціального партнерства в Європі та формування спільних партнерських структур.

Ключові терміни: держава «загального добробуту», соціальне партнерство, біпартизм, трипартизм, державно-приватне партнерство,

міжсекторне партнерство, соціальне ринкове господарство, соціальний контракт, соціальний консенсус, рада європейських підприємств.

3.1. Держава «загального добробуту» та місце соціального партнерства в соціально-політичній системі європейських країн

Передумовами формування соціального партнерства у Європі після Другої світової війни вважаються такі чинники, як прагнення європейського населення відбудувати економіку, відновити соціальний порядок, забезпечити власний добробут і гарантувати майбутнє своїм дітям за рахунок кооперації, об'єднання зусиль, дотримання високої соціальної дисципліни.

Збіг економічних, політичних та соціальних інтересів, підкріплений особливостями західного менталітету з його толерантністю, умінням знаходити компроміси, потребою у соціальному консенсусі, уже в 50–60-ті рр. XX ст. створив можливості для перетворення соціального партнерства у важливий напрям загальнонаціональної політики, який був законодавчо закріплений у таких країнах як Італія, Бельгія, Нідерланди, Франція, Англія, Люксембург, Ірландія, Німеччина, Скандинавські країни.

Розвиток соціального партнерства сприяв становленню у Європі **держави загального добробуту**, для якої *характерні*: високий рівень охоплення соціальним захистом усіх громадян незалежно від їхнього трудового внеску; застосування принципів соціальної справедливості, завдяки чому відбувається матеріальна підтримка всіх осіб, які її потребують, а не лише тих, хто заробив право на соціальні виплати трудовою діяльністю.

Термін «держава загального добробуту» (welfare state) з'явився після Другої світової війни і був використаний для опису комплексу заходів соціальної політики, до яких звернувся уряд Великої Британії. Кожна європейська країна долала власний шлях створення такої держави, формуючи суспільні інститути забезпечення загального добробуту залежно від власних національних особливостей і традицій. Найвідомішою є класифікація держав загального добробуту, яку розробив Г. Еспін-Андерсен за ознаками доступності, охоплення населення і ступенем перерозподілу доходів у системах соціального забезпечення та впливу певних політичних сил на цей процес. Досліджуючи країни, які входять до ОЕСР, він розрахував коефіцієнт заміщення заробітної плати гарантованими державою соціальними виплатами, коли працівник з якоїсь причини втрачає працездатність або вибуває з числа зайнятих (похилий вік, тимчасова непрацездатність, безробіття). За допомогою цього коефіцієнта країни ОЕСР було поділено на три групи: з екстремальними показниками в англосаксонських і скандинавських країнах, середніми – у західноєвропейських.

Г. Еспін-Андерсен виокремив три моделі – **ліберальну, консервативну і соціалістичну**. Специфічною рисою **ліберальної** моделі (Велика Британія, Ірландія) є провідна роль, що надається адресній соціальній допомозі, тоді як обов'язковому соціальному страхуванню відводиться скромніше місце. Натомість держава активно сприяє всім формам приватного страхування.

Консервативна модель (або корпоративна) віддає соціальному страхуванню перевагу перед адресною соціальною допомогою в такий спосіб, що повністю відтворює розшарування населення за соціальним статусом і рівнем доходу. Отже, вертикальний перерозподіл доходів тут дуже незначний. Для країн цього типу характерні консервативні традиції та високий ступінь державного впливу (Італія, Франція, ФРН, Австрія, країни Бенілюкса).

Держави, що належать до **соціалістичної (або соціал-демократичної) моделі (або скандинавської)**, розвинули найбільшу систему перерозподілу доходів, яка пом'якшує розшарування суспільства за рівнем доходу, хоча повністю не усуває його. Заходи щодо регулювання ринку праці більшою мірою, ніж соціальні виплати, впливають на стан безробітних і тих, кому загрожує безробіття (Данія, Швеція, Норвегія, Фінляндія).

Виділяють також як перехідну (Іспанія, Італія, Греція, Португалія) **південноєвропейську модель**. Для такої моделі характерні: соціальний захист у сфері турботи родичів, сім'ї, церкви за обмеженої участі держави.

Експерти Міжнародної організації праці визначають **соціальне партнерство** як механізм, завдяки якому підприємці, представники трудящих і уряди розробляють і узгоджують комплекс багатосторонніх питань для розв'язання всіх найважливіших проблем економічної і соціальної політики у національному масштабі. На практиці цей механізм реалізовано у формі **біпартизму**, тобто системи двосторонніх трудових стосунків між профспілками та об'єднаннями роботодавців, та **трипартизму** – системи тристоронніх трудових стосунків між профспілками, об'єднаннями роботодавців і органами державної влади або органами місцевого самоврядування.

Нового тлумачення поняття «**соціальне партнерство**» набуло в останні роки у зарубіжній та вітчизняній науковій думці як системи відносин щодо розподілу та використання ресурсів у соціальній сфері, які існують між трьома секторами (партнерами): державним, комерційним і громадським. В основі такого партнерства лежать артикуляція інтересів кожної зі сторін, пошук цивілізованих способів взаємодії у вирішенні соціальних проблем, що дає можливість створювати у країні ефективну інфраструктуру відповідних послуг. Такий тип партнерства назвали **міжсекторним соціальним партнерством**.

Одним з важливих напрямів сучасного соціального партнерства є **державно-приватне партнерство** як ефективна форма взаємодії між державним і приватним капіталом.

В угоді про створення Європейського економічного співтовариства 1957 р. **соціальне партнерство** розглядалося як механізм, який при формуванні європейського ринку дає змогу зняти певну соціальну напругу, компенсувати негативні соціальні тенденції, пов'язані з формуванням ринкової системи.

3.2. Європейські моделі соціального партнерства: британська, німецьке соціальне ринкове господарство, дирижистська модель у Франції, особливості розвитку соціального партнерства в Австрії, Нідерландах, Італії, Швеції, Фінляндії

Існуючі в Європі моделі соціального партнерства відрізняються одна від одної організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання соціально-трудових відносин, ступенем централізації і децентралізації, процедурами участі у соціальному діалозі, результативністю переговорного процесу та впливом соціального партнерства на соціально-економічний розвиток, але мають і спільні принципи партнерства як альтернативи конфронтації, диктатури будь-якого класу чи особи, засіб подолання ризиків і суперечностей.

Модель соціального партнерства у Великій Британії була сформована, в основному, у 60-ті рр. XX ст. і засновувалася на укладенні **«соціального контракту»** між урядом та Британським конгресом тред-юніонів. **Перший соціальний контракт** був підписаний у 1974 р. між лейбористським урядом і Британським конгресом тред-юніонів. Він передбачав урядовий контроль за цінами на споживчі товари, заходи щодо покращення охорони здоров'я, будівництва дешевого житла, удосконалення систем оплати праці, укріплення профспілкових прав. Профспілки зобов'язувалися тримати під контролем страйкову боротьбу і систематизувати та обґрунтувати свої вимоги. Але практика запровадження «соціальних контрактів», за якими сторони зобов'язувалися дотримуватися стабільності, в умовах економічної кризи 70-х рр. стала неефективною. Консервативний уряд, проводячи жорстку політику економічної лібералізації, здійснив активний наступ на профспілки, що порушило соціальний мир у суспільстві, значно зменшило можливості досягнення компромісу між партнерами. Проголошення урядом М. Тетчер нової економічної політики неолібералізму (ультралібералізму) було спрямоване на придушення профспілок, на приватизацію, на повну свободу ринку без втручання у нього держави.

Нові закони обмежили право на страйки, затвердили пріоритет індивідуальних прав працівника у переговорах з роботодавцями без узгодження з профспілками. Держава різко обмежила свій вплив на розвиток економіки, переговори про зарплату, відносини власності, перерозподіл доходів, зменшення соціальної нерівності.

Таким чином, держава загального добробуту Великої Британії 60–80-х рр. XX ст. змінилася на модель держави **Workfare State** (**«держави загальної праці»**), у якій замість **«рівності доходів»** проголошується **«рівність шансів»**, що означає обмеження терміну виплат з безробіття, спонукання громадян активніше шукати роботу або погоджуватися на будь-яку запропоновану.

Широкого розповсюдження набула **демуніципалізація**. Щоб основні категорії робітників і нових середніх верств мали доступ до **«демократії власності»**, уряд провів розпродаж у приватну власність муніципального житлового фонду за пільговими цінами, що дозволило протягом 80-90-х рр. більш ніж 1,2 млн британських родин викупити будинки, в яких вони мешкали.

Важливим напрямом упровадження ринкових чинників у діяльність державного сектору стало **контрактування**, тобто розміщення урядом і місцевими органами влади підрядів на прибирання територій і приміщень, будівельні й монтажні роботи, перебудову будинків, послуги спеціалістів за

принципами торгу. З 1992 р. реалізується програма приватної фінансової ініціативи, коли уряд запрошує приватні фірми на конкурсній основі брати участь у здійсненні проектів, які раніше виконував сам уряд – замовлення на будівництво об'єктів інфраструктури, надання послуг.

Найвпливовішою організацією підприємців **виступає Конфедерація британської промисловості**. Підтримка підприємцями урядової політики залежить від того, наскільки вона не суперечить їх інтересам. Ставлення уряду до підприємців можна назвати «економічною філософією», тобто уряд виступає за виведення соціально-економічної політики із сфери безпосередніх відносин між основними соціальними партнерами і прагне створити умови, за яких конфлікти у цій сфері вирішуються підприємцями і тред-юніонами.

У сфері соціального захисту держава спрямовує свою діяльність на окремі категорії людей, які є найбільш соціально вразливими і не можуть брати участь у реалізації «рівності шансів». **Така соціальна політика має адресний характер і спирається на принцип індивідуалізації.**

Французька (дирижистська) модель соціального партнерства формувалася з кінця 50-х рр. XX ст. за безпосередньої участі держави і віддає перевагу державному регулюванню економічних, соціальних, політичних і культурних відносин, уособлюючи «загальний інтерес», який надає державі право виступати головним акціонером, арбітром, гарантом, захисником економічного зростання і соціального прогресу. У такій моделі домінування державного регулювання здійснювалося відповідно до тих завдань, які відповідали ідеології правлячої партії, підтримували високий рівень соціального захисту громадян, а в системі соціального партнерства провідна роль належала державі.

На національному рівні партнерство забезпечувалося через особисті зустрічі лідерів профцентрів та підприємницьких об'єднань з державними чиновниками та їх постійну спільну діяльність в ряді державних інститутів, зокрема, в **Економічній і соціальній раді**. Остання надає свої висновки уряду щодо проектів програмних законів і планів соціально-економічного характеру і може за власною ініціативою висловлювати своє ставлення до розв'язання проблем або необхідності проведення реформ. Представники підприємців та профспілок беруть участь також в роботі **Комісії з планування, Національній комісії з колективних переговорів, в Національному агентстві з покращення умов праці** тощо. Результати їх діяльності беруться до уваги при підготовці найважливіших державних документів.

Для Франції є характерним **деталізоване трудове право**, яке регулює відносини між трудящими та підприємцями на рівні компанії. Така деталізація пояснюється прагненням держави відрегулювати відносини між профспілками і роботодавцями і зберегти соціальну стабільність.

До середини 80-х рр. XX ст. у практиці соціально-трудова відносин у Франції активно використовувалося **робоче самоуправління**, але у подальшому така практика втратила свою актуальність, поступившись місцем іншим способам врегулювання соціально-трудова відносин, заснованим на співучасті робітників в управлінні підприємством.

Найбільш складною проблемою в партнерстві держави, бізнесу і громадян є **проблема безробіття**, яка по-різному вирішувалася у Франції правлячими урядами: ліві пропонували пряме бюджетне втручання – розширення зайнятості в державному секторі, цільові бюджетні програми; праві уряди – створення нових робочих місць, зменшення бюджетних програм працевлаштування.

У 2007 р. був ухвалений Закон про працю, зайнятість, купівельну спроможність (Закон ТЕРА). Згідно з Законом, зменшилися податки на великі й середні статки; збільшилася мінімальна погодинна ставка заробітної плати, оплата за додатково відпрацьовані години (робочий тиждень у Франції з 2000 р. скоротився з 39 до 35 годин), були скорочені соціальні внески роботодавців на оплату понаднормових годин.

З огляду на громадську думку і партнерські відносини між суб'єктами суспільних відносин реалізовані реформи системи пенсійного забезпечення, охорони здоров'я, соціального страхування. Лише усвідомлення французами неможливості збереження старої пенсійної системи в умовах старіння населення і збільшення соціальних виплат дали можливість уряду ухвалити закони, якими урівнювався термін виплат в систему соціального забезпечення робітників усіх секторів економіки та підвищився пенсійний вік.

Про нові складності у взаєминах між державою та профспілками свідчить ухвалення 01.08.2007 р. Закону про мінімальну послугу, який передбачає, що під час страйків на транспорті профспілки мають забезпечувати мінімальну роботу підприємств і попереджати про страйк за два дні до початку. Ухвалення цього Закону супроводжувалося виступами трудящих і свідчило про те, що соціальний мир у Франції значною мірою залежить від узгодження позицій між партнерами.

У **німецькій моделі соціального партнерства** реалізовано одну з кращих, в якій збалансовані інтереси праці і капіталу. Ідея співробітництва між підприємцями та найманими працівниками була конкретно реалізована на законодавчому рівні ухваленням законів про підприємства 1951, 1952, 1956 рр., які визначили повноваження представників найманих працівників та власників капіталу, а також нейтральних членів з боку наглядових рад у вирішенні питань, які стосуються взаємовідносин між підприємцями та працівниками, на паритетних або непаритетних засадах залежно від категорії підприємства. Це дозволило зорієнтувати партнерство між підприємцями і найманими працівниками на створення **моделі «суб'єктивного добробуту»**, у якій поєднуються творча самореалізація працівників, зменшення соціальної нерівності, реалізація активних соціальних програм.

Німецький народний капіталізм або соціальне ринкове господарство вказує на подвійний характер такої системи: з одного боку, залучені сторони – керуючий персонал, акціонери, наймані працівники, банки – мають певні права в управлінні (контролі над) підприємством, в наглядових радах представлені також банкіри і страхові компанії, які приймають на депонування акції або здійснюють кредитування; з іншого боку, наймані працівники за законом мають перед своєю фірмою не лише обов'язки, але й відповідні права. Таким чином,

наймані працівники не просто є фактором виробничого процесу, але поділяють соціальну і корпоративну відповідальність. Народність такої системи визначається також тим, що держава бере на себе посередницькі та координуючі функції для підтримання соціального миру, стабільності й ефективної економіки.

У 1951 р. в Німеччині, першій із західних країн, був ухвалений **Закон про співучасть представників трудових колективів у наглядових радах**. На рівні акціонерних товариств законодавством визначено, що від 30 до 45% членів наглядових рад можуть бути делеговані від імені найманих працівників. Цей досвід у подальшому використовувався великими фірмами Австрії, Голландії, Швеції, Іспанії та інших країн.

На підставі Закону про участь працівників в управлінні виробництвом існує **практика створення виробничих рад** – консолідованого органу, що обирається з представників робітників і службовців даного підприємства. До виробничої ради входять представники не лише профспілок, але й всіх трудящих, але у виборах не мають права брати участь особи, які представляють роботодавця, зокрема, провідні службовці, члени правління акціонерного товариства.

У тісному співробітництві з виробничими радами можуть діяти **представницькі органи** молоді, учнів, інвалідів, які мають право призупинити рішення виробничої ради, якщо воно суперечить їх інтересам. Члени ради беруть участь у вирішенні виробничих, кадрових, соціальних питань, що дає можливість формувати таку модель: працівник – співпрацівник – партнер. Для здійснення виробничих контактів між працівниками і виробничою радою діє такий орган як виробничі збори.

Основна задача виробничої ради – представляти інтереси працівників на переговорах з роботодавцями. Крім цього, не менше одного разу на рік роботодавець зобов'язаний доповідати на виробничих зборах про стан справ і перспективи розвитку підприємства, надавати виробничій раді інформацію про економічний і фінансовий стан підприємств, кадрове планування, плани раціоналізації та інші заходи. Виробнича рада має право добиватися від роботодавця примусового регулювання питань про компенсацію робітникам втрат у зв'язку з наміченими змінами на виробництві, наслідком яких може бути масове звільнення працюючих. Важливою є участь виробничої ради у розробці соціального плану, який складається на випадок закриття підприємства.

Через чіткий розподіл функцій між виробничими радами і профспілками у Німеччині, в основному, здійснюється регулювання соціально-трудових відносин. **Профспілки** проводять тарифні переговори, реалізують політику, спрямовану на підвищення життєвих стандартів. Як правило, на рівні підприємства укладається рамкова тарифна угода, в якій визначаються питання зарплати, посадових окладів, інших винагород за працю; питання узгодження конфліктів, захисту працівників тощо. Інші питання соціально-трудових відносин (трудовий режим, графік робочого часу, терміни виплати зарплати, принципи і форми оплати праці, попередження травматизму і професійних

захворювань, впровадження нових технологій тощо) також є компетенцією виробничих рад.

Німеччина має **позитивний досвід діяльності асоціацій і спілок підприємців**, які за законом мають право брати участь в ухваленні рішень щодо соціально значимих економічних, фінансових проектів, правових рішень. 80% підприємців у промисловості, банківській сфері, страхуванні входять до спілок. Головною організацією роботодавців є **Федеральне об'єднання німецьких спілок роботодавців**, створене для реалізації їх соціально-політичних інтересів, до складу якого входять 46 спеціалізованих (галузевих) спілок роботодавців. Функціями Федерального об'єднання є розв'язання соціально-політичних проблем, які виходять за рамки окремих галузей та федеральних земель, але питання тарифних угод вирішуються безпосередньо галузевими об'єднаннями і профспілками.

Інша спілка – **Федеральний союз німецької промисловості**, до якого входять 34 галузевих спілки підприємців. Його задачі: захист спільних інтересів підприємців та їхніх спілок, координація дій, політична взаємодія з федеральним урядом і парламентом при вирішенні принципових господарчо-політичних питань. Союз представляє інтереси підприємців не лише перед державою, але й перед партіями, профспілками, структурами ЄС.

Свої організації мають представники практично всіх галузей, які розвиваються у країні. Наприклад, працівники вільних професій (лікарі, адвокати, архітектори тощо) мають 78 спілок, об'єднаних у **Федеральний союз вільних професій**.

Важливі координуючі та інформаційно-консультативні функції виконує **Німецьке об'єднання торговельно-промислових палат** – добровільне об'єднання торговельно-промислових палат, яке представляє інтереси фірм на місцевому та регіональному рівнях.

Профспілкову сторону представляють такі організації як **Об'єднання німецьких профспілок**, в яке входять 16 окремих галузевих профспілок, профспілка німецьких чиновників, профспілка німецьких службовців, Об'єднання християнських профспілок тощо. Які партнери роботодавців на тарифних переговорах основну роль відіграють не об'єднання, а безпосередньо галузеві профспілки.

Для підтримки партнерських відносин і забезпечення прав та інтересів як найманих працівників, так і роботодавців, у Німеччині створено **спеціальну судову систему**, яку складають трудові й соціальні суди федерального, земельного, окружного і місцевого рівнів. Компетенція трудових судів поширюється на конфлікти між працівниками і роботодавцями, роботодавцем і колективом (конфлікти, звільнення, відпустки); до компетенції соціальних судів належать питання соціального страхування, професійної підготовки, сприяння професійному розвитку працівників. Суди є незалежними від сторін, які вступили в конфлікт, в тому числі, коли в особі роботодавця виступає держава.

Особливістю правових умов щодо оплати праці в Німеччині є **тарифна автономія підприємства**, яка гарантована конституцією. Тарифна автономія

надає роботодавцям і найманим працівникам змогу регулювати величину заробітної плати трудящих без втручання держави. При цьому державні установи, як і приватні підприємства, підпадають під дію тарифної автономії.

Державна політика Німеччини спрямовується на **стимулювання накопичення найманими працівниками заощаджень і власності**, що здійснюється за допомогою податкових пільг для підприємців, які виплачують своїм працівникам певні суми, використовувані ними для придбання власності в різних формах (щорічно в Німеччині користуються такою послугою біля 24 млн працівників). Цьому сприяють також можливості для працівників отримувати певну частку прибутку у фірмах та користуватися спільними фондами цінних паперів, які створюються на основі співучасті фірм.

В цілому, **німецька модель** соціального партнерства демонструє прагнення до створення системи соціального миру і, як свідчать результати, сприяла ефективному соціально-економічному розвитку країни.

У **соціально-економічній моделі Італії** важливими структурними рисами економіки є переважно «сімейний» тип власності, пряма і активна участь держави у виробничому процесі, яка доповнюється прискореною модернізацією соціальної сфери. Партнерські відносини в країні реалізуються через такі організації як Конфедерація промисловиків, ряд підприємницьких спілок, три профспілкових і два провідних кооперативних об'єднання, побудованих за територіально-галузевим принципом. Взаємодія між організаціями визначає особливості ринку праці, зарплати, рівень соціальних відрахувань.

Особливістю італійської моделі є **підтримка місцевою владою підприємств промислового округу**, яка здійснюється у виді захисту їх справ, розвитку інфраструктури – шляхи, зв'язок, інженерні споруди, культурно-рекреаційні заклади, школи професійної майстерності, комунальні служби тощо. Зі свого боку, підприємці сприймають місцеву владу як свою у зв'язку з тим, що беруть діяльну участь у її формуванні, її ініціативах, контролі над нею. Для них влада стає гарантом відносин з профспілками, гарантом соціального партнерства, важливим елементом місцевого патріотизму. Так, колективні угоди у промислових округах укладаються часто не з окремими підприємцями, а із «зональними» об'єднаннями підприємців, що сприяє збільшенню гнучкості ринку праці: звільнення на одному підприємстві компенсуються розширенням зайнятості на іншому тощо.

Модель соціального партнерства у Швеції. Уже в післявоєнні роки набула поширення практика співучасті найманих працівників в управлінні підприємствами, зокрема, з питань технологічних нововведень, кадрової та інвестиційної політики. В 1977 р. парламентський акт закріпив і значно розширив можливості профспілок отримувати від роботодавця необхідну інформацію і впливати на політику підприємства.

Ціннісними установками шведської моделі є соціальна справедливість, солідарність, колективізм, які в практиці соціального партнерства реалізуються за такими напрямками: виділення значної частини ВВП на соціальні виплати; прагнення до повної зайнятості населення; стимулювання економічної

активності громадян і створення для цього прийнятних умов; рівномірність у розподілі доходів; зміцнення статусу працівника на підприємстві й поліпшення умов праці. Реалізація цих напрямів дала можливість створити багаторівневу систему взаємовідносин між соціальними партнерами, яка шляхом компромісів забезпечує стабільність і демократизацію суспільних відносин.

Система **трипартизму**, яка ефективно діє в Швеції, представлена державними органами влади, Центральним об'єднанням профспілок Швеції (ЦОПШ) і Шведською спілкою роботодавців (ШСР). Важливо відзначити, що 80% найманих працівників у країні є членами профспілок, отже, у сфері взаємодії між суб'єктами партнерства вирішуються питання колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин і діє політика солідарності щодо зарплати. Загальна відповідальність парламенту і уряду за реалізацію політики на ринку праці на практиці здійснюється через 400 державних служб зайнятості, у яких роботодавці зобов'язані за законом реєструвати всі наявні вакансії.

Для стимулювання зайнятості і попиту на робочу силу в країні діє більше десяти програм, задачею яких є заохочення попиту на працю в період спаду, надання безробітним можливості придбати виробничий стаж, що серйозно полегшує прийом на роботу на відкритому ринку праці, закладає основи для вибору професії, закінчення курсів перекваліфікації.

Одним з методів регулювання соціально-трудова відносин є **особлива система оподаткування**, розрахована на те, що найбільшу суму податків виплачують багаті люди (до 86%). До доходів включаються, окрім традиційних джерел, оплата за роботу, яка здійснюється у вільний час; всі види винагород; введені нові правила щодо оподаткування доходів, пов'язаних з використанням автомобілів; повністю оподатковується безкоштовне харчування; існують стандарти для оподаткування добова.

Важливо, що **система збору податків** організована таким чином, що відповідає можливостям громадян і називається «**виплата по мірі отримання доходів**». Для осіб, які працюють за наймом, процес розрахунку та виплати податків покладається на роботодавця. Якщо працівник не працює за наймом, він виплачує платежі самостійно. Банки, Шведський центр цінних паперів та інші організації, які виплачують відсотки або дивіденди, утримують попередні платежі з доходів. Після того, як за допомогою податкової декларації визначається кінцева сума, яку необхідно сплатити, її порівнюють з сумою попередніх платежів. Якщо попередні платежі менше, різницю виплачує громадянин, якщо виплачено більше, залишок повертається громадянину і з цієї суми він отримує додатковий відсоток.

В наші часи механізм соціального партнерства між урядом, ЦОПШ і ШСП потребує нової стратегії. Це пояснюється тим, що в умовах глобалізації і постіндустріального розвитку, на фоні неоліберальної хвилі в інших європейських країнах, у Швеції почали спостерігатися диспропорції в соціальній сфері: витрати на виплати хворим, достроковим пенсіонерам, безробітним і особам, зайнятим через відсутність робочих місць, на різноманітних курсах, зросли майже в два рази швидше, ніж ВВП; особи

працездатного віку (20-64 років), які складають 59% населення, (а це 20%) є реципієнтами компенсацій і виплат, що значно ускладнило соціальну ситуацію у країні, з огляду на жорсткі закони щодо гарантій зайнятості працівників; поширилася кількість безробітних, які отримують 90-80% попередньої зарплати і не поспішають працевлаштовуватися; збільшилася кількість непрацюючих іммігрантів, які утримують свої родини на соціальні виплати, що спричиняє невдоволення місцевих громадян.

Модель соціального партнерства у Нідерландах. Мета «**моделі соціальної гармонії**» – створення корпоративних і центральних організацій для пом'якшення антагоністичних суперечностей між трудом і капіталом шляхом інтегрування методів політики доходів в макроекономічне планування.

У практиці соціального партнерства найбільш узгодженими були дії соціальних партнерів, коли проводилися:

1) у 50-60-ті рр. – політика розумного обмеження заробітної плати, яка збільшувалася лише після підвищення цін, що дало можливість створити сприятливі умови для інвестування промисловості, зростання національного доходу, соціального забезпечення, але від якої довелося відмовитися через вплив ринкових відносин і порушення консенсусу між профспілками і роботодавцями щодо необхідності регулювання ставок зарплати;

2) у 70-80-ті рр. – використання соціального контракту як засобу для обмеження зростання заробітної плати і розв'язання проблем зростаючого безробіття.

В нідерландській моделі соціального партнерства **зафіксовані чіткі функції кожного з партнерів**, що дає можливість органам державного управління прогнозувати дії партнерів і своєчасно вносити корективи в систему державного регулювання економіки та соціальних процесів.

Модель соціального партнерства в Австрії. Найважливіші складові взаємодії держави і бізнесу почали створюватися в Австрії після Другої світової війни як результат пошуку ефективних механізмів пристосування до нових умов господарчого життя, яке потрібно було відновлювати і піднімати на новий якісний рівень. Передбачалось, що безконфліктний трудовий клімат у країні можна забезпечити за допомогою «**гарантії політичної зайнятості**», яка полягає у тому, що зайнятість вважається важливішою за рентабельність, а трудові колективи беруть участь у розв'язанні основних проблем фірми.

Найбільш активно така політика проводилася на підприємствах державного сектору, який до 80-х рр. був найбільшим у Європі. Цьому значною мірою сприяло те, що майже все доросле населення країни мало членство у тих чи інших професійних об'єднаннях. До **Об'єднання австрійських профспілок** належить більше 60% працівників за наймом. Аналогічно, більшість підприємців входить до такої організації як Господарчий союз.

Унікальною для Європи є **система австрійських палат**, членство у яких є обов'язковим. У Австрії функціонують: Робочі палати – для працівників за наймом у промисловості; Сільськогосподарські – для зайнятих у сільському господарстві; земельні Торгово-промислові палати – для представників малого, середнього і великого бізнесу. Останні об'єднуються у Федеральну торгово-

промислову палату, яка є основним суб'єктом партнерського процесу з боку бізнесу і активно впливає на соціально-економічну політику держави.

Партнерська політика в Австрії здійснюється через створену у 1957 р. **Паритетну комісію з питань цін і заробітної плати**, у якій останнім часом беруть участь представники підприємців і профспілок. Але на точку зору Паритетної комісії часто зважає і уряд, особливо у сфері бюджету і зовнішньої торгівлі. Важливо також і те, що рішення Паритетної комісії є обов'язковими не лише для вітчизняних, але й для іноземних підприємців та фірм. Завдяки такій структурі партнерства, усі аспекти економічного та соціального життя Австрії проходять експертизу, яка стає основою для ухвалення рішень щодо кваліфікації працівників, державного фінансування і бюджетних обмежень, упровадження інновацій в економіку, демографічних процесів, соціального захисту тощо.

Розробка стратегії соціального партнерства здійснюється в рамках **Круглого столу з проблем економічної політики**. Це дає можливість розглядати економічну політику держави на підставі принципів прагматичної кооперації між державою і суб'єктами господарювання. У такому партнерстві рамкові умови встановлюються не зверху, а на базі спільного аналізу існуючого стану з тим, щоб підприємницькі свободи не утискувалися. Економічна політика в такому разі не зациклюється на присутності або відсутності держави в господарстві.

Другий принцип державної підтримки – **сприяння розвитку інноваційних процесів** у всіх галузях економіки. Безпосереднє регулювання господарчих процесів все більше зміщується в бік системи різних субсидій і податкових пільг – банківське кредитування, державні гранти, державні гарантії на кредитування приватних банків тощо.

Таким чином, незважаючи на певні труднощі, які виникли в Австрії у зв'язку з загальною кризою «держави загального добробуту», падінням темпів економічного зростання, необхідністю структурної перебудови економіки, приватизацією державного сектору, австрійська система соціального партнерства, законодавчо закріплена конституцією, орієнтується на зниження рівня конфліктності, пошук спільних рішень, максимально широке охоплення всіх соціальних груп та їх ідентифікацію в рамках процесу партнерства. Як показує досвід країни, цьому значною мірою сприяє залучення при аналізі проблем експертів, поширення економічних знань, орієнтація партнерів на мирне вирішення виникаючих соціальних конфліктів.

Модель соціального партнерства у Фінляндії. У Фінляндії профспілки завжди відігравали важливу роль у державі добробуту (у 90-х рр. близько 80% фінських працівників залишалися членами профспілок), вони не лише слідували за забезпеченням інтересів своїх членів, але, завдяки своїм значним фондам страхування від безробіття, також формували важливу мережу соціального забезпечення для безробітних. В умовах формування інформаційного суспільства профспілки, допускаючи нову гнучкість схем, необхідну для інформаційної економіки, зберегли свою роль сучасного партнера для переговорів з капіталом, тоді як держава добробуту у тому числі її

всебічне надання соціальних гарантій незалежно від ситуації з зайнятістю – полегшила прийняття працівниками вимог нової гнучкості інформаційної економіки.

Робітники мають суспільні програми в разі безробіття чи хвороби, отже, не ризикують, коли країна розпочинає радикальні соціальні та економічні перебудови.

3.3. Консолідація соціального партнерства в Європі та формування спільних партнерських структур

Аналіз розвитку різних моделей соціального партнерства, які реалізуються у європейських країнах, свідчить, що, незважаючи на певні відмінності їх структури, тенденцій розвитку, цей досвід має важливі спільні принципи і механізми, на які треба зважати в практиці соціального партнерства в Україні.

По-перше, формування соціального партнерства в європейських країнах відбувалося не лише «знизу», за вимогами найманих працівників і профспілок, але у 60-70-ті рр. ХХ ст. розвивалося за активної участі роботодавців і держави на рівнях: підприємство – галузь – країна.

По-друге, хоча державу «загального добробуту», яка була характерною для більшості європейських країн у другій половині ХХ ст., звинувачують у тому, що вона утискувала індивідуальну ініціативу громадян, перетворювала їх на безвідповідальних і пасивних споживачів, які очікували соціальних благ, а не займалися активними пошуками роботи, соціальна стабільність цього періоду більше відповідала потребам й інтересам найманих працівників. Значне зменшення державного сектору у європейських країнах привело до втрати державою відповідних важелів впливу на економічну політику. Часто в державному секторі залишаються переважно економічно непривабливі підприємства транспорту, енергетики, комунікацій, де вирішення соціальних питань є особливо складним. При цьому в результаті приватизації банківської сфери і лібералізації ринку капіталів відбувається збільшення частки прибутків підприємств і зменшення частки зарплати.

По-третє, як показав досвід Великої Британії, Німеччини, такі форми соціального партнерства як «соціальний контракт», «узгоджені дії» не можуть бути повністю реалізованими в умовах ринкової економіки з її спадами, підйомами, кризами та ризиками, тому спостерігається заміна системи соціального захисту, яка здійснювала перерозподіл багатства зверху вниз і забезпечувала солідарність між соціальними класами і поколіннями, адресну допомогу окремим категоріям громадян і політику «рівних шансів».

По-четверте, проблемними в рамках соціального партнерства стали можливості виконавчої влади впливати на партнерський процес без підтримки організованих об'єднань громадян і роботодавців. Але критерієм об'єднання навряд чи можуть стати зміни у соціальній структурі, пов'язані як із зростанням кількості так званих «найманих акціонерів», так і збільшенням кількості хронічно безробітних та маргіналів. Соціальними наслідками таких змін є

також поширення «геттоізації» та «анклавізації», тобто створення закритих кварталів або тільки для бідних, або тільки для заможних.

Практично поза механізмами державного регулювання в системі соціального партнерства залишаються такі форми безробіття як тимчасова зайнятість, неповна зайнятість, зайнятість на обмежений термін, незареєстроване безробіття, нелегальна зайнятість.

По-н'яте, значно змінюються функції партнерства в умовах розвитку постіндустріального суспільства і заміни вертикально-пірамідальної структури організації праці на горизонтально-мережеву. В нових умовах ринок праці набуває стихійного, гнучкого і нестабільного характеру, на якому втрачається гарантія робочих місць і стабільні трудові колективи. Ставлення до праці змінюється таким чином, що на перше місце, замість умов праці та зарплати, виходить професійний інтерес, професійне визнання, творчі аспекти праці. Праця зближується з людським капіталом, в якому головним є знання і компетентність. Така структура є більше самокерованою, ніж потребує управління, тобто виходить за рамки трипартизму.

Але це не зменшує сьогодні необхідності більш активного втручання держави у систему соціального захисту, оскільки, за статистичними даними, в ряді європейських країн частка соціальних виплат у ВВП стала зменшуватися, а проблеми з пенсійним забезпеченням (змінюється вік виходу на пенсію, порядок розрахунку пенсій, збільшуються розміри пенсійних внесків, використовуються різні форми накопичувальних пенсійних систем), медичним страхуванням, навпаки, збільшуються.

Отже, **перспективи соціального партнерства у європейських країнах** останнім часом викликають активну дискусію. В останні роки у країнах ЄС соціальне партнерство переходить на новий рівень:

- укладаються **рамкові галузеві, колективні угоди** загальноєвропейського формату;

- згідно з директивою Комісії ЄС 1994 р. створюються ради європейських підприємств як консультативні органи в кожній компанії, що має підприємства в двох і більше країнах-членах ЄС з 1 тис. та більше працівників в цілому або не менше 150 в кожній країні. У таких радах керівництво компаній на регулярній основі обговорює з представниками робітників соціально-економічні питання, які стосуються трудящих даного підприємства, підписує колективні угоди. Це означає, що проникнення на український ринок західноєвропейських транснаціональних компаній має поєднуватися з включенням до складу таких рад представників українських профспілок і відповідним удосконаленням профспілкового законодавства.

Отже, **спостерігається розвиток нового виду соціального партнерства, який об'єднує таких суб'єктів як: структури ЄС, національні уряди, транснаціональні корпорації, профспілкові організації та об'єднання роботодавців.**

Доцільно, щоб основою діяльності партнерів залишалися пріоритети, зафіксовані в різних програмних документах ЄС (Пакт стабільності й

економічного зростання, Програма 2000: За укріплення і розширення Союзу тощо), які містять такі цілі:

- стабільне економічне зростання та створення економічних умов, які гарантують зайнятість населення і скорочення безробіття;
- розвиток європейських проектів в різних сферах;
- нівелювання регіональних диспропорцій економічного розвитку, збереження відносно високих стандартів рівня життя та соціальних гарантій для населення;
- підпорядкування розвитку економіки інтересам індивіда і забезпечення повного розквіту особистості на основі науково-технічних можливостей у суспільстві, поставивши їх на службу людині.

Отже, досвід формування європейського соціального партнерства показує, що цей процес не може бути короткотерміновим, одностороннім і безсистемним, тому важливо уникнути повторення помилок і негативних процесів, які призвели до відмови від певних досягнень партнерства у європейських країнах, і забезпечити формування власної ефективної моделі партнерства в Україні.

Європейський досвід соціального партнерства дозволяє зробити деякі практичні висновки для України:

- формування соціального партнерства є результативним, якщо здійснюється системно, на всіх рівнях (загальнонаціональному, регіональному, місцевому, окремих організацій) і сприяє досягненню суспільного консенсусу;
- соціальне партнерство є ефективним, якщо економічно і організаційно поєднується зі справедливим розподілом доходів (співвідношення зарплати і продуктивності праці, індексація, участь у доходах, тощо), участю трудящих у власності підприємств, в тому числі й володінні контрольним пакетом акцій, участю в управлінні підприємством (членство в наглядових радах, різних комісіях тощо);
- соціальне партнерство будується на розумінні громадянами необхідності соціально-економічного представництва їх інтересів на різних рівнях влади;
- державне регулювання не має означати монополізм і спроби вирішувати соціальні проблеми шляхом встановлення прямого державного контролю над ринком, ринковими цінами (не виключаючи такий контроль через ринкові механізми – диференційовані податки, мито, субсидії тощо);
- держава має здійснювати контроль за станом соціально-трудова та інших відносин, захистом прав і трудових гарантій громадян, визначених конституцією та законодавством, в конфліктних ситуаціях вживати необхідні санкції щодо партнерів для стабілізації ситуації;
- державне управління потребує нових форм соціального партнерства, адекватних змінам, які відбуваються в процесі розвитку постіндустріального, інформаційного суспільства.

Для довідки:

ЄВРОПЕЙСЬКІ ТРУДОВІ РАДИ (*European Works Council – EWC*) – інформаційно-консультативні органи, створені згідно з Директивою Ради ЄС (94/45/ЄС) від 22 вересня 1994 р. Рада Європейського Союзу ухвалила рішення про створення європейських трудових рад або аналогічної процедури для цілей інформування та консультування працівників у компаніях, які працюють на рівні Європейського Союзу. Директива поширюється на компанії, де працює не менше 1000 співробітників в рамках ЄС і щонайменше 150 осіб у кожній з принаймні двох держав-членів.

Європейські трудові ради були створені у відповідь на зростання транснаціональної реструктуризації, викликаній Єдиним Європейським Актом. До рад входять представники від працівників усіх європейських компаній в транснаціональних корпораціях для здійснення комунікації з топ-менеджментом. Це дає можливість консультуватися і розробляти спільні європейські позиції працівників щодо транснаціональних планів, які керівництво має потім розглянути, перш ніж ці плани почнуть реалізовуватися. У трудових радах можуть розглядатися економічні, фінансові, соціальні питання, включаючи наукові дослідження, охорону довкілля, інвестиції, охорону здоров'я, безпеку, рівні можливості.

У травні 2009 р. Європарламент і Рада ЄС досягли згоди щодо змін у діючій директиві, що буде змінена у 2011 р. За нової редакції директиви передбачається можливість розробки інструментів, які дозволять європейським трудовим радам впливати на управлінські рішення з метою прогнозування і регулювання структурних змін в соціально прийнятних напрямках.

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняття «держава загального добробуту». Які моделі такої держави характерні для європейських країн?
2. Наведіть визначення поняття «соціальне партнерство». Які види соціального партнерства практикуються у європейських країнах?
3. Які причини обумовили розвиток в Європі соціального партнерства?
4. Чим відрізняються моделі соціального партнерства європейських країн?
5. Які спільні партнерські структури створені в рамках Євросоюзу?
6. Які проблеми має соціальне партнерство у сучасній Європі?
7. Яке значення має європейський досвід соціального партнерства для України?

Література [О: 1,6-7; Д: 11-12, 19-22, 25, 27, 36, 40-41, 45, 71, 75, 83]

Заліковий модуль 2. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Змістовий модуль 4. Ринок праці в Європі: основні проблеми, тенденції та перспективи зайнятості

- 4.1. Загальний ринок праці й вільне переміщення робочої сили в ЄС.
- 4.2. Соціальний захист трудящих-мігрантів країн-членів ЄС.
- 4.3. Свобода підприємницької діяльності та підтримка бізнесу в ЄС.
- 4.4. Спільна європейська політика і стратегія зайнятості в ЄС. Діяльність Європейського соціального фонду.

Ключові терміни: ринок праці, вільне переміщення робочої сили, трудова міграція, соціальний захист, свобода підприємницької діяльності, політика і стратегія зайнятості в ЄС, Європейський соціальний фонд.

4.1. Загальний ринок праці й вільне переміщення робочої сили в ЄС. Соціальний захист трудящих-мігрантів

Європейська соціальна політика має ряд особливостей, які впливають на соціальну захищеність громадян ЄС, їх можливості працевлаштування, вільне переміщення в рамках Євросоюзу. До особливостей та основних тенденцій соціальної політики європейських країн можна віднести такі:

- 1) зміщення акцентів від державної благодійності до створення умов для активного трудового населення бути соціально забезпеченими за рахунок власних сил і можливостей, стимулювання мотивації до праці;
- 2) розвиток економіки послуг, характерної для постіндустріального суспільства;
- 3) соціальна безпека громадян на основі особистого внеску громадян;
- 4) зваженість у створенні стабільної соціальної бази для ринкових і соціальних перетворень;
- 5) перехід від пасивної до активної політики зайнятості;
- 6) активне вирішення гендерних питань.

Соціальна політика ґрунтується на достовірних знаннях потреб людей, об'єктивних соціально-економічних умов і громадському дискурсі при вирішенні соціальних питань, які стосуються значної кількості громадян.

Ринок праці в ЄС є складовою частиною єдиного внутрішнього ринку ЄС. Основними рисами ринку праці в ЄС є: вільне переміщення робочої сили, система соціального забезпечення і соціального захисту, сприяння професійній мобільності, взаємодія в сфері підготовки кваліфікованих кадрів. Трудящі ЄС мають рівний ступінь соціального захисту незалежно від статусу підприємства, а незайняті отримують соціальну допомогу.

Справжньому об'єднанню ринків праці сприяє *Європейська служба зайнятості* у співпраці з національними бюро.

Європейська служба зайнятості (EURES-European Employment Services)) – це мережа, яка об'єднує близько 400 «єврорадників» з національних служб зайнятості, асоціацій роботодавців, профспілок, місцевих та регіональних органів влади й вищих навчальних закладів і створена для підвищення дієвості спільного ринку праці, оскільки потенційні робочі-мігранти мають отримувати достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах Спільноти, а також професійні вимоги до можливих кандидатів.

На відміну від державних служб зайнятості, EURES не займається пошуками роботи, але надає необхідну інформацію для тих, хто шукає роботу за кордоном: адреси інтернет-порталів з пошуку роботи, загальну інформацію про країну, систему оподаткування, соціальні гарантії, інформацію про дозвіл на роботу і дозволи на проживання, умови проживання в країнах ЄС; законодавство, що регулює трудові відносини тощо.

EURES має єдиний інформаційний інтернет-ресурс зі збору даних про наявність робочих вакансій по всій Європі. На сайті європейської служби зайнятості EURES оприлюднена інформація понад мільйон вакансій, наявних у всіх країнах Євросоюзу. Люди потрібні як для виконання нескладних робіт, так і на керівні посади. Всі відомості можна отримати абсолютно безкоштовно, до того ж доступні вони на двадцяти мовах. Веб-сайт європейської служби зайнятості EURES: <http://ec.europa.eu/eures/>

Мета EURES полягає в подальшому: доступ громадян, що шукають роботу, і роботодавців до інформації та консультацій для полегшення переміщення робочої сили і прозорості на ринку праці в рамках ЄС; обмін між партнерами мережі EURES інформацією про вакансії, профіль регіональних ринків праці та умови життя й праці; створення справжнього європейського ринку праці за рахунок поліпшення умов вільного переміщення працівників у межах ЄС, сприяння максимальній прозорості ринків. Таким чином, EURES надає послуги громадянам, які бажають скористатися принципом *вільного переміщення робочої сили*.

Це містить в собі три види послуг: інформація, консультації, набір і розстановка кадрів (робота-відповідність). Зокрема, серед послуг, що пропонуються EURES: бази даних про вакансії; допомога та індивідуальні консультації для підготовки заявок і резюме; інформаційні послуги для роботодавців; інформація про життя і роботу в країнах ЄС; інформація про тенденції на європейському ринку праці.

Ринок праці є важливим фактором соціально-політичного життя Європи. Дані **Євростату** – статистичного комітету Європейського Союзу, розміщеного в Люксембурзі, – надають базу для аналізу його стану і тенденцій розвитку. Основним їх джерелом є обстеження робочої сили, що регулярно проводяться, починаючи з 1966 р. за єдиною методикою, яка узгоджується між країнами-членами Союзу, що забезпечує порівняння отриманих результатів. Крім цього, на основі національних даних про зареєстроване безробіття, щомісячно

розраховується рівень безробіття як у цілому по Європейському Союзу, так і в усіх країнах-учасниках (ці показники можуть відрізнятися від розрахованих національними органами статистики коефіцієнтів безробіття через відмінності у визначеннях і методах розрахунку).

Метою обстеження робочої сили є отримання інформації про населення в робочому віці (15-64 років), що розпадається на три групи: економічно зайнятих, безробітних та економічно неактивних. В ці категорії включають лише осіб з 15 років і старших, що проживають у приватних (не колективних) домогосподарствах. Особи, які виконують військовий обов'язок (перебувають на строковій службі), в них не включаються. Концепція та визначення, що використовуються при проведенні обстеження, розроблені відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП).

Економічно зайнятими вважаються ті, хто в період (тиждень) обстеження виконував будь-яку роботу за винагороду або для отримання доходу хоча б одну годину на тиждень або був тимчасово відсутній на роботі. У групу працюючих за наймом включають також професійних військовослужбовців (крім мобілізованих на строкову службу). Крім того, економічно зайнятими вважаються й ті, хто виконує роботу (без оплати) на сімейному підприємстві або в домашньому господарстві з виробництва продукції, призначеної (повністю або частково) для реалізації, а також самозайняті.

Безробітними, починаючи з 2001 р., вважаються люди віком 15-74 роки (раніше – 15 років і старші), для яких одночасно були наявні три умови:

1) вони не мали роботи (прибуткового заняття) протягом тижня обстеження, тобто не працювали (не менше години на тиждень) і не мали роботи;

2) були здатні приступити до роботи (прибуткового заняття) до закінчення двох тижнів після обстеження;

3) активно шукали роботу (прибуткове заняття), тобто робили спеціальні дії щодо її пошуку протягом чотирьох тижнів, або вже знайшли роботу, але розпочнуть її пізніше, в межах трьох місяців після тижня обстеження.

Економічно зайняті і безробітні в сумі утворюють економічно активне населення (робочу силу). Решта населення робочого віку вважається економічно неактивним.

Обстеження робочої сили дає різнобічний опис економічно активного і неактивного населення країн Європи за статтю, віком, рівнем освіти, сферою праці, тривалістю робочого тижня, тривалістю пошуку роботи і т.д.

Для характеристики ринку праці розраховуються коефіцієнти зайнятості (відсоток зайнятих певних вікових груп від загальної чисельності цієї вікової групи) і коефіцієнти безробіття (відсоток безробітних від загальної чисельності економічно активного населення даного віку). Безробіття серед молоді характеризується також співвідношенням числа безробітних у віці 15-24 років і загальної чисельності населення даного віку.

Для формування **ринку праці в ЄС** найважливішими є такі рішення:

1. **Паризька угода 1951 р.**, згідно з якою було засновано Європейське об'єднання вугілля і сталі, у якому були зафіксовані соціальні права робітників:

часткове фінансування виплат при звільненні, при професійній перепідготовці, працевлаштуванні, створенні альтернативних робочих місць при закритті сталеливарних заводів або скороченні вугледобування; права профспілок, гарантії проти необґрунтованого зниження зарплати і соціальних виплат, права трудящих-мігрантів.

Для фінансування відсталих регіонів у окремих країнах був створений **Європейський інвестиційний банк**.

2. Римська угода 1957 р. про Євроатом, яка відмінила обмеження на доступ до кваліфікованої роботи за національним громадянством і включила положення про захист робітників і населення від загрози радіації.

3. Римська угода 1957 р. про ЄС, яка визначила права всіх робітників-мігрантів на рівну оплату за рівний труд чоловіків і жінок, прагнення гармонізувати національні системи страхування, розвиток діалогу між працею і капіталом.

Регламентом 1408 1971 р. було запроваджено наднаціональний режим, який уточнював, за яких умов соціальні виплати, отримані в рамках однієї національної системи, можуть бути конвертованими та експортованими в рамках ЄС.

З 1975 по 1980 рр. ЄС було затверджено 10 директив з соціальної політики в межах **Програми соціальних дій (ПСД)**: 3 – з захисту робочих місць, 3 – щодо рівності незалежно від статі, 4 – щодо безпечних і здорових умов праці.

4. Єдиний європейський акт (ЄЄА) 1986 р., який визначив правила гармонізації стандартів у сфері захисту здоров'я і безпеки на робочому місці.

5. Хартія основних соціальних прав трудящих 1988 р., яка включила 47 акцій для впровадження соціального виміру ЄС. Підписана 11 державами-членами за виключенням Великої Британії.

6. Маастрихтський договір 1992 р., який має додатковий Протокол з соціальної політики, що закріплює соціальні права трудящих та соціальний діалог на європейському рівні між соціальними партнерами: Європейською конфедерацією профспілок (ETUC), Союзом конфедерацій промисловців і роботодавців в Європі (UNICE), Європейським центром підприємств за участю громадськості (CEEP). Соціальні партнери можуть ініціювати європейські домовленості (European agreements) стосовно питань здоров'я, безпеки трудящих, рівності чоловіків і жінок, інтеграції осіб, які витіснені з ринку праці. Одноголосно мають ухвалюватися рішення щодо захисту прав трудящих у зв'язку з закінченням трудового контракту.

У 1996 р. в ЄС був ухвалений перший європейський закон в рамках соціального партнерства – Директива про відпустку по догляду за дитиною; у 1997 р. – Директива ЄС про неповний робочий день; у 1999 р. – Директива про термінові контракти та ін. Такі директиви не мають законної сили змінити національне законодавство, їх реалізація залежить від активності соціальних партнерів у кожній країні. Основний принцип цих документів – координація, взаємне визнання і зближення соціальної політики, але протидія «соціальному туризму».

7. У 1999 р. **Амстердамський договір** інкорпорував Соціальний протокол і закріпив положення про те, що **соціальна політика – це сфера спільної турботи ЄС і держав-членів**. У 2001 р. угода в Ніцці визначила необхідність принципу одноголосності при ухваленні рішень про розподіл ресурсів через європейські фонди. У 2002 р. на сесії Євросоюзу (Барселона) було визначено **Європейську соціальну модель (ЄСМ) як модель високого рівня соціального захисту, турботи про якісну освіту, підтримку соціального діалогу**.

Таким чином, **спільний ринок праці у ЄС** регулюється відповідними угодами і передбачає:

- ліквідацію будь-якої дискримінації працівника на ґрунті громадянства в питаннях працевлаштування, зарплати та інших умов роботи та найму;
- право проживати у країні, де оселився(лася) громадянин(ка) після звільнення разом з родиною, яка не втрачає це право і після смерті особи;
- боротьбу з дискримінацією через релігійні та інші переконання, інвалідність, вік чи сексуальну орієнтацію.

Разом з тим, ринок праці в ЄС продовжує розвиватись. У 2004 р., коли відбулося масштабне розширення Євросоюзу, незважаючи на проголошене *вільне переміщення робочої сили*, лише три країни (Велика Британія, Швеція, Ірландія) відкрили свої ринки праці для робітників із нових країн ЄС, частково обмеживши доступ до соціальних гарантій.

У Австрії та Німеччині робітникам, які приїжджають з інших країн ЄС, потрібен спеціальний дозвіл на роботу. У Бельгії ринок праці відкритий, але лише в тих галузях, де є кадровий дефіцит (список професій в кожному регіоні затверджується окремо). Такий же принцип діє у Франції (для іноземців доступні вакансії у сферах будівництва, сільського господарства, громадського харчування, металообробки, торгівлі, охорони здоров'я). В Данії пошукувачам роботи треба отримати дозвіл на проживання, для чого потрібно мати конкретну пропозицію роботи або укладений контракт. У Великій Британії дозвіл на роботу замінено платним реєстраційним сертифікатом (разово – 90 фунтів). Щоб претендувати на соціальні виплати, треба прожити на території Сполученого Королівства мінімум два роки. У Фінляндії можна працювати без дозволу, але про початок своєї трудової діяльності треба протягом 14 днів повідомити місцеве Агентство зайнятості. У Німеччині громадяни нових країн ЄС можуть працювати лише на основі двосторонніх угод (сезонні роботи, спеціалісти за викликом). Окремі обмеження передбачені у сфері будівництва та суміжних галузях. Право на соціальні виплати надається після 12 місяців законного працевлаштування.

Вільне переміщення робочої сили в ЄС (free movement of workers) – це фундаментальний принцип європейського трудового права, який означає, що громадянин ЄС може без обмежень за наявності дійсного національного документа переїхати з однієї країни ЄС в іншу і перебувати там протягом будь-якого часу за умови, що він займається економічною діяльністю, а роботодавцям заборонена будь-яка дискримінація працівників, що приїжджають з інших країн-членів ЄС.

Вільне переміщення робочої сили є одним з найвагоміших досягнень євроінтеграції, що дозволило перетворити післявоєнні потоки економічної міграції у вільний рух робочої сили. У ст. 45 (колишня ст. 39) Договору про функціонування Європейського Союзу від 25.03.1957 р. (Римський договір у редакції Лісабонського договору від 13.12.2007 р.) проголошено, що всередині Союзу забезпечується вільне переміщення працівників. Така свобода скасовує будь-яку дискримінацію за ознакою національного громадянства між працівниками держав-членів у питаннях трудового найму, заробітної плати й інших умов праці та зайнятості.

Конкретні права, що випливають з принципу свободи переміщення працівників, зазначені в п. 3 ст. 45 того ж Договору, а саме: 1) приймати реально пропоновану роботу; 2) вільно переміщатися з цією метою по території держав-членів; 3) проживати на території кожної з держав-членів, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавчих, розпорядчих і адміністративних положень, що регулюють труд працівників даної держави; 4) залишатися на території однієї з держав-членів після завершення трудової діяльності в цій державі на умовах, які будуть визначені регламентом, прийнятим Комісією.

У Хартії Європейського Співтовариства про основні соціальні права трудящих від 09.12.1989 р. на перше місце серед основних соціальних прав трудящих було поставлено свободу переміщення. Згідно з п. 1 цієї Хартії кожен працівник Європейського Співтовариства має право на свободу переміщення по території Співтовариства в залежності від обмежень, які виправдані вимогами громадського порядку, державної безпеки і здоров'я суспільства. Право на свободу переміщення дає кожному працівникові можливість працювати в Співтоваристві за будь-якою професією або спеціальністю згідно з принципом рівного ставлення до доступу до найманої праці, умов праці та соціального захисту в приймаючій країні (п. 2 Хартії). У розвиток вищевказаних норм п. 3 Хартії проголосив, що право на вільне переміщення передбачає: 1) гармонізацію умов проживання в усіх державах-членах, особливо в разі возз'єднання родин; 2) усунення перешкод, що виникають у результаті невизнання дипломів або еквівалентів свідоцтв професійної кваліфікації; 3) поліпшення умов життя і роботи працівників прикордонних районів.

У преамбулі Хартії Європейського Союзу про основні права (2007/С 303/01) підкреслюється, що ЄС забезпечує вільне переміщення осіб, послуг, товарів і капіталів, а в ст. 15 проголошується право на працю, принцип свободи праці громадян, що реалізується у всіх державах-членах.

Цілий ряд регламентів і директив ЄС спрямований на забезпечення свободи руху робочої сили, а саме: Регламент (ЄС) Комісії «Про право працівників залишатися на території держави-члена після здійснення там трудової діяльності» від 29.06.1970 р. № 1251/70; Регламент (ЄС) Ради «Про вільне пересування працівників усередині Співтовариства» від 15.10.1968 р. № 612/68; Директива Європейського парламенту та Ради «Про право громадян і членів їх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів, що змінює Регламент (ЄС) № 1612/68 і відміняє Директиви ...» від 29.04.2004 р.

№ 2004/38/ ЄС. Згідно з рішенням Єдиного Європейського Акта (ЄСА) 1986 р. всі внутрішні бар'єри на шляху руху робочої сили були усунені з 1 січня 1993 р.

Але вільний рух робочої сили має певні вади: 1) втрата еміграційними районами найактивнішої частини працездатного населення, 2) перевантаження соціальної сфери в регіонах імміграції. Таким чином, вільний рух робочої сили треба поєднувати з соціальним захистом трудящих-мігрантів та дієвою регіональною політикою, яка б сприяла створенню робочих місць у менш сприятливих для цього районах ЄС, працевлаштовуючи працівників у районах їх походження.

Право на вільний рух стосується не лише працездатного населення. Згідно зі ст. 18 Договору про європейську спільноту, кожен громадянин ЄС має право на вільне перебування будь-де на території Євросоюзу. Це право є практичним вираженням ідеї європейського громадянства. Свобода пересування є важливим чинником досягнення цілей спільного ринку, водночас, вона забезпечує гнучкість, а, отже, і більшу дієвість ринку праці. Таким чином, ЄС ставить завдання створення мобільного простору ринку праці без будь-якої дискримінації працівників на ґрунті громадянства в питаннях працевлаштування, заробітної плати, умов найму тощо. Важливу роль при цьому має Директива 89/48 про взаємне визнання професійної кваліфікації (набула чинності в квітні 1991 р.), яка визначає, що держави ЄС взаємно визнають кваліфікацію фахівців у тому випадку, якщо вони були офіційно визнані в своїй країні. Визнавши це, держава, до якої в'їжджає фахівець, залишає за собою право встановити для нього необхідність додаткової підготовки в межах чітко встановлених вимог і тимчасового періоду. У цілому директива виходила з презумпції, що отримана освіта та досвід роботи фахівців не відрізняються принципово в державах ЄЕС, а відтак немає серйозних підстав для створення фахівцям-мігрантам будь-яких перешкод.

Проблема визнання кваліфікації може бути більше пов'язана навіть не зі ст. 48 Договору про ЄЕС, а зі ст. 59-66, де мова йде про право створення підприємства в іншій державі ЄЕС та про надання послуг. Саме в цих випадках, коли йдеться про інтелектуальне підприємництво, реально ставиться питання про кваліфікацію. Передбачається, що недостатня кваліфікація лікаря, інженера, наукового працівника і т.п. може завдати шкоду суспільству.

Проблеми інших категорій мігрантів були вирішені простіше. У 1990 р. були ухвалені відразу три директиви, звернені до прав певних осіб, не зайнятих у сфері «економічної активності». Директива 90/364 надала права на вільне переміщення для осіб «з незалежними доходами», іншими словами, для заможних осіб. Директива 90/365 дала такі ж права пенсіонерам. А директива 90/266 – студентам-заочникам на строк навчання в університеті іншої держави-члена ЄЕС.

Винятки з прав, передбачених у ст. 48 Договору, містяться у п. 3. Вони стосуються трьох сфер: державна політика, громадська безпека і громадське здоров'я. Так, директива СМ 64/221 встановила, що при обмеженні права особи на в'їзд в країну, має братися до уваги виключно його поточна поведінка, а не

загальна характеристика. Влада країни мусить переконливо довести, що особа, яка намагається в'їхати в країну, дійсно загрожує громадській небезпеці.

Таким чином, право на вільне переміщення робочої сили дає можливість громадянам ЄС шукати ліпших умов життя і праці, зокрема: поліпшити умови рівня життя окремої людини, зменшити соціальну напругу у депресивних районах, узгодити пропозиції робочої сили з коливаннями попиту, мати дієвий і гнучкий ринок праці.

4.2. Соціальний захист трудящих-мігрантів країн-членів ЄС

В рамках ЄС робітники та члени їх сімей, що виїжджають на роботу до інших європейських країн мають право:

- на **об'єднання періодів** для нарахування та отримання виплат, пенсій, соціального захисту для себе та своїх дітей;
- **подібне за типом пенсійне право**, на яке було зароблено в різних державах-членах Спільноти, можна об'єднати в одну пенсію, але не більше розміру найвищої пенсії, яку отримала б дана особа, якби постійно проживала в одній країні;
- **державні службовці** та особи, яких до них прирівнюють, отримують загальне пенсійне забезпечення згідно із законодавством та особливими схемами для державних службовців, які чинні на території більшості держав-членів Спільноти;
- **додаткові пенсійні права осіб**, що працюють або мають власний бізнес, однаково гарантовані на території всіх країн Спільноти;
- **єдине законодавство для студентів**.

Незайнята особа що від'їздить до іншої держави-члена Спільноти в пошуках роботи, має право на виплати від країни останнього місця роботи протягом щонайбільше трьох місяців від дати вибуття.

Якщо родина працівника проживає в одній країні, а ця особа зайнята й застрахована в іншій, виплати на медичне обслуговування цієї родини здійснюють відповідні установи країни її проживання. Допомога тим, хто має велику сім'ю, сплачується згідно з нормами, встановленими законодавством, де особа зайнята. Відповідно до висновку Європейського Союзу, виплата такої допомоги не обумовлюється терміном найкоротшого проживання в країні.

В ЄС діє Європейський страховий поліс з охорони здоров'я («Європейська картка»), який дозволяє отримувати медичну допомогу під час перебування в будь-якій європейській країні.

Для дієвості спільного ринку праці потенційні робочі мігранти мають отримувати достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах Спільноти, а також професійні вимоги до можливих кандидатів за допомогою **Європейської служби зайнятості**.

Після розширення Євросоюзу виникли певні проблеми, пов'язані з міграцією з нових країн-членів Спільноти. За оцінками експертів, на першому етапі міграцією охоплено близько 300 тис. осіб на рік, надалі вона стане

знижуватися, досягнувши через десятиліття показника менш ніж 50 тис. людей. Загальна кількість мігрантів може скласти близько 3% чисельності населення країн Центрально-Східної Європи, або 3 млн. Якщо країни ЄС-15 зіткнуться з серйозним дисбалансом на своїх ринках праці, то обмежувальні заходи будуть збережені до 2011 р.

Ряд нових членів ЄС досить швидко перетворюються в приймаючі країни, куди мігрують громадяни сусідніх держав, розташованих на схід від Євросоюзу. Це свідчить скоріше про міграцію до об'єднаної Європи, ніж про міграцію між новими і старими членами ЄС.

Що стосується імміграційної політики ЄС по відношенню до громадян країн, які не входять в Спільноту, останніми досягненнями в цій сфері можна вважати введення «блакитної карти» та прав легальних іммігрантів. **Блакитна карта** – це документ, що підтверджує право на проживання та працевлаштування на території більшості країн ЄС. Директива 2009/50/ЄС про введення «блакитної карти» була ухвалена Євросоюзом 25 травня 2009 р. Термін трансформації (включення в законні та підзаконні акти) даної директиви країнами-членами ЄС закінчився 11 червня 2011 р.

4.3. Свобода підприємницької діяльності та підтримка бізнесу в ЄС

Свобода підприємницької діяльності в ЄС – це право особи вести діяльність приватного підприємця чи засновувати і керувати підприємствами, зокрема компаніями та фірмами, відповідно до законодавства країни. Для цього підприємці отримують **право на проживання у країні**, де громадянин прагне працювати або вести економічну діяльність. Це право поширюється на його подружжя, дітей, інших членів родини, а також на зареєстрованого партнера. По суті, такі особи та члени їх сімей після 5 років незмінного проживання в країні мають право на постійне місце перебування в ній. Члени родини вільного працівника навіть після його смерті зберігають право на громадянство.

Законодавство визначає **перелік обставин, за яких не можна відмовити в в'їзді в країну** або здійснити депортацію. Суд ЄС встановив право, яке не дозволяє автоматичної екстрадиції без права на апеляцію громадянина держави-члена, засудженого за кримінальний злочин, без урахування особистої поведінки засудженого та небезпеки, яку він становить для громадського порядку.

В ЄС діє правило щодо **складання нового іспиту** на відповідність рівня знань, що є суттєвою перешкодою для свободи заснування підприємства. Тому зараз іде процес узгодження щодо взаємного визнання дипломів, посвідчень та інших документів, які підтверджують кваліфікацію, для координування положень національного законодавства стосовно працевлаштування й діяльності приватних підприємців. Такі директиви вже застосовують щодо окремих професій – медичних працівників, лікарів, архітекторів та юристів.

Ця проблема розв'язується також через введення **загальної системи визнання дипломів про вищу освіту в рамках Загальноєвропейського**

простору вищої освіти (ЕНЕА). Основні принципи взаємного визнання дипломів:

- принцип порівнянності університетської освіти в державах-членах ЄС, взаємне визнання дипломів без попередньої гармонізації умов працевлаштування;
- право на професійну діяльність без обмежень.

В рамках **Стратегії «Європа-2020»** з метою реалізації нової індустріальної політики в умовах глобалізації Європейська комісія має намір працювати із зацікавленими сторонами (у бізнесі, профспілках, установах науки, організаціях, що захищають права споживачів) для підтримки підприємців, щоб допомогти промисловості успішно перенести передбачувані проблеми і зміни.

На рівні ЄС Європейська комісія буде працювати за наступними напрямками:

- розробка індустріальної політики, яка створить сприятливі умови для підтримки і розвитку сильної, конкурентоспроможної і різноманітної промислової основи в Європі;
- горизонтальні заходи підтримки індустріальної політики (розумне регулювання, сучасний підхід до державних закупівель, правила конкуренції та стандартизації);
- покращення середовища для діяльності бізнесу, особливо для малих і середніх підприємств;
- підтримка інтернаціоналізації середніх і малих підприємств;
- використання технологічних і виробничих методів, що знижують рівень споживання енергії;
- посилення конкуренції в туристичному секторі економіки ЄС.

На національному рівні держави-члени ЄС працюватимуть за наступними напрямками: поліпшення умов для діяльності бізнесу; послаблення адміністративного тиску на компанії, поліпшення якості законодавства для компаній; співпраця із зацікавленими особами в різних секторах (бізнес, профспілки, наукові організації, організації з захисту прав споживачів).

4.4. Спільна європейська політика і стратегія зайнятості в ЄС. Діяльність Європейського соціального фонду

Політика і стратегія зайнятості в ЄС є важливими пріоритетами Співтовариства і спрямовані на розширення зайнятості за рахунок створення нових робочих місць, підтримки малих та середніх підприємств, інвестицій в розвиток людських ресурсів через удосконалення освіти і навчання, забезпечення їх доступності для всіх громадян Євросоюзу. З 70-х рр. XX ст. Євросоюз відмовився від амбіцій досягнення загальної зайнятості, особливо, коли з прийняттям в ЄС південно-європейських бідніших країн – Греції, Іспанії та Португалії – виникли побоювання соціального демпінгу. У 80-х рр. в ЄС посилювалася дискусія про політику в галузі зайнятості. У 1989 р. Соціальною хартією був зафіксований політичний консенсус з приводу того, що в рамках

внутрішнього ринку ЄС основні соціальні права працівників не будуть порушуватися.

Пріоритетами політики зайнятості в ЄС є такі: інновації у сфері професійної підготовки та нетрадиційних форм зайнятості; гнучкі методи організації праці; нестандартні форми зайнятості (часткова і тимчасова зайнятість та ін.).

Головні напрями політики зайнятості визначені в основних документах ЄС: Амстердамський договір (1997), Європейський пакт зайнятості (1999), Європейська стратегія зайнятості, Європейська соціальна хартія, Лісабонська стратегія (2000), Стратегія «Європа-2020» (2010).

Європейська стратегія зайнятості (European Employment Strategy – EES) розроблена у зв'язку з тим, що відповідно до Амстердамської угоди 1997 р. до Договору про Європейське Співтовариство було додано нову VIII главу про зайнятість та координацію стратегії зайнятості в державах-членах ЄС як одного з пріоритетів Співтовариства. Амстердамська угода визначила стратегію зайнятості в ЄС як сприяння появі кваліфікованої, освіченої, здатної пристосуватися до нових умов робочої сили та ринків праці, чутливих до економічних змін. На основі цих нових положень на засіданні Європейської Ради в Люксембурзі в листопаді 1997 р. була ухвалена Європейська стратегія зайнятості (ЄСЗ), також відома як «люксембурзький процес».

В люксембурзькому процесі виділені 4 теми:

- підприємницькі якості (entrepreneurship) – готовність до створення нових робочих місць за рахунок скорочення трудових витрат, які не мають відношення до зарплати та інших форм податкового навантаження зайнятості;
- відповідність вимогам найму (employability) – сприяння громадянам в отриманні ними додаткових якостей, умінь, які сприятимуть отриманню роботи;
- адаптивність (adaptability) – вплив на підприємства та індивідів засобами податкового стимулювання;
- рівність можливостей – сприяння участі жінок у ринку праці, інтеграція інвалідів до трудового життя.

ЄСЗ являє собою щорічну програму планування, моніторингу, вивчення та реорганізації стратегій, які були введені в дію державами-учасницями з метою координації засобів для боротьби з безробіттям.

ЄСЗ складається з чотирьох компонентів:

1. Рекомендації у сфері зайнятості: загальні пріоритети для стратегії зайнятості в державах-членах ЄС, розроблені Єврокомісією.
2. Національні плани дій у сфері зайнятості: здійснення спільних рекомендацій на національному рівні.
3. Об'єднаний звіт про зайнятість: загальне резюме Національних планів дій, що використовується як фундамент для розробки рекомендацій на наступний рік.
4. Рекомендації: Рада схвалює рекомендації для кожної країни кваліфікованою більшістю голосів.

У 1999 р. Європейська Рада в Кельні ухвалила Європейський пакт зайнятості, спрямований на припинення скорочення кількості робочих місць, і визначила підхід до об'єднання всіх заходів ЄС щодо політики зайнятості.

На Лісабонському саміті (2000 р.) було визначено мету ЄС: перетворити до 2010 р. у найбільш інноваційну, конкурентоспроможну і динамічну економіку у світі, зокрема, досягти 70% зайнятості, в т.ч. – при 60% зайнятості жінок. З цією метою були визначені п'ять головних орієнтирів:

- 1) подовження трудового життя, введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації;
- 2) реформування системи соціального захисту;
- 3) заохочення соціальної інтеграції;
- 4) надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї, щоб створити рівні можливості для жінок і чоловіків на ринку праці;
- 5) розвиток імміграційної політики.

У 2005 р. Лісабонська стратегія була переглянута. Її основними пріоритетами стали: більш інтенсивне і стале економічне зростання, збільшення більшої кількості робочих місць і поліпшення пропозицій на ринку праці. Такий перегляд Лісабонської стратегії привів до ретельного аналізу Європейської стратегії зайнятості. У результаті в липні 2005 р. після схвалення Європейською Радою об'єднаних рекомендацій для економічного зростання і зайнятості, було започатковано новий процес у рамках ЄСЗ. Тепер Європейська стратегія зайнятості заснована на подальших чотирьох компонентах:

1. Об'єднані рекомендації для економічного зростання і зайнятості (одночасно з даними рекомендаціями тепер видаються також вказівки для макро- і мікроекономічної стратегій ЄС на період три роки).

2. Національні програми реформ для кожної країни.

3. Щорічний звіт Єврокомісії про економічне зростання і зайнятість, в якому аналізуються національні програми реформ, надані державами-членами ЄС.

4. Будь-які рекомендації, схвалені Радою.

ЄСЗ реалізується у формі діалогу: 1) між державами-членами і Європейською комісією, на підставі офіційних документів, таких як керівні принципи, рекомендації та щорічний спільний звіт із зайнятості; 2) між Європейською комісією та соціальними партнерами, 3) іншими європейськими інституціями, включаючи Європейський парламент, Європейський економічний і соціальний комітет і Комітет регіонів.

Згідно зі статтею 130 Договору про ЄС рішенням Ради в січні 2000 р. був офіційно створений Комітет із зайнятості (Employment Committee), який грає важливу роль в розвитку Європейської стратегії зайнятості. Кожної осені Комітет готує для обговорення в Раді наступний пакет документів: керівні принципи зайнятості, об'єднана доповідь про зайнятість і рекомендації щодо реалізації національної політики в сфері зайнятості. Комітет також формулює пропозиції щодо зайнятості або на прохання Ради, Комісії, або за власною ініціативою.

Для реалізації ЄСЗ у Комітеті працює дві підгрупи:

- 1) спеціальна група допомагає йому у сприянні координації між державами-членами з питань зайнятості та ринку праці;
- 2) індикативна група допомагає обирати та розробляти індикатори, необхідні для моніторингу стратегії зайнятості.

Комітет регулярно проводить зустрічі з соціальними партнерами (профспілками і роботодавцями) на рівні ЄС, щоб обговорити питання, що являють взаємний інтерес. Для проведення засідань Комітет підтримує контакти з Генеральним секретаріатом Ради, має тісні робочі стосунки з Комітетом з економічної політики ЄС, Комітетом з соціального захисту та Комітетом з освіти. Комітет бере участь в роботі макроекономічного діалогу (Кельнський процес) як на технічному, так і на політичному рівні.

З 2005 р. у країнах ЄС запроваджені керівні принципи зайнятості, інтегровані в макро- та мікроекономічну політику, суть яких полягають у такому:

1. Політика в сфері зайнятості спрямована на досягнення повної зайнятості, підвищення якості й продуктивності праці, а також зміцнення соціальної та територіальної згуртованості.
2. Сприяння зайнятості протягом життєвого циклу людини.
3. Сприяння у пошуку роботи для соціально інклюзивних громадян.
4. Покращення відповідності зайнятості потребам ринку праці.
5. Сприяння гнучкості у поєднанні з гарантією зайнятості та скороченням сегментації ринку праці.
6. Забезпечення зближення заробітної плати й вартості робочої сили.
7. Розширення і поліпшення інвестицій в людський капітал.
8. Адаптація систем освіти і навчання відповідно до нових вимог щодо компетенцій фахівців.

Європейська стратегія в галузі зайнятості важлива як «методична лабораторія» ЄС, тому що тут вперше було застосовано **«метод відкритої координації» (МВК)**, тобто на підставі спільних європейських уявлень про цілі в сфері політики зайнятості розробляються національні плани дій, які Комісія та Рада коментують у щорічному спільному звіті. При цьому Комісією розробляються специфічні для відповідних країн рекомендації, однак механізмів введення санкцій немає.

Нова *європейська стратегія «Європа-2020»*, схвалена у березні 2010 р. як стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання ЄС, містить *План з розвитку нових можливостей і збільшення кількості робочих місць*.

Мета Плану – створення необхідних умов для вдосконалення ринку праці для збільшення зайнятості та гарантії стабільності суспільства. Наділяючи європейців новими можливостями за допомогою отримання ними нових знань і навичок, ЄС націлює майбутню робочу силу на адаптацію до мінливих умов на ринку праці, що приведе до зменшення безробіття і зростання продуктивності діяльності працівників. На рівні ЄС для реалізації європейської стратегії «Європа-2020» Європейська Комісія працюватиме за такими напрямками:

- створення ринку праці, побудованого на гнучкості в динамічній економіці й безпеці для робітників;
- створення і адаптація законодавства, яке буде відповідати принципам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства (робочий час, час відпочинку, призначення на посаду, доведення інформації до працівників), а також новим виникаючим ризикам заподіяння шкоди здоров'ю та отримання травм на роботі;
- підтримка внутрішньої європейської мобільності працівників за допомогою необхідних інвестицій, особливо з Європейського Соціального Фонду;
- підтримка посилення кооперації між інститутами трудового ринку, в тому числі з державними установами зайнятості держав-членів ЄС; посилення ступеню соціального партнерства, підключення всіх можливих служб до розв'язання проблем у галузі зайнятості;
- надання сильного поштовху, що спонукатиме до розв'язання проблем кооперації у сфері освіти та навчання, залучаючи до обговорення цих питань усі зацікавлені сторони.

На національному рівні держави-члени ЄС будуть працювати за такими напрямками:

- впровадження національних шляхів досягнення гнучкості та безпеки на ринку праці;
- перегляд та регулярне відстеження ефективності податкових та пільгових систем;
- підтримка нових форм балансу роботи і повсякденного життя, проведення активної політики з проблеми старіння нації, а також збільшення гендерної рівності;
- підтримка та відстеження ефективності впровадження заходів соціального партнерства;
- надання сильного поштовху, що спонукатиме до розробки та впровадження Європейського рамкового рішення про кваліфікації за допомогою встановлення національних стандартів кваліфікацій працівників;
- налагодження партнерства між сферами освіти/навчання і зайнятості, зокрема шляхом залучення соціального партнерства у плануванні освітніх заходів.

Нова європейська стратегія «Європа-2020» містить низку заходів щодо поліпшення зайнятості, плануючи, що 75% населення у віці від 20 до 64 років мають бути працевлаштовані. Серед програм стратегії «Європа-2020» для розв'язання проблем зайнятості найважливішими є такі:

1. Програма «Молодіжний рух» – посилення результативності освітніх систем та сприяння залученню молодих людей на ринок праці.
2. План з розвитку нових здібностей і збільшення кількості робочих місць – модернізація ринків праці, надання людям можливості отримувати нові знання та навички, щоб збільшити можливість працевлаштування, поліпшення співвідношення попиту і пропозиції на ринках праці, включаючи трудову мобільність.

3. Програма «Європейська політика проти бідності» – спрямована на те, щоб соціальна й територіальна взаємодія була поширена на всій території та досягнення у сфері економічного розвитку й зайнятості населення допомагали знижувати рівень бідності в усьому ЄС.

Найбільш серйозною проблемою країн ЄС є **безробіття**, причинами якого є: економічні кризи, поживлення конкуренції з боку нових індустріальних країн з дешевою робочою силою, ступінь насиченості попиту на промислові товари в Європі та перехід економіки і європейських компаній до постіндустріального розвитку. В результаті, багато робочих місць стали непотрібними і зникли або створені інші, які вимагають нової кваліфікації. Водночас, жінки, більшість з яких раніше не працювали, активно приєднуються до ринку праці. Якщо проаналізувати структуру безробітних, то можна побачити: безробіття в Європі вище серед жінок, ніж серед чоловіків. Безробітних з вищою освітою – 6,3%, а з початковою і середньою освітою – 9,8 (дані звіту Євростату за 2004 рік (Eurostat Yearbook 2004), наведені за 2002 рік).

Економічна і соціальна вартість безробіття є надзвичайно високою. Вона включає не лише прямі витрати на забезпечення підтримки соціальної безпеки безробітних, а й втрату податку на прибуток, який безробітні мали б сплачувати, якби працювали; підвищене навантаження соціальних служб; зростання рівня бідності, захворювань і злочинності. У зв'язку з цим соціальна захищеність і боротьба з безробіттям щорічно розглядаються в рамках ЄС для ухвалення своєчасних рішень.

Соціальний захист страхує людей від ризиків, яким піддаються люди через втрату роботи або працездатності – позбавляються доходів, медичного обслуговування, можливості здобувати освіту, оплачувати житло і взагалі все, необхідне для життя. У ЄС соціальний пакет зберігає громадянам всі ці можливості на високому рівні. Така найважливіша мета соціальної політики та інтеграції.

Важливим засобом досягнення цієї мети є **соціальні трансферти**. Про їх обсяги в ЄС можна судити за показником рівня бідності до і після виплати допомоги. Бідними в Євросоюзі вважаються люди з доходом, що становить 60 відсотків від рівня середнього доходу (наприклад, від 24 120 євро на людину на рік, тобто приблизно від 2 тисяч євро на місяць). Таким чином, економічно втрата роботи пом'якшується допомогою, розмір якої залежить від рівня заробітної плати. Однак згодом частина громадян, що втратили роботу, звикають до життя без професійної самореалізації в обмін на доход, що дозволяє жити «непогано». Це стає зворотним боком високої соціальної захищеності – зниження стимулів до пошуку роботи і втрата професійних навичок, за придбання яких колись, можливо, заплатив уряд, а отже, платники податків.

Наприклад, у Франції для боротьби з безробіттям уряд соціалістів в 90-ті рр. XX ст. вживав заходи щодо реалізації масштабних програм працевлаштування молоді, розширення робочих місць в державному секторі, суттєвого збільшення державних виплат найбіднішим верствам населення, а в 2004 р. правлячий уряд правих ухвалив План соціального єднання, який

передбачав, що вісім трудових угод будуть субсидуватися державою, або соціальними партнерами – Національним міжпрофесійним об'єднанням в галузі промисловості і торгівлі (UNEDIC) та Асоціацією з трудової діяльності в галузі промисловості й торгівлі (ASSEDIC). Субсидії частково виплачуються роботодавцям за кожне створене робоче місце, або підприємець отримує можливість зменшення виплат у соціальні фонди. Головні угоди, що субсидуються – Договір включення у трудову діяльність і Договір майбутнього – мають важливе значення для захисту громадян від безробіття, надаючи можливість отримати робоче місце на постійній чи тимчасовій основі, на повний чи неповний робочий час (але не менше 20 годин на тиждень) з оплатою праці, яка дорівнює відпрацьованому часу, помноженому на погодинну мінімальну гарантовану міжгалузеву оплату праці. Компанія або державна організація, яка створює робоче місце, отримує від місцевої влади (на рівні департаменту) на основі відповідної угоди щомісячну субсидію у розмірі мінімального доходу включення (на 01.01.2006 – 433 євро) і частково або повністю звільняється від внесків у соціальні фонди. Обов'язковим елементом таких угод є проходження особами, що працевлаштовуються, професійної підготовки або перепідготовки.

Серед документів Плану соціального єднання найбільші проблеми пов'язані з Договором першого найму, який спричинив хвилю протестів у 2006 р. студентів та профспілок і був фактично скасований, незважаючи на те, що в Договорі передбачалися раціональні рішення на захист працівників при загрозі звільнення. Таким чином, проблема зайнятості населення залишається центральною проблемою уряду і не може вирішуватися без участі і підтримки спільних дій іншими партнерами.

В умовах світової кризи французький уряд в рамках Плану пожвавлення економіки-комплексної програми, що відповідає Європейському плану відновлення економіки (2009 р.), визначив заходи щодо підтримки зайнятості. Це передбачає два основних напрями: стимулювання найму на малі підприємства (до 10 робітників) та проведення активної політики зайнятості. Для реалізації першого напрямку малі підприємства звільняються від внесків в систему соціального забезпечення при наборі нової робочої сили. В рамках політики зайнятості була зменшена кількість необхідних відпрацьованих годин за часткової зайнятості для отримання виплат по безробіттю з 1200 до 800 годин. Підвищений розмір виплат по безробіттю – з 50% до податкової зарплати до 60%.

Шведський досвід продемонстрував, що активна політика на ринку праці є ефективнішою, коли держава виділяє кошти переважно для того, щоб проводити перепідготовку безробітних, повертати їх до праці, виділяє субсидії для переїзду до вакантних робочих місць, ніж витратити великі суми на виплати по безробіттю. Значна частина цих витрат повертається державі у формі податків та внесків на соціальне страхування.

Для розв'язання проблем безробіття у зв'язку з нинішньою світовою економічною кризою урядом Великої Британії були вжиті заходи щодо створення нових робочих місць, перепідготовки кадрів, особливо для молоді в

перспективних галузях економіки. Були збільшені виплати по безробіттю, на дітей, збільшено максимальний розмір державної пенсії. Для малозабезпечених були введені спеціальні ощадні плани. Збільшені відрахування роботодавців в рамках національного страхування на 0,5 п.п. з квітня 2011 р. Для малозабезпечених сімей реалізується програма будівництва 20 тис. нових доступних житлових будинків.

Таким чином, питання зайнятості мають величезне значення для майбутнього економічного і соціального процвітання Європи. Зниження кількості робочих рук в найближчі два десятиліття може призвести до уповільнення темпів підвищення, якщо воно не буде компенсовано прискоренням підвищення продуктивності праці. Важливим потенціалом створення робочих місць є нові сфери застосування праці, пов'язані з розвитком екологічних служб, дошкільної освіти, розширенням безперервної освіти, диверсифікацією медичних і соціальних послуг, послуг для бізнесу, регіонального та міського управління і т.д.

Діяльність Європейського соціального фонду. 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 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.

Основні функції ЄСФ:

- підтримка заходів, спрямованих на запобігання безробіттю та боротьба з ним;
- розвиток трудових ресурсів та заохочення соціальної інтеграції на ринку праці;
- підвищення рівня зайнятості;
- надання рівних можливостей жінкам і чоловікам;
- підтримка адаптації і модернізації національних освітніх політик і систем навчання, освіти та зайнятості за межами регіонів;
- заохочення заходів, що сприяють розвитку людських ресурсів;
- сприяння місцевим трудовим ініціативам;

- соціальний вимір і зайнятість в інформаційному суспільстві;
- боротьба з усіма формами дискримінації та нерівності на ринку праці.

В рамках діяльності ЄСФ або у зв'язку з нею здійснюються такі європейські соціальні програми як: YOUTHSTART, COMETT, FORCE, EUROTECHNET, LINGUA, PETRA.

Крім ЄСФ, соціальні проблеми розв'язуються також за допомогою інших фондів: Європейського фонду регіонального розвитку (1975 р.) Аграрного фонду (1964 р.), Риболовного фонду (1994 р.), Фонду Єднання (1994 р.), Фонду солідарності (2002 р.).

Аграрний фонд (EAGGF) підтримує як реорганізацію сільського господарства, так і сільського життя. Фонд структурно розділений на дві частини: одна пов'язана з фінансуванням заходів щодо спільної сільськогосподарської політики, інша – проведенням конкретних заходів у сфері сільського господарства. Ресурси ЄС в рамках фонду використовуються для регулювання цін і підтримки рівня фермерських доходів.

Рибальський фонд (FIFG) підтримує збалансоване використання природних ресурсів та розвиток конкурентоспроможної рибопереробної промисловості країн ЄС.

Фонд єднання (Cohesion Fund) допомагає фінансувати масштабні значні інвестиції в галузі навколишнього середовища і транспортної сфери. Фонд, як правило, фінансує проекти вартістю понад 10 мільйонів євро. Розподіл коштів фонду здійснюється на підставі програм співфінансування у сфері захисту навколишнього середовища і розвитку транспорту (трансевропейські мережі) у країнах, що мають ВВП на душу населення нижче 90% середнього по ЄС. Черговість здійснення проектів визначається спільно Європейською комісією та державами-членами ЄС. Кошти, що виділяються з цього фонду, складають 80-85% всього капіталу, необхідного для реалізації проектів у зазначених сферах. Комісія ЄС вважає, що в принципі не менше 50% коштів з Фонду єднання має спрямовуватися на виконання екологічних проектів, що відповідає загальним цілям і завданням політики ЄС в сфері довкілля.

У 80-х і 90-х рр. XX ст. було здійснено ряд заходів для реформування структурних фондів з метою посилення програмного підходу і досягнення більшої концентрації ресурсів, що спрямовуються на реалізацію програм розвитку. Це дозволяє здійснювати адресне використання коштів бюджету та зменшує можливість нецільового використання виділених ресурсів.

Для довідки:

ПРОГРАМА СОЦІАЛЬНИХ ДІЙ (ПСД) ЄС була розроблена з оглядом на рішення, ухвалені у 1997 р. Амстердамським і Люксембурзьким засіданнями Європейської ради, і реалізована у 1998-2000 рр. Програма містила заходи, спрямовані на вирішення таких завдань як поліпшення організації праці, безпеки та охорони здоров'я на робочому місці, посилення соціального захисту та соціальної інтеграції, викорінення расової дискримінації і т. ін. Центральне місце у Програмі було відведено проблемі зайнятості. Для її вирішення було розроблено цілий ряд заходів, в тому числі включення національних планів зайня-

тості у загальну стратегію ЄС та активний соціальний діалог для підвищення ефективності спільних дій на загальноєвропейському рівні.

Велика увага приділялася зовнішньому виміру соціальної політики, що було пов'язане в першу чергу з підготовкою країн Центральної та Східної Європи до вступу в ЄС. Залучення цих країн у соціальні програми Євросоюзу допомогло їм засвоїти досвід і законодавство ЄС в соціальні сфери, розбудову соціальної політики і створення власної соціальної інфраструктури за фінансового сприяння ЄС.

Для реалізації Програми соціальних дій ЄС були використані Структурні фонди, особливо Європейський соціальний фонд (ЄСФ).

У рамках виконання Програми соціальних дій не залишалися без уваги і найбільш вразливі у соціальному сенсі категорії. З цією метою були проведені такі заходи як конференція Комітету Європарламенту з питань зайнятості та соціальних питань «Літні громадяни у ХХІ столітті», симпозіум «Суспільство для всіх поколінь», де обговорювалися питання зайнятості, охорони здоров'я, соціального захисту людей похилого віку та солідарності між поколіннями.

Контрольні питання

1. Якими є основні етапи формування ринку праці в ЄС?
2. Як протидіє Євросоюз «соціальному туризму»?
3. Що означає вільний рух робочої сили в ЄС?
4. Які права в рамках ЄС мають робітники та члени їх сімей, що виїжджають на роботу до інших європейських країн?
5. Які можливості надає Європейський страховий поліс?
6. Якою є діяльність Європейської служби зайнятості?
7. З якими проблемами на ринку праці стикаються в ЄС після його розширення?
8. Якими є умови для організації підприємницької діяльності в ЄС?
9. Охарактеризуйте політику і стратегію зайнятості в ЄС.
10. Які перспективи розширення зайнятості передбачені в Стратегії «Європа-2020»?
11. Яку політику боротьби з безробіттям проводять країни ЄС?
12. В чому полягає діяльність Європейського соціального фонду?

Література [О: 1, 3, 4, 6, 7; Д: 7, 24, 26, 28, 30, 34, 40-43, 65, 67-69, 73, 74, 83]

Змістовий модуль 5. Європейська політика в галузі освіти та професійної підготовки. Формування Загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА)

- 5.1. Пріоритети ЄС у сфері освіти та молодіжної політики.
- 5.2. Болонський процес і формування Загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА).

5.3. Мобільність у сфері освіти та професійної підготовки. Визнання дипломів: диплом і його функції.

5.4. Європейські освітні програми. Концепція освіти протягом всього життя (LLL) як пріоритетна у сфері європейської освіти.

Ключові терміни: пріоритети ЄС у сфері освіти та молодіжної політики, Болонський процес, Загальноєвропейський простір вищої освіти (ЕНЕА), мобільність у сферах освіти та професійної підготовки, європейські освітні програми, концепція освіти протягом всього життя (LLL).

5.1. Пріоритети ЄС у сфері освіти та молодіжної політики

Економічний та соціальний розвиток ЄС визначає зміни в освітній політиці, спрямовуючи зусилля країн ЄС на побудову суспільства знань. Освіта стає засобом посилення європейської конкурентоспроможності та соціалізації особистості звичайного громадянина ЄС. Інтеграційні процеси в освіті здійснюються через спільні інститути управління для ухвалення рішень і розробки єдиної наднаціональної освітньої політики. Її основні принципи є характерними для сіткових структур: відкритість і співробітництво, динамічність і адаптивність, збалансований горизонтальний характер управління, здатність до розширення.

Найбільш важливим фактором, що впливає на освіту, є рівень соціально-економічного розвитку держави та модель її управління. В результаті, наприклад, у Великій Британії проводиться локальна освітня політика з наданням закладам освіти значної автономії; у Франції проводиться централізована освітня політика; у Бельгії – управління освітою передано регіонам.

Необхідність об'єднати освітню політику привела у 1998 р. до започаткування Болонського процесу, у 1999 р. – до підписання Болонської декларації, у 2010 р. – до створення Загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА). У 2000 р. в Лісабонській програмі було поставлено задачу створення на території Європи найбільш конкурентоспроможну та динамічну економіку, засновану на знаннях.

Європейська рада поставила перед освітою три стратегічні мети:

- 1) підвищити якість освіти і підготовки;
- 2) підвищити її ефективність;
- 3) розширити доступність освіти.

Болонський та Лісабонський процеси об'єднують спільну політику європейських країн щодо забезпечення сумісності й співставлення європейської освіти, співробітництва для досягнення спільних стратегічних цілей. Особливого значення надається автономії університетів, їх незалежності від держави. Це дозволяє університетам вирішити проблему недофінансування з боку держави, бо вони самі починають заробляти кошти на ринку освіти, досліджень і консультацій. Ці тенденції роблять університети більш самостійними і незалежними учасниками як економіки, так і політики, примушуючи їх працювати на принципах конкуренції та ефективності і максимально зменшувати витрати на освіту при підготовці робочих кадрів.

Таким чином, в загальній структурі керівництва і реалізації **європейської освітньої інтеграції** діють такі принципи:

- процес ухвалення рішень носить міжурядовий характер і досягається шляхом максимального консенсусу сторін;
- в процесі ухвалення рішень беруть участь різні органи, що мають право голосу:

1. **Болонська робоча група (BFUG** – міністри освіти, представники Єврокомісії, Європейської ради, Європейської спілки студентів (ESU), Європейської асоціації вищих навчальних закладів (EURASHE), Європейської асоціації університетів (EUA), Європейської асоціації гарантії якості у вищій освіті (ENQA), ЮНЕСКО).

2. **Зустрічі європейських міністрів освіти**, що проводяться кожні два роки – Сорбонна 1998 р., Болонья 1999 р., Прага 2001 р., Берлін 2003 р., Берген 2005 р., Лондон 2007 р., Лувен-ла-Ньов 2009 р., Будапешт-Відень 2010 р.

3. **Європейська комісія** в особі комісара і його робочої групи з питань освіти, культури, професійної підготовки і багатомовності.

4. **Рада з питань освіти, молоді і культури Євросоюзу.**

5. **Комітет з культури і освіти Європарламенту.**

Основним методом реалізації освітньої політики в ЄС є **відкритий метод координації**, що дозволяє проводити діалог між максимальною кількістю учасників.

Завданням керівництва Європейського Союзу на найближчий час є недопущення зменшення державних видатків на освіту, оскільки подібні скорочення матимуть негативні наслідки у тривалій перспективі. За таких умов набагато доцільнішими є витрати на освіту молодих людей, ніж пошук фінансових та організаційних ресурсів для підвищення чи зміни кваліфікації дорослих. На сьогоднішній день відсоток ВВП, що його витрачає на освіту більшість країн ЄС, значно менший, ніж подібний показник у США. Це є особливо помітним на рівні університетської освіти. Звісно, високий рівень державних видатків на освіту не є остаточною гарантією якісної освіти, проте важко повірити, що домінування американських університетів у світових рейтингах порівняно з європейськими жодним чином не пов'язане із суттєвою різницею у фінансуванні освіти.

Окрім того, необхідне усвідомлення того факту, що автономія навчальних закладів є вкрай важливою для шкіл і особливо університетів. Як правило, саме університети, де самостійно ухвалюються рішення стосовно планування бюджету, прийняття на роботу та звільнення персоналу, демонструють кращі результати роботи, ніж вузи, цілком підзвітні урядові. Зокрема, школи Фінляндії та університети Британії, котрі мають високий рівень автономії, посідають перші місця у рейтингах навчальних закладів.

Усвідомлення значимості освіти відображено в Стратегії «Європа-2020» як ідея про те, що суспільство із високим рівнем освіченості є більш продуктивним, має менший рівень безробіття і більшою мірою є соціально захищеним. Інвестиції в освіту завжди були вдалим і продуктивним капіталовкладенням як для всього суспільства, так і для окремих людей. Таким

чином, проблеми зайнятості та професійного навчання є спорідненими, оскільки дуже часто запропонована робота потребує кваліфікації, через брак якої виникає безробіття.

Професійне навчання є передумовою технологічного прогресу і соціально-економічного розвитку. Кваліфікована, гнучка, мобільна робоча сила є основою конкурентної економіки, оскільки дозволяє швидко пристосовуватися до вимог нових технологій та ринкових тенденцій. Нові кваліфікації можуть допомагати європейській економіці здійснювати потрібні структурні зміни в інформаційному суспільстві та пристосовуватися до конкуренції з боку нових індустріальних держав. Тому політика освіти та професійного навчання в ЄС передбачає розвиток людських ресурсів упродовж життя, починаючи з базової освіти, від першого професійного навчання до навчання неперервного та до освіти протягом життя.

Основою спільної політики в освітній галузі є збирання і поширення інформації про програми та проекти різних вищих навчальних закладів держав-членів. Так, наприклад, **освітня інформаційна мережа Європейської Спільноти «ЄВРОДІС» (EURYDIC)** – до послуг користувачів, уповноважених у галузі освіти, а саме: інституцій Спільноти, національних органів влади та чиновників-освітян з держав-членів. Мережа «ЄВРОДІС» – головне джерело інформації про національні й союзні структури, системи та зміни в галузі освіти. Мережа допомагає в проведенні порівняльного аналізу, підготовці звітів та досліджень зі спільних пріоритетних питань, визначених, крім інших, Освітнім комітетом та Дорадчим комітетом з професійної підготовки.

Спеціальна програма дій Спільноти підтримує такі організації та проекти, які прагнуть розширити й поглибити знання щодо європейського будівництва або роблять внесок у досягнення цілей спільної політики в галузі освіти й професійного навчання. У м. Саламанка (Греція) розміщено одну з інституцій спільної політики в сфері професійного навчання – **Європейський центр розвитку професійної освіти (European Center for Development of Vocational Training (CEDEFOP))**.

Програма роботи Центру здійснюється за двома напрямками:

1) кваліфікаційні оцінки – створення прозорості в наданні кваліфікації та нових професій на європейському рівні, вплив нових форм організації праці й надання кваліфікації на системи професійної підготовки;

2) системи професійної підготовки – стратегія оптимального поєднання форм і етапів професійної підготовки для формування процесу навчання впродовж життя і поліпшення підготовки вчителів.

Європейська освітня фундація в м. Турині (Італія) підтримує реформування професійної підготовки в понад 40 партнерських країнах, розділених на чотири географічних блоки – Середземноморський регіон, Західні Балкани, Східна Європа та Центральна Азія, країни-кандидати до вступу в ЄС. Фундація надає допомогу Комісії у виконанні програми TEMPUS.

Згідно з рішенням Європейської Ради в Лісабоні (2000 р.) в країнах ЄС діє ініціатива «електронна освіта», яка має на меті надолужити відставання Європи у використанні в освіті новітніх інформаційних та комунікаційних

технологій і таким чином прискорити зміни в освітніх системах та системах професійної підготовки, допомагаючи Європі рухатися до суспільства, побудованого на знаннях. Головні пріоритети: поліпшення інфраструктури; навчання населення на всіх рівнях шляхом створення шкіл, підготовчих центрів, інших загальнодоступних навчальних закладів; розвиток мультимедійних послуг високого рівня та змісту; об'єднання шкіл у мережу (**«європейський школанет»**). На виконання цих програм Комісія мобілізує програми та інструменти Спільноти.

Європейська Рада своїм рішенням щодо сприяння загальноєвропейським формам професійної підготовки запровадила так звану **«європерепустку»** – перелік документів, дійсний для всієї Спільноти, який відбиває періоди професійного навчання людини, зокрема зі стажування в іншій державі-члені. В своєму регламенті Рада закликає Комісію сприяти залученню молоді до розвитку, виконання та оцінювання програм і заходів Спільноти, орієнтованих на молодих людей.

5.2. Болонський процес і формування Загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА)

Однією з головних цілей формування Загальноєвропейського простору вищої освіти є гармонізація і об'єднання зусиль всіх суб'єктів освітнього процесу та зацікавлених сторін, якими виступають держава, роботодавці, громадяни у забезпеченні високої якості освіти, яка має відповідати сучасним потребам ринку праці, розвитку інноваційного суспільства, заснованого на знаннях, та ідеї освіти як загального блага.

Досягнення цієї мети можливе лише за умов діалогу і партнерських відносин як способу взаємодії, у якому всі сторони можуть висловити свої інтереси та досягти домовленостей щодо спільних дій у розробці та впровадженні узгоджених стандартів якісної освіти та визнання на цій основі дипломів і періодів навчання.

Основні документи Загальноєвропейського простору вищої освіти

- Сорбонська декларація 25.05.1998 (м. Париж). Спільна декларація про гармонізацію архітектури європейської системи вищої освіти.
- Болонська конвенція, спільна заява європейських міністрів освіти 18-19.06.1999 (м. Болонья). Зона європейської вищої освіти.
- Комюніке конференції європейських вищих навчальних закладів та освітніх організації 29-30.03.2001 (м. Саламанка). Формування майбутнього.
- Комюніке зустрічі європейських міністрів, які відповідають за вищу освіту 18-19.05.2001 (м. Прага). Зона Європейської вищої освіти.

- Комюніке конференції міністрів, відповідальних за вищу освіту 19-20.09.2003 (м. Берлін). Створення загальноєвропейського простору вищої освіти.
- Комюніке конференції міністрів країн Європи, відповідальних за сферу вищої освіти 19-20.05.2005 (м. Берген). Загальноєвропейський простір вищої освіти – досягнення цілей.
- Велика Хартія університетів (Magna Charta universitatum) 18.09.1988 (м. Болонья).
- Бухарестська декларація етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європі 02-05.09.2004
- Декларація Європейської Асоціації Університетів «Сильні університети для сильної Європи» 15.04.2005 (м. Глазго).

Етапи формування Загальноєвропейського простору вищої освіти

- З підписання у 1957 р. Римської угоди розпочалися спроби надати загальноєвропейського характеру вищій школі Старого Світу. Розвиток цих прагнень знайшов своє відбиття в рішеннях конференції міністрів освіти 1971 та 1976 рр., у Маастрихтському договорі 1992 р.
- Під проводом Ради Європи та ЮНЕСКО в 1997 р. була розроблена й ухвалена Лісабонська конвенція про визнання кваліфікацій вищої освіти Європи. Цю конвенцію підписали 43 країни, в тому числі й Україна. Лісабонська конвенція декларує наявність і цінність різноманітних освітніх систем і ставить за мету створення умов, за яких більша кількість людей, скориставшись усіма цінностями і здобутками національних систем освіти і науки, зможе бути мобільними на європейському ринку праці.
- Сорбонська декларація 1998 р. підписана Францією, Італією, Великою Британією та Німеччиною. Мала на меті створення відкритого європейського освітнього простору і підвищення конкурентної спроможності на світовому ринку освітніх послуг. Саме це дало змогу створити певні передумови для появи Болонської декларації та її головних засад: двоступенева структура вищої освіти, використання системи кредитів (ECTS) і т.д. Слід виокремити дві тези Сорбонської декларації: 1) міжнародне визнання бакалаврату як першого рівня вищої освіти, надання права бакалавру продовжувати навчання за програмами магістра і 2) дотримання положень Лісабонської конвенції. Перша була революційною для більшості країн Старого Світу.
- Болонський процес було започатковано у червні 1999 р. ухваленням спільної декларації 29 країн Європи.

У рамках Болонського процесу сформульовано шість головних завдань.

1. Двоциклове навчання. Введено два цикли навчання: 1-й – здобуття першого академічного ступеня бакалавра, 2-й – здобуття ступеня магістра (через 1-2 роки навчання після здобуття 1-го ступеня).

2. Кредитна система. Запровадження в національних системах освіти системи обліку трудомісткості навчальної роботи в кредитах (ECTS – Європейська система перезарахування кредитів).

3. Контроль якості освіти. Організація акредитаційних агентств, незалежних від національних урядів і міжнародних організацій. Оцінка якості освіти ґрунтується не на тривалості або змісті навчання, а на знаннях, уміннях і навичках випускників. Одночасно встановлюються стандарти транснаціональної освіти.

4. Розвиток мобільності. Розвиток мобільності студентів і викладацького складу та іншого персоналу з метою взаємного збагачення європейським досвідом. Передбачається зміна національних законодавчих актів у сфері працевлаштування іноземців.

5. Працевлаштування випускників. Орієнтація вищих навчальних закладів на кінцевий результат: знання й уміння випускників мають застосовуватись і практично використовуватись на користь усієї Європи. Всі академічні ступені й інші кваліфікації мають бути затребувані європейським ринком праці, а професійне визнання кваліфікацій має бути спрощене. Для забезпечення визнання кваліфікацій планується повсюдне використання Додатка до диплома, рекомендованого ЮНЕСКО.

6. Підвищення конкурентоспроможності європейської системи освіти. Однією з головних задач, яку необхідно вирішити в рамках Болонського процесу, є залучення в Європу більшої кількості студентів з інших регіонів світу.

Загалом визначальними критеріями освіти в рамках Болонського процесу є: якість підготовки фахівців; зміцнення довіри між суб'єктами освіти; відповідність європейському ринку праці; мобільність; сумісність кваліфікацій на вузівському та післявузівському етапах підготовки; посилення конкурентоспроможності європейської системи освіти.

5.3. Мобільність у сфері освіти та професійної підготовки. Визнання дипломів: диплом і його функції

Болонська декларація визначила для освітянської громадськості основні вимоги й орієнтири, серед яких одним із найважливіших є забезпечення мобільності викладачів і студентів, що реалізується у рамках міжнародного співробітництва вишів. Академічна мобільність являє собою багатоплановий процес обміну студентами і співробітниками навчальних закладів, вільного переміщення фахівців, а також створення можливостей для руху інтелектуальних ресурсів між освітніми й іншими установами різних країн.

Позитивними результатами студентської і викладацької мобільності є:

- 1) розширення наукового світогляду і підвищення рівня володіння іноземними мовами;
- 2) зближення країн, культур і народів;

3) одержання країнами-реципієнтами висококваліфікованих фахівців, що поповнюють ряди викладачів національної вищої школи, що сприяє підвищенню її рівня до міжнародних стандартів.

5.4. Європейські освітні програми. Концепція освіти протягом всього життя (LLL) як пріоритетна у сфері європейської освіти

Принцип мобільності студентів та викладачів реалізується через низку європейських освітніх програм.

Найвідомішою є програма обмінів студентами **ERASMUS**, яка реалізується з 2003 р. і спрямована на посилення співпраці та міжнародних зв'язків у сфері вищої освіти через підтримку високоякісних європейських магістерських курсів, забезпечуючи студентів і науковців з усього світу можливістю отримати ступінь магістра у європейському університеті, а також через заохочення поїздок європейських студентів і науковців до інших країн.

Програму Erasmus Mundus названо на честь видатного голландського вченого XV ст., гуманіста і теолога Еразма Роттердамського, який навчався та працював в найкращих навчальних закладах Європи. Латинське слово «mundus» означає «світ» і відбиває глобальну і міжкультурну орієнтацію Програми.

Ця Програма є відповіддю на існуючі в системі європейської вищої освіти виклики: підготовка громадян Європи до життя в глобалізованому міжкультурному суспільстві, яке ґрунтується на знаннях і освіті, та підвищення якості й привабливості європейської вищої освіти. Такі принципи відповідають Лісабонській стратегії Європейського Союзу, реалізацію Болонського процесу, сприяючи уніфікації академічних ступенів та розвитку інтернаціоналізації університетської освіти.

Програма Erasmus Mundus складається з чотирьох блоків:

1 – магістерські курси: високоякісні інтегровані магістерські курси, що пропонуються об'єднанням університетів (консорціумам) у щонайменше трьох різних країнах Європи.

2 – стипендії: надання стипендій висококваліфікованим студентам старших курсів і науковцям з усього світу для продовження навчання або проведення досліджень.

3 – партнерство: магістерські курси також передбачають можливості встановлення партнерства з вищими навчальними закладами у третіх країнах.

4 – підвищення привабливості європейської вищої освіти. В рамках програми підтримуються заходи, спрямовані на покращення престижу, наочності та доступності європейської вищої освіти.

Шкільною мобільністю в ЄС займається програма COMENIUS, яку назвали на честь видатного чеського вчителя, вченого і педагога XV ст. Яна Амоса Коменіуса.

Програма професійної підготовки LEONARDO, названа на честь Леонардо да Вінчі, дає можливість випускникам проходити тримісячне стажування в одній з країн ЄС.

Освіті дорослого населення присвячена програма GRUNDTVIG, названа на честь датського філософа і теолога XIX ст. Ніколо Грундтвіга.

З 2007 р. почала працювати програма Jean Monnet, названа на честь одного з політиків і архітекторів Європейського Союзу.

Першою програмою ЄС, що запропонувала обмін і кооперацію між європейськими та іншими освітніми інститутами, стала програма TEMPUS (1990 р.). Її мета – модернізація навчальних планів і способів навчання, покращення академічного управління в партнерських країнах, просування європейських пріоритетів в галузі вищої освіти. TEMPUS надає індивідуальні гранти.

Для довідки:

ІНФОРМАЦІЙНА МЕРЕЖА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ (EURYDICE) – головне джерело інформації про національні та європейські структури, системи та зміни в галузі освіти, яка створена для збирання і поширення інформації серед держав-членів Співтовариства для реалізації спільної політики в освітній галузі. Мережа допомагає у проведенні порівняльного аналізу, підготовці звітів та досліджень зі спільних пріоритетних питань в галузі освіти. З 1980 р. мережа є одним із стратегічних механізмів, передбачених Європейською Комісією та державами-членами, для підтримки європейського співробітництва в галузі освіти. З 2007 р. мережа була включена до програми дій ЄС в галузі неперервної освіти. Починаючи з 2011 р., інформаційна мережа EURYDICE складається з 37 національних одиниць в 33 країнах, що беруть участь в програмі ЄС з неперервної освіти (Lifelong Learning program).

Основні дані, які розміщуються в інформаційній мережі EURYDICE такі:

- Докладні описи та огляди національних систем освіти (National Education systems and Policies).
- Компаративний аналіз тематичних досліджень, присвячених конкретним темам, що становлять інтерес співтовариства в галузі освіти (Thematic Studies).
- Індикатори й статистика (Key Data Series).
- Факти і цифри, що характеризують структуру національних систем освіти, навчальний рік, терміни і рівні навчання (Facts and Figures).

Інформаційна мережа EURYDICE тісно співпрацює з європейськими та міжнародними організаціями: Євростат (Статистичне бюро Європейського співтовариства), Центр досліджень в галузі неперервної освіти (CRELL), Європейський центр розвитку професійного навчання (Cedefop), Європейський фонд підготовки кадрів (ETF), Європейське агентство з розвитку в сфері особливих освітніх потреб, Рада Європи, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) і ЮНЕСКО.

Контрольні питання

1. Якими є пріоритети ЄС у сфері освіти та молодіжної політики?

2. Коли і з якою метою розпочався Болонський процес? Як відбувалося формування Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА)?

3. Які можливості отримують громадяни ЄС у сфері професійної підготовки?

4. Які європейські освітні програми є доступними для українських студентів та науковців?

5. Поясніть, чому «освіта впродовж всього життя» (LLL) виступає як пріоритет ЄС у сфері освіти?

7. Якою є процедура визнання дипломів в рамках ЄС? Що таке «європерепустка»?

8. Які соціальні гарантії мають студенти в ЄС?

9. Якими ви бачите перспективи розвитку освіти в Україні в рамках Європейського простору вищої освіти?

Література [О: 4, 6; Д: 4, 9, 18, 31, 32, 36, 37, 55, 60]

Змістовий модуль 6. Основні напрями європейської соціальної політики щодо поліпшення умов життя і роботи громадян

6.1. Стандарти якості життя в Європі.

6.2. Формування спільної європейської політики з поліпшення умов життя і праці громадян.

6.3. Соціальний діалог в ЄС та практика соціального захисту громадян.

Ключові терміни: якість життя, соціальні стандарти, соціальний діалог, соціальний захист, Європейський центр трудових відносин, Європейська трудова рада.

6.1. Стандарти якості життя в Європі

Соціальна система в ЄС має два початки – національний і наднаціональний. Її фундаментом, базою до сьогодні залишається рівень національних урядів. **Функція соціальної політики на рівні держав – забезпечення колективних соціальних потреб.** Уряд кожної країни прагне проводити таку соціальну політику, яка спрямована на вирівнювання доходів і підвищення рівня життя різних груп населення, на підтримку соціальної стабільності у суспільстві. При цьому використовується один з найважливіших інструментів подолання соціальних контрастів – перерозподіл доходів через бюджет держави. За допомогою перерозподілу національного доходу підтримується і удосконалюється охорона здоров'я, охорона праці, захист навколишнього середовища, освіта та професійне навчання. Забезпечується соціальний захист пенсіонерів, частково або повністю непрацездатних громадян, багатодітних родин, безробітних.

Соціальні програми розробляються і фінансуються також **на наднаціональному рівні – із загальноєвропейського бюджету ЄС, а також із**

спеціалізованих організацій та фондів. Можливо, через це заробітна плата, пенсії та допомоги, а також якість життя, включаючи соціальну захищеність, у країнах ЄС вище, ніж за межами об'єднання.

Політика інститутів ЄС на наднаціональному рівні спрямована на розв'язання проблем, які за своїми масштабами не під силу національним урядам. Наднаціональну соціальну політику здійснюють не тільки головні інститути ЄС – Європейська Рада, Європейський Парламент, Європейська Комісія і Європейський Суд. За соціальним напрямом працюють відповідні комітети – економічний і соціальний, Комітет регіонів, а також спеціалізовані організації – Постійний комітет з зайнятості, структурні фонди (перш за все Європейський соціальний фонд), Європейська служба зайнятості, Система взаємної інформації з політики зайнятості і т.д.

Обидва рівні пов'язані єдиним організаційним механізмом, координуючим їх діяльність.

Наднаціональні органи сприяють розв'язанню трьох груп проблем:

1) специфічні соціальні проблеми як окремих категорій працівників (молоді, жінок, людей похилого віку, частково працеспроможного населення), так і працівників окремих галузей (транспорт, сільське господарство, рибальство і т.д.). З цією метою регулюється та координується діяльність урядів і створюються власні програми;

2) підвищення якості життя, поліпшення охорони праці та здоров'я;

3) поступове зближення соціальних систем країн-членів ЄС, наприклад, розробка і узаконення загальних соціальних нормативів.

Для сприяння вирішенню двох останніх груп проблем в основному використовується правове регулювання. Мета – ефективна координація соціальних систем країн-учасниць в рамках Союзу. Таким чином, у механізмі соціального захисту ЄС застосовують розподіл ролей між різними рівнями – від місцевого до наднаціонального за принципом субсидіарності.

Великомасштабні, особливо складні та особливо значущі для Співтовариства проблеми соціальної спрямованості розв'язуються на наднаціональному рівні. Існуюче соціальне законодавство ЄС зобов'язує держав-членів приводити свої правові системи у відповідність із загальноєвропейською. Процес гармонізації законодавств, в загальному, йде непоганими темпами. Застосування соціальних директив (а саме цей вид документів частіше за все використовується в соціальній сфері) **в цілому по Європейському Союзу досягло 90%. Чотири країни – Данія, Іспанія, Фінляндія і Швеція є «рекордсменами»: у їх законодавства включено 100% юридичних документів ЄС.**

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. Це знайшло своє відображення в соціальному законодавстві і в

аналітичних документах, оприлюднених керівними інституціями Співтовариства.

Таким чином, соціальна політика в країнах ЄС має три основні мети: страхування від суспільних ризиків; допомога соціально незахищеним громадянам; перерозподіл доходів.

Рівень або якість життя – це багатоплановий показник, який формується не тільки за допомогою політики доходів і трудових відносин. Сюди включаються освіта, охорона здоров'я, екологія, доступ до інформації та інших суспільних цінностей. До цього додається необхідність досягнення соціального миру і конструктивний діалог між урядом, бізнесом і громадянами.

Для того, щоб досягти соціального згуртування в ЄС, потрібні мінімальні **соціальні стандарти**, які беруть до уваги різні системи й потреби держав, а також відповідні економічні можливості держав-членів. **Формування мінімуму обов'язкових стандартів** забезпечує захист від застосування низьких соціальних стандартів, які є інструментом нечесної економічної конкуренції, і запобігає зниженню соціальних стандартів для посилення конкурентності економіки тієї чи іншої держави-члена. Ці основні стандарти не мають надто напружувати економічно слабкі держави-члени, проте не повинні перешкоджати запровадженню вищих стандартів у розвинених країнах. Наприклад, **Директива про робочий час** (1983 р.), яка застосовується до всіх трудящих Європи, передбачає:

- 11-годинний відпочинок кожної доби;
- перерву на відпочинок протягом робочого дня, який триває більше 6 годин;
- щотижневий відпочинок після 35 годин безперервної роботи;
- 4 тижні щорічної оплачуваної відпустки;
- обмеження часу нічних робіт до 8 годин на добу.

Забезпечення стандартів якості життя в країнах ЄС здійснюється на основі того, що соціальний розвиток не має відставати від зростання економік країн ЄС. Без підтримки населення, яке має відчувати поліпшення добробуту та соціальної захищеності (тобто зниження соціальних ризиків, таких як: втрата роботи, неможливість реалізувати свої професійні якості, нестабільність доходів, позбавлення медичного страхування і т.д.) інтеграційні програми не зможуть бути реалізовані.

Для порівняння: питома вага соціальних витрат у ВВП складає: ЄС – 25-27%, Японія – 17%, США – 15%. В окремих країнах цей відсоток ще більший, як, наприклад, у Швеції – 59%.

Фінансові джерела розв'язання соціальних проблем можна розділити на три групи.

По-перше, це соціальні витрати національних урядів (національний держбюджет).

По-друге, часткове фінансування соціальних проблем відразу (з 1951 і 1957 років) взяли на себе бюджети Європейського об'єднання вугілля і сталі

(ЄСВС), ЄЕС і Євратому. З 1974 року соціальні витрати на наднаціональному рівні здійснює бюджет Європейської Ради.

І, нарешті, *третій* фінансовий потік в соціальну сферу інтеграції вливають помічники Євроради – спеціальні структурні фонди ЄС. Насамперед – це Соціальний фонд, потім Фонд регіонального розвитку, Фонд орієнтації та гарантій в галузі сільського господарства і Фонд сприяння економічному зближенню держав-членів (Фонд вирівнювання).

Багато джерел, багато рівнів і напрямків. Чи ефективне таке різноманіття і чи не призводить воно до плутанини? Перш за все слід відзначити прагнення до координації урядів на наднаціональному рівні, відповідальність і контроль як за порядком самого фінансування, так і за виконанням і результатами фінансування програм. Чітко відстежується, на що і як витрачаються кошти, які результати цих витрат.

Стандартизація та гармонізація – ще один аргумент на користь упорядкованості використання фінансових потоків.

Чи не відволікає соціальна сфера та фінансування проблем з «соціальним компонентом» дуже багато грошей від промисловості, інновацій, від стимулювання економічного зростання? Можливо, бюджетні дефіцити у Франції, Німеччині, Греції, які в останні роки перевищують критерії Пакту про стабільність і зростання, спричинені великими соціальними витратами? Чи не затягнуть вони Європу в інфляційну спіраль?

Розглянемо таблицю зміни витрат на соціальні цілі бюджету ЄС і бюджетів національних урядів, млрд євро:

Рік	Бюджет ЄС	У тому числі структурні фонди	Соціальні витрати національних урядів	Частка бюджету ЄС у загальних соціальних витратах, %
1970	5,58	5,35	185	3,02
1982	22,42	16,71	731,01	3,07
1992	48,35	35	1319,9	3,66
1998	86,41	67,94	2011,3	4,3
2006	105,23	82,52	2800	3,76

У структурні фонди включені соціальні витрати ЄСВС і фондів ЄЕС (Аграрного, Соціального та Фонду регіонального розвитку).

Джерело: Європейський Союз на порозі ХХІ ст.: вибор стратегії розвитку / под ред. Ю.А. Борко, О.В. Буториной. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – С. 132.

Наведені дані показують, що соціальні витрати у країнах ЄС постійно зростають, як і частка бюджету ЄС в цих витратах. Незважаючи на те, що субсидії з бюджету ЄС, в основному «проїдаються» і не приносять промислових дивідендів як інвестиції, вони допомагають згладжувати диспропорції, зберігати соціальний спокій, підтримувати певну політику

держав (наприклад, сільськогосподарську), тобто виступають певним соціальним стабілізатором.

Наднаціональні структури ЄС відіграють важливу роль в інституціоналізації стандартів, регулюючи програми урядів, створюючи та вдосконалюючи єдині та ефективні правила для всіх учасників інтеграції, як би внутрішньо вони ні розрізнялися, направляючи процес вирівнювання цих відмінностей.

Загальноєвропейські організації та фонди вносять набагато більший внесок у соціальний розвиток і сприяють поліпшенню умов соціального захисту побічно або опосередковано через стимулювання програм розвитку промисловості та економічного зростання, реструктуризації економіки ЄС, вирівнювання розвитку країн та регіонів і т. ін. Це важливо в тому сенсі, що рівень доходів різних верств населення, як і урядових бюджетів, державних витрат на «гідне життя всіх громадян» залежить від можливостей економічного розвитку в кожній країні або регіоні.

Отже, причина високих соціальних досягнень ЄС не стільки в обсязі фінансових можливостей урядів і наднаціональних бюджетів, скільки в ефективності соціальної політики та комплексної ув'язки соціальних заходів з іншими економічними програмами. Секрет у тому, що **«соціальний компонент»** прямо чи опосередковано міститься практично у всіх напрямках інтеграційної діяльності. Якщо уряди роблять ставку на економічне зростання, інвестиції в людський капітал, структурні перетворення в промисловості, розвиток сільського господарства і т.д. – все це прямо або опосередковано дає позитивний соціальний ефект. Підвищуються доходи і добробут, знижуються соціальні ризики, тобто автоматично поповнюється **«пакет соціального щастя»** громадян об'єднаної Європи. Тому головне – не обсяг соціальних витрат, а обсяг виробництва інтегрованих економік, рівномірність розвитку країн і регіонів, збалансованість доходів. Якщо робити ставку тільки на соціальні витрати, то в довгостроковому плані вийде прямо протилежний ефект «дірявого відра» або «бездонних засіків». Сюди можна додати розкручування галопуючої інфляції, що спричиняє скорочення реальних доходів та обсягів виробництва, зростання безробіття та інші наслідки «проїдання» соціальних щедрот.

Разом з тим вирівнювання доходів у інтегрованих країнах – питання нелегке і вирішується обов'язково з огляду на економічний розвиток. Так, найбільші соціальні відрахування в загальноєвропейську скарбницю роблять країни високого рівня розвитку: Данія, Люксембург і Німеччина. Три країни з найнижчими соціальними витратами – Греція, Іспанія та Португалія – мають нижчий рівень розвитку економіки і відповідно рівень доходів.

Складності соціального характеру для всіх учасників інтеграції збільшились з появою в ЄС нових членів з проблемними економіками зі Східної та Центральної Європи. Виявилось, що дві третини «бідних» (за критеріями Спільноти, це люди з доходом менше 75% від середнього по ЄС) живуть у нових державах-членах. У цю категорію входять 95% їхнього населення. Підвищити їх бюджет можна за рахунок перерозподілу доходів з

найбільш благополучних країн, які є основними донорами фінансових резервуарів ЄС, включаючи Фонд вирівнювання, через який і перерозподіляються доходи на наднаціональному рівні. Однак, на думку фахівців, це призведе до зниження соціальних стандартів та рівня доходів у найбагатших країнах, тому число супротивників проведення таких соціальних програм збільшується.

Історія ЄС показує, що вирівнювання доходів та економічного розвитку в цілому – це довгострокові плоди інтеграції. Кожен раз розширення європейської сім'ї на першому етапі супроводжувалося посиленням нерівності в доходах населення. Надалі ці контрасти згладжувалися в результаті проведення соціальної політики на національному і наднаціональному рівнях, а також інших інтеграційних заходів з соціальним компонентом. Так, розрив в доходах на душу населення країн «шістки» 1960-х рр. становив близько 40%, а у 1985 р. різниця між низькими і високими доходами зменшилася до 26%. Розширення до «дев'ятки» спричинило посилення соціальних контрастів. Мінімальний дохід дорівнював 39% від максимального, посилюючи розрив до 61%. За 12 років цей розрив скоротився до 51% (*розраховано за Борко Ю.А. Социальные аспекты интеграции // Европейский Союз на пороге XXI века: выбор стратегии развития / под ред. Ю.А. Борко, О.В. Буториной. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – С. 115*).

В середньому по ЄС квінтільний коефіцієнт, що показує, у скільки разів доходи найбагатших 20% населення перевищують доходи найбідніших 20% населення, практично не змінився і дорівнює 4,5 як для колишнього, так і для нинішнього складу Союзу. Невеликий розрив у доходах між бідними і багатими верствами населення ЄС – заслуга соціальної політики, що використовує перш за все перерозподіл доходів. Як правило, чим більше шматок «соціального пирога», тим більше можна перерозподілити на користь безробітних та непрацевдатних. Тому в країнах ЄС з більш високим економічним розвитком розрив у доходах мінімальний (у 3 рази). Найбільший розрив (у 6 разів) виявляється в Португалії, причому навіть у Польщі він значно менше.

Непрямим чинником вирівнювання та підтримки стабільності реальних доходів населення служить регульована сільськогосподарська політика ЄС. Ще з часів Римського договору найважливішим завданням спільної політики в сільському господарстві є забезпечення справедливого рівня життя сільськогосподарського співтовариства. Для цього підтримується стабільність ринків. Споживачі мають безперебійні поставки товарів за розумними цінами. Самі ж ціни на сільськогосподарську продукцію також підтримуються на стабільному рівні та захищені від коливань світової кон'юнктури. Виробництво сільського господарства субсидується з бюджету ЄС. Так, у 2002 р. субсидії фермерам склали приблизно 54 млрд євро, а це 40% усього бюджету Союзу (*Паскаль Фонтейн. Європа в 12 рівнях. (Публікації 2005 року). Сайт Представництва Європейської комісії / www. Delrus.cec.eu.it*).

6.2. Формування спільної європейської політики з поліпшення умов життя і праці громадян

Історичні та культурні традиції європейських держав, їх економічні досягнення зробили можливою розробку **Європейської соціальної моделі**, що спирається на соціальну солідарність і згуртованість та покликана забезпечити ефективне функціонування економіки й справедливість у розподілі суспільного багатства. По суті, така модель – це соціальний ідеал, зразок, до якого варто прагнути, спираючись на соціальну ідею, що втілила в собі традиційні цінності європейської цивілізації та сукупність кінцевих цілей соціального розвитку. При цьому Європейська соціальна модель ніколи не розглядалася як застигла схема, хоч і побудована на ідеях соціальної справедливості та забезпеченні основних прав людини. Вона постійно удосконалюється і доповнюється, віддзеркалюючи зміни, що відбуваються в суспільстві.

Подібна модель будується на основі капіталізму, який визначається самими європейцями як «солідарний», на відміну від американської і японської моделей, що сформувалися в умовах «ліберального» і «патерналістського» ладу. Макет Європейської соціальної моделі та основні напрямки соціальної політики викладені у найважливіших документах Європейського Союзу, зокрема у Хартії основних соціальних прав трудящих Співтовариства 1989 р., доповненої у 2000 р. Хартією основних прав ЄС і текстами договорів про ЄС.

Постулати цієї моделі були визначені ще після Другої світової війни, коли Європу охопив широкий рух за економічне відродження і було продекларовано прагнення побудувати справедливе соціальне Співтовариство. Форма організації Західної Європи, запропонована Ж. Монне і Р. Шуманом – у виді Спільноти – не тільки зробила можливим примирення між переможцями і переможеними, що було особливо важливо після Другої світової війни, але й дозволила їм разом піти шляхом відновлення економіки, створення основ добробуту своїх країн, формування нової соціальної політики.

«Три славних десятиліття» – 1950-1980 рр. привели до серйозних соціальних завоювань для населення і вагомих економічних успіхів, визначених як «*aquis communautaire*». У провідних країнах Європи – Франції, Німеччині та ін. – склалися ефективні й надійні системи соціального захисту, які були результатом як боротьби лівих сил і профспілок, так і цілеспрямованих дій урядів. Важливу роль відіграла і міжнародна обстановка, коли кожна з існуючих на континенті політичних систем прагнула довести свою життєспроможність і соціальну привабливість. Європейська соціальна модель мусила ще раз продемонструвати переваги капіталізму над соціалізмом. Таким чином, Європейська соціальна модель з'явилася одночасно плодом завоювань масових організацій трудящих і превентивної політики підприємців і держав. Більшість населення скористалося соціальними досягненнями, передбаченими Європейською соціальною моделлю. Завдяки їй **вдалося створити численний середній клас, яким вважають себе дві третини громадян Співтовариства**. Пішли на певні поступки правлячі кола, які намагалися представити достатньо високий рівень життя населення як невід'ємну характеристику «цивілізованого капіталізму». Це був їхній продуманий стратегічний вибір. Послідовність такого курсу привела до безсумнівних позитивних результатів.

На Європейській Раді в Барселоні 2002 року відзначалося, що «Заснована на успішній економіці, високому рівні соціального захисту, освіті та соціальному діалозі, європейська соціальна модель являє собою рівновагу між економічним процвітанням та соціальною справедливістю». Ємніше формулювання поняття ЄСМ можемо знайти зокрема в документах Європейської Конфедерації Профспілок (CES). В одному з них можна прочитати: «Європейська соціальна модель полягає в такому баченні суспільства, яке сполучає стійке економічне зростання і безперервне покращення умов життя та праці. Таке бачення передбачає повну зайнятість, якість робочих місць, рівність шансів, соціальний захист для всіх, соціальну включеність та участь громадян в ухваленні рішень, які стосуються їх інтересів. Соціальний діалог, колективні договори і захист працівників є основними факторами в рамках розвитку інновацій, продуктивності праці та конкурентоспроможності».

До наведеного європейські профспілки додають ще одне важливе зауваження: «Саме цей аспект відрізняє Європу, де соціальний прогрес у повоєнні роки слідував нерозривно за економічним зростанням, від американської моделі, де невелика група індивідуумів отримала перевагу на шкоду набагато більшому числу людей. Європа має продовжити підтримувати цю соціальну модель з тим, щоб вона була прикладом іншим країнам у всьому світі».

Таким чином, **ЄСМ** – це своєрідний кодекс поведінки, заснований на цінностях, які поділяються всіма державами-членами ЄС, а саме:

- 1) нерозривний зв'язок між економічним розвитком і соціальним прогресом;
- 2) високий рівень соціального забезпечення, що має універсальний характер;
- 3) розвинуте трудове законодавство, яке захищає найманого працівника;
- 4) рівність шансів і боротьба з дискримінацією;
- 5) виробнича демократія, що виражається в консультації з працівниками при ухваленні рішень, які їх стосуються, та їх відповідне інформування;
- 6) діалог соціальних партнерів у рамках колективно-договірних відносин;
- 7) наявність так званих громадських (державних) служб, або «громадського домену» – галузі соціальної інфраструктури (охорона здоров'я, система освіти, громадський транспорт, газо-, водо- та електропостачання);
- 8) ключова роль держави у розв'язанні соціальних проблем, роль арбітра у відносинах між соціальними партнерами;
- 9) боротьба за зайнятість і викорінення феномену соціального відторгнення і бідності;
- 10) гідна оплата праці, у т.ч. запровадження мінімальної заробітної плати;
- 11) соціальна справедливість і солідарність у суспільстві.

На відміну від країн англо-саксонської культури, де нормою до сьогодні залишаються індивідуальні контракти, Європейська соціальна модель підтримує колективний характер гарантій. В умовах соціально орієнтованої

ринкової економіки колективні договори втілюють у життя в соціальній сфері принцип **субсидіарності**, відображаючи гасло ЄС: єдність у розмаїтті. Права, гарантовані за колективним договором, можуть бути різними в залежності від галузі промисловості, або країни (наприклад, Естонія та Австрія). Законодавчо закріплений мінімум зарплати існує лише в 18 державах-членах із 25. До речі, переговори про введення в Європейському Союзі загального мінімального рівня заробітної плати з урахуванням інфляції вже відбулися.

Головна ж цінність системи колективних договорів полягає в їх націленості на те, щоб у міру економічного зростання та впровадження технічного прогресу покращувати умови життя, праці, зберігати соціальні гарантії в змінних умовах з огляду на територіальні й галузеві особливості. Заохочуючи колективну практику на місцях, керівні структури Європейського Союзу підтримують тенденцію перенесення її на комунітарний рівень, закріплюють найважливіші угоди юридичними актами і цим підтримують модернізацію Європейської соціальної моделі.

Зазначена модель передбачає боротьбу проти соціального відторгнення, будь-якої дискримінації, що відрізняє її від інших існуючих моделей. Європейський Союз намагається постійно вдосконалювати свою соціальну модель, коригуючи чинну соціальну політику з оглядом на зміни міжнародної обстановки або, наприклад, у зв'язку з розширенням Співтовариства.

Європейська комісія регулярно готує і вдосконалює програмні документи будівництва соціальної Європи. Так, у 1993 р. проблемам соціальної політики присвячена «Зелена книга» «Альтернативи для Союзу» і «Біла книга» про зростання конкурентоспроможності та зайнятості. В ній визначено оптимальне співвідношення між заходами ЄС з підвищення конкурентоспроможності і зростання економіки, з одного боку, і підтримкою високої зайнятості і гарантій соціального захисту, з іншого. У 1994 р. підготовлена ще одна Біла книга «Європейська соціальна політика: шлях для Союзу». У 1995 р. європейці побачили «середньострокову програму соціальних дій на 1995-1997 роки». «Біла книга-2000» зачіпає екологічні стандарти – важливу складову якості життя європейців.

Отже, європейці відчують турботу не тільки національних урядів. На шляху від загального ринку до єдиного економічного та політичного простору постійно розширюються наднаціональні програми і гарантії соціального захисту, що забезпечують умови гідного рівня і якості життя для всіх громадян об'єднаної Європи. Європейський пакет «соціального щастя» стає все вагомим і різноманітнішим. Все більшу роль у його забезпеченні відіграють наднаціональні та міжнаціональні структури Співтовариства. Соціальні досягнення перетворилися на основну мету європейської інтеграції.

6.3. Соціальний діалог в ЄС та практика соціального захисту громадян

Головне завдання соціальної держави – забезпечити стабільність в країні і соціальний захист громадян з огляду на інтереси усіх, без винятку,

соціальних верств і груп. Кожен громадянин має відчувати себе під правовим захистом держави. Тільки за підтримки і довіри суспільства, держава може успішно реалізовувати свою політику, як економічну, так і соціальну, і мати право називатися соціальною державою. **Соціальна держава має три початки: соціальна справедливість, соціальна відповідальність та соціальне партнерство.**

Впровадження цих ідей та їх реалізація багато в чому залежать від наявності громадянського суспільства в країні та рівня його розвитку. Соціальна відповідальність держави – це вироблення і реалізація соціального законодавства, що забезпечує надійний соціальний захист громадян.

Ще одна сторона соціальної відповідальності держави – **забезпечення соціальної безпеки**, тобто стабільності, створення комфортного соціального фону, на тлі якого люди мали б можливість реалізовуватися у своїх власних інтересах і в інтересах суспільства в цілому. Розпад системи соціального захисту та соціальних інститутів стає однією з причин зростання екстремістських настроїв і рухів.

Якщо подивитися на карту Європи, то можна помітити, що більшість «гарячих точок» з'являється в регіонах, що входять до так званої «дуги нестабільності». Неспроможність ряду держав упоратися з гострими соціальними проблемами, в першу чергу, соціальним захистом населення, в поєднанні з іншими чинниками: кризовими явищами в економіці, безробіттям, поляризацією доходів, поглибленням соціальних та економічних дисбалансів і негативними наслідками глобалізації, провокує зіткнення релігійних і національних інтересів і політичні конфронтації. Зрозуміло, що коріння всього цього лежать в соціальному вимірі.

У Європі склалися *чотири типи* політико-господарчих режимів, які по-різному вирішують питання соціального захисту трудящих.

1. **Скандинавський тип** (Данія, Швеція, Фінляндія): широка система соціального забезпечення, яка фінансується за рахунок високих податків при прогресивній шкалі оподаткування.

2. **Ліберальний, англо-саксонський** (У. Беверідж) – Велика Британія, Ірландія: кожен громадянин має гарантований мінімальний дохід, який забезпечує базові потреби у житлі, їжі, медичному обслуговуванні. Фінансування соціальної системи здійснюється як за рахунок страхових внесків, так і за рахунок податків при плоскій податковій ставці. Допомогу отримує сім'я (як правило, чоловік).

3. **Корпоративний** (Німеччина – модель Бісмарка, Австрія, Франція, країни Бенілюкса): центральне місце займає соціальне страхування, прив'язане до зайнятості та сімейного стану. Фінансування здійснюється в основному за рахунок страхових внесків робітників і роботодавців.

4. **Південно-європейський** (Іспанія, Італія, Греція, Португалія): це перехідна модель, де соціальний захист в основному стосується сфери турбот сім'ї, родичів, церкви, при мінімальному втручанні держави.

Інтеграційні процеси визначили порядок **спільного соціального захисту громадян ЄС, який полягає у подальшому:**

- соціальний захист розповсюджується не лише на національних громадян, але й на всіх, хто має роботу на законних підставах на даній національній території;

- з 2001 р. визначено порядок виплати трансграничного пенсійного забезпечення, який убезпечує від подвійного оподаткування або подвійного звільнення від податків;

- визначено порядок медичного обслуговування громадян, які мають підвищену мобільність, користуватися медичними закладами інших країн.

У країнах ЄС постійно зростає **соціальна відповідальність бізнесу**. Європейський Союз зацікавлений у соціальній відповідальності бізнесу, оскільки це може бути позитивним внеском у досягнення стратегічної мети ЄС стати найбільш конкурентоспроможною й динамічною економікою знань у світі, здатною забезпечити стає економічне зростання, нові й привабливіші робочі місця та більшу соціальну згуртованість.

Європейська модель соціальної відповідальності бізнесу пов'язана з досягненням бізнес-цілей та є частиною стратегії створення додаткової вартості компанії. Виділяють внутрішній та зовнішній виміри соціальної відповідальності бізнесу.

У внутрішньому вимірі соціальної відповідальності бізнесу найпопулярнішими об'єктами інвестицій є розвиток персоналу компанії, внески у розвиток місцевого співтовариства, природоохоронна діяльність, розвиток науки, освіти, технологій. Насамперед це стосується *управління людськими ресурсами*, тому серед основних заходів компаній використовуються такі як: наділення працівників більшими повноваженнями, забезпечення кращого обміну інформацією в компанії, кращого балансу між роботою, родиною та відпочинком, більшого різноманіття людських ресурсів, рівноправності в оплаті праці та кар'єрних перспективах для жінок, схеми справедливого розподілу прибутку та акціонерної власності, а також турбота про працездатність і захищеність прав робітників.

Особлива роль належить *навчанню протягом життя*, де бізнес сприяє кращому визначенню потреб у навчанні через тісне партнерство з місцевими структурами, які розробляють освітні та навчальні програми; підтримує молодих людей у перехідний період від школи до роботи, наприклад, пропонуючи місця для виробничої практики; оцінює результати навчання, зокрема через систему «акредитація попереднього або експериментального навчання» (accreditation of prior and experiential learning – APEL); створює середовище, яке б заохочувало до навчання протягом життя всіх працівників, особливо, менш освічених і кваліфікованих та робітників старшого віку.

В охороні здоров'я та безпеці праці, які традиційно забезпечувалися шляхом виконання положень законодавства та нормативних інструкцій, завдяки соціальній відповідальності бізнесу застосовуються додаткові способи, особливо при закупівлі продуктів і послуг у інших компаній та як елемент маркетингу для просування своїх продуктів чи послуг. Наприклад, шведська схема маркування офісного обладнання ТСО – це добровільне спеціальне маркування, мета якого полягає у стимулюванні виробників виготовляти більш

професійне та екологічно безпечне офісне обладнання; допомогти покупцям вибрати офісне обладнання, яке створює менше проблем для користувачів і довкілля; запропонувати покупцям і продавцям зрозуміле маркування, тим самим заощаджуючи час, зусилля і витрати в купівельному процесі. У Нідерландах був запропонований контрольний перелік з безпеки для підрядників, мета якого – оцінювання і сертифікація систем управління виробничою безпекою та охороною здоров'я працівників компаній-підрядників, які пропонують свої послуги в нафтохімічній і хімічній промисловості.

Соціальна відповідальність бізнесу передбачає *управління впливами на довкілля*, що здійснюється відповідно до інтегрованої політики щодо екологічного впливу продуктів (Integrated Product Policy – IPP), схеми екологічного менеджменту й аудиту Європейської Спільноти (EMAS) ISO 19000, Європейської ініціативи екологічної ефективності (European Eco-Efficiency Initiative – EEEI) та ін.

Оскільки компанії самі стикаються з проблемами мінливого середовища в контексті глобалізації та, зокрема, внутрішнього ринку ЄС, вони дедалі краще усвідомлюють, що соціальна відповідальність бізнесу може бути прямою економічною цінністю. Хоча першочерговим завданням будь-якої компанії є генерування прибутків, у той же час компанії можуть сприяти досягненню соціальних і екологічних цілей, інтегруючи соціальну відповідальність бізнесу як стратегічну інвестицію у свою ключову бізнесову стратегію, в інструменти менеджменту та операційну діяльність.

Соціальна відповідальність бізнесу має також зовнішній вимір, який виявляється в тому, що виходить далеко за межі діяльності окремої компанії, поширюється на місцеву громаду та охоплює, окрім працівників і акціонерів, широке коло зацікавлених сторін: бізнес-партнерів і постачальників, споживачів, державні структури та неурядові організації місцевої громади, а також зовнішнє середовище.

Інтегруючи підприємства у місцеве середовище, незалежно від того, де вони працюють – чи то в Європі, чи по всьому світові, бізнесові кола можуть сприяти місцевій громаді, створюючи робочі місця, забезпечуючи заробітну плату, матеріальні блага і податкові надходження. З іншого боку, підприємства залежать від здоров'я, стабільності та добробуту суспільства, де вони працюють. Наприклад, вони наймають більшість своїх робітників з місцевих ринків праці, а отже, мають пряму зацікавленість у тому, щоб у певній громаді були потрібні їм кваліфіковані працівники. Крім того, споживачами підприємств малого й середнього бізнесу часто є місцеві жителі. Репутація підприємства у місцевому оточенні, його імідж як роботодавця й виробника, а також як гравця на місцевій арені, безсумнівно, впливають на його конкурентну спроможність. У країнах ЄС багато компаній залучаються до вирішення місцевих справ, особливо шляхом створення додаткових місць для професійного навчання, допомоги благодійним екологічним організаціям, найму на роботу людей з категорії соціально вилучених, забезпечення дітей своїх працівників дитячими закладами, партнерства з місцевими громадами,

спонсорування місцевих спортивних і культурних заходів або пожертви на добродійну діяльність.

Від соціально відповідальних компаній очікують, серед іншого, надання тих продуктів і послуг, яких споживачі потребують і хочуть, в ефективний, етичний та екологічно свідомий спосіб. Таким чином, у країнах ЄС підтримується діяльність таких компаній, які будують міцні взаємовідносини з клієнтами, зосереджуючи увагу своєї організації на прагненні зрозуміти, чого потребують і хочуть клієнти, та надаючи їм найвищу якість, безпечність, надійність і сервіс. Застосування принципу «продукція доступна кожному» (вироблення продуктів і послуг, придатних для якомога більшої кількості людей, зокрема й споживачів з особливими потребами) – це важливий приклад соціальної відповідальності бізнесу.

Соціальна відповідальність бізнесу країнах ЄС містить надзвичайно важливий компонент дотримання прав людини, особливо у зв'язку з діяльністю на міжнародній арені та глобальними мережами постачальників. Це визнано і в міжнародних документах, таких як Тристороння декларація принципів стосовно багатонаціональних підприємств і соціальної політики МОП, Настанови ОЕСР для багатонаціональних підприємств. Через зростаючий тиск з боку неурядових організацій і груп споживачів компанії та галузі економіки дедалі частіше розробляють кодекси корпоративної поведінки, які охоплюють питання умов праці, дотримання прав людини та захисту навколишнього середовища. Наприклад, Конфедерація промисловців Данії ініціювала низку рекомендацій з дотримання прав людини, закликаючи компанії забезпечувати такий самий рівень соціальної відповідальності в тих країнах, де вони працюють, як і в своїй рідній країні. Дедалі більше багатонаціональних компаній відкрито заявляють про зобов'язання з дотримання прав людини у своїх кодексах поведінки.

Важлива роль у стимулюванні соціальної відповідальності бізнесу належить органам влади, які приділяють значну увагу створенню умов для її розвитку. Зокрема, на всіх рівнях європейського управління підкреслюється, що соціальна відпо-відальність бізнесу сприяє зниженню рівня бідності, працевлаштуванню людей з обмеженими можливостями, професійному навчанню, поліпшенню системи охорони здоров'я, зменшенню забруднення навколишнього середовища, раціональнішому використанню ресурсів, виробленню інновацій у відповідь на соціальні та екологічні катаклізми і т.д.

Активна державна участь у розвитку соціальної відповідальності бізнесу пов'язана з особливостями європейської політичної культури та соціалізації, що впливає з поінформованості суспільства, плюралізму думок, консенсусу в розумінні базових цінностей, конкуренції політичних платформ і т.д. Європейська політична культура не просто створює можливості, а багато в чому спонукає активно реагувати на глобальні та локальні катаклізми сталого розвитку через прозорість корпорацій, дотримання прав людини, енергоефективність, збереження біорізноманіття. У результаті спостерігається ефективна робота численних груп за інтересами, що просувають принципи соціальної відповідальності бізнесу: громадських організацій, профспілок,

представництв різних міжнародних організацій і т.д. У рамках своєї діяльності вони впливають на погляди місцевого населення, тобто виборців, а також безпосередньо впливають на різні рівні влади як груп інтересів. Таким чином, відбувається інтеграція соціальної відповідальності бізнесу у сферу публічної політики та вплив на розвиток європейської політичної конкуренції.

Особливу роль у цьому процесі відіграють наднаціональні органи ЄС, адже підхід до легітимації соціальної відповідальності бізнесу у різних країнах є неоднорідним. Наприклад, у Данії Міністерство соціальних справ ще у 1994 р. ініціювало кампанію «Соціальна відповідальність приватного сектору – наша спільна турбота», а в 1998 р. створило відповідний центр у Копенгагені. У Великій Британії в березні 2000 р. був призначений міністр з питань соціальної відповідальності бізнесу, створена міжвідомча група для поліпшення координації діяльності всіх органів влади щодо просування соціальної відповідальності бізнесу.

Можна виділити два основних напрями, на яких зосереджуються зусилля інститутів влади на рівні ЄС: 1) вдосконалення правового поля (поступова кодифікація бізнес-етики) та 2) створення і просування різних додаткових незаконодавчих ініціатив, покликаних переконати бізнес впроваджувати та розширювати практику соціальної відповідальності.

У 2002 р. було прийняте Комюніке Європейської комісії з корпоративної соціальної відповідальності як основоположний документ, який містить загальноєвропейську стратегію просування соціальної відповідальності бізнесу, а 2005 рік був оголошений в Євросоюзі роком соціальної відповідальності бізнесу. Для країн, що вступили в Євросоюз, участь в русі соціальної відповідальності бізнесу є обов'язковою, в тому числі поступово стає обов'язковим для країн-сусідів ЄС як основа торговельних відносин.

Отже, для європейського бізнесу склалася ситуація, яка означає, що в плані соціальної відповідальності він перебуває під потрійним тиском – представників громадянського суспільства, органів ЄС та національних урядів. Кожна з цих груп спроможна стимулювати соціальну відповідальність бізнесу як безпосередньо, так і опосередковано – від публічних обговорень і дискусій до прямого регулювання окремих аспектів соціальної відповідальності на загальноєвропейському і національному рівнях. Разом з тим, бізнес також має зворотний вплив у формі цивілізованого галузевого лобіювання на інститути ЄС і на національні уряди, що дозволяє дотримувати баланс між можливостями зростання економіки та інтересами суспільства.

Впровадженню нових соціальних технологій в країнах ЄС сприяють можливості інформаційного суспільства, які виступають як інформаційне забезпечення соціальної політики. Структури Європейського Союзу досить результативно користуються цим. Свідченням є **створення різноманітних мереж, що дозволяють розширити базу вихідних даних для реалізації міжнародних проектів.** Серед них, крім Інтернету, можна згадати комп'ютерну мережу ЄС – ECSANET, Європейську інформаційну мережу з міжнародних відносин і регіональних досліджень – EINIRAS, регіональні

мережі типу EURES і TESS, які регулюють галузі зайнятості та соціального забезпечення на єдиному економічному просторі.

У ЄС введені також, крім європейського громадянства, єдині європейські карти охорони здоров'я. Населення користується перевагами європейського інформаційного та освітнього простору, програмами соціальних інвестицій.

В умовах світової кризи країни ЄС продемонстрували різноманітні можливості щодо поліпшення рівня життя своїх громадян. Наприклад, у Франції був прийнятий План пожвавлення економіки, в тому числі у 2008 р. ухвалено Закон про дохід активної солідарності. З червня 2009 р. на його підставі домогосподарства з найменшими доходами отримують від держави щомісячну виплату у 200 євро. У грудні 2008 р. було переглянуто загальнонаціональну колективну угоду, в тому числі: підвищено виплати по безробіттю до рівня 100% останньої зарплати з 8 до 12 місяців, далі – ще 4 місяці у розмірі 70%. Число пріоритетних зон по боротьбі з безробіттям було збільшено з 7 до 25.

Французький уряд провів заходи щодо стимулювання купівлі житла для громадян з низькими доходами, які мають в ньому найбільшу потребу. Для цього діє державна програма «Перепустка до нерухомості», збільшено величину безвідсоткового іпотечного кредитування.

Для стимулювання споживання були ухвалені закони про торгівлю у неділю, про зниження ПДС у громадському харчуванні з 19,5 до 5,5%.

Отже, реалізація країнами ЄС політики підвищення якості життя громадян означає відповідальність за успіх реформ, забезпечення соціальної безпеки та стабільності, що лягає в рівній мірі на державу, бізнес, неурядові організації, громадянське суспільство в цілому і окремих громадян зокрема. А усвідомлення своєї соціальної відповідальності усіма суб'єктами слід визнати найважливішим чинником суспільного розвитку в ХХІ столітті.

Для довідки: Європейські стандарти якості життя містять:

1. Державні соціальні стандарти (прожитковий мінімум).

2. Соціальні норми і нормативи: соціального обслуговування; транспортного обслуговування та зв'язку; охорони здоров'я; забезпечення навчальними закладами; обслуговування закладами культури; обслуговування закладами фізичної культури та спорту; побутового обслуговування, торгівлі, громадського харчування; соціальної роботи з дітьми, молоддю, центрами соціальних служб.

3. Державні соціальні гарантії: мінімальна заробітна плата; мінімальна пенсія; розміри соціальної допомоги.

Ключовими завданнями, які має вирішувати держава, є розробка та запровадження нових стандартів якості соціальних послуг, підтримка розвитку соціальних послуг на рівні громади, передача функцій з організації соціальних послуг у громаді органам місцевого самоврядування, впровадження механізму державного соціального замовлення й закупівлі послуг на конкурсній основі, підготовка професійних кадрів для соціальної сфери. Соціальні стандарти є важливим інструментом контролю органів влади за процесом підтримки якості життя багатьох мільйонів людей.

В демократично розвинених країнах споживач є керівним важелем на ринку, і держава саме через нього забезпечує свої національні інтереси, будує економічну стратегію.

Захист споживачів – це складова частина захисту прав людини. Встановлення конституційних гарантій щодо захисту прав споживачів – є однією з ознак сучасного демократичного суспільства. Робота з реалізації національної політики у сфері захисту прав споживачів набуває ще більших масштабів, до сфери її інтересів додаються нові напрямки – біологічно активні добавки, виготовлення продуктів із застосуванням генних технологій, продаж товарів поза діловими приміщеннями, електронна торгівля, послуги стільникового зв'язку.

Країни Європейського Союзу, забезпечивши на рівні технічного регулювання гарантії безпечності продукції та послуг, створивши систему позасудового та судового розгляду скарг споживачів, сконцентрували увагу на захисті споживача від небезпечних виробів та неякісних послуг через надання йому достатньої кількості об'єктивної інформації, відповідно до якої він зможе приймати свідоме рішення щодо їх вибору.

Під час фінансової та економічної кризи споживачі залишаються захищеними з боку держави. Фактично створено законодавчі, нормативні, інституційні умови для наступу недобросовісного бізнесу на права споживачів. Внаслідок неможливості забезпечення державою реалізації конституційного права на якість та безпечність суттєво постраждав імідж країни в очах міжнародної спільноти. Політика держави стосовно до споживачів виявилася вкрай безвідповідальною та неефективною.

При розробці соціальних стандартів потрібно зважати на два аспекти: 1) стандартизацію соціальних прав; 2) розробку соціальних стандартів рівня життя. Головна мета розробки соціальних стандартів – забезпечити в країні стабільність і мінімізацію соціального ризику, що в цілому дозволить знизити соціальну напругу. Друга група соціальних стандартів пов'язана зі стандартизацією рівня життя в країні. Ці стандарти, у першу чергу, мають характеризувати мінімальні соціальні норми, що гарантують гідний рівень життя. До соціальних стандартів рівня життя відносять: тривалість життя; грамотність населення; середню тривалість навчання; реальний ВВП на душу населення; сумарний коефіцієнт народжуваності; коефіцієнт старіння населення; співвідношення 10% найбагатших до 10% найбідніших; частку населення, що проживає за межею бідності; співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати – 1:3; мінімальний рівень погодинної заробітної плати; рівень безробіття (з огляду на приховане); кількість правопорушень на 100 тис. населення; рівень депопуляції (кількість народжених до кількості померлих); кількість психічних патологій на 100 тис. населення. Співвідношення доходів багатих і найбідніших верств населення у країнах ЄС – 5–7:1. Бідність має декілька рівнів і характеризується такими показниками як: прожитковий мінімум, гарантований прожитковий мінімум, мінімальний споживчий бюджет, рівень бідності, межа бідності, крайня форма бідності, гострота та глибина бідності. Глибина бідності – відхилення величини доходів або витрат бідних від визначеної межі бідності. Межа бідності – рівень доходу,

нижче від якого є неможливим задоволення основних потреб. Нині межа бідності встановлюється як частка прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць. На її основі визначаються сім'ї, які належать до категорії бідних. Крайня форма бідності – бідність, яка порівняно зі стандартами цивілізації асоціюється з межею виживання. Рівень бідності – питома вага сімей (домогосподарств), у яких рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим від визначеної межі бідності. Рівень бідності в Україні за останні роки коливався близько 27%, а рівень крайньої бідності – 14%. У широкому розумінні бідність необхідно розглядати як нездатність підтримувати прожитковий мінімум.

У країнах ЄС використовують в основному відносні показники бідності. В європейських країнах бідними домашніми господарствами вважаються такі, в яких показник рівня доходу складає 40-60% від середнього. У цілому в європейських країнах частка бідних складає 7% населення, якщо межею бідності вважається показник, що дорівнює 40% середнього медіанного доходу, і 18% – якщо показник становить, відповідно, 60%. Слід зазначити, що в індустріально розвинених країнах бідність тісно пов'язана з економічно неактивним населенням. Більшість бідних – це старі, непрацездатні або хворі люди. Значна частка бідних припадає також на жінок та дітей. Як наслідок – низька оплата праці породжує бідність серед працюючого населення, в результаті утворюється низька купівельна спроможність населення (за даними статистичного бюро Європейської комісії індекс купівельної спроможності України складає 17% від європейської норми) і майже відсутність заощаджень, які є головним чинником інвестування національної економіки. Нині відомі чотири критерія, задоволення яких у сукупності визначає приналежність до середнього класу: володіння майном, еквівалентним у вартісному вираженні 20-100 середнім річним доходам працівника в економічно максимально активному віці (30-55 років); стабільний дохід у розмірі 2-10 прожиткових мінімумів; приналежність до найбільш повноправного прошарку, що складає основу електорату; дотримання законів, високий рівень соціальної відповідальності, прагматичний склад мислення й активна діяльність.

Контрольні питання

1. Якими є основні завдання соціальної держави?
2. Які соціальні проблеми розв'язуються на національному та наднаціональному рівні в ЄС?
3. Якими є стандарти якості життя в Європі? Наведіть приклади.
4. Проаналізуйте формування спільної європейської політики з поліпшення умов життя і праці громадян. Якими є сьогоденні результати?
5. Як відбувається соціальний діалог в ЄС?
6. Яку долю ВВП виділяють країни ЄС на соціальні видатки?
7. Яку роль у розв'язанні соціальних проблем відіграють структурні фонди?
8. Якими є практики соціального захисту громадян в країнах ЄС?

9. Охарактеризуйте соціальну відповідальність бізнесу в країнах ЄС.

Література [О: 6, 7; Д: 5, 17, 26-28, 30, 34, 40, 42, 43, 59, 65, 67-69, 75, 83-90]

Змістовий модуль 7. Гендерна політика в Європі

7.1. Проблеми гендерної рівності.

7.2. Законодавче закріплення та практика європейських держав у реалізації принципів гендерної рівності.

7.3. Реалізація європейських принципів гендерної рівності в оплаті, зайнятості, професійній підготовці та просуванні по службі в країнах ЄС.

Ключові терміни: гендер, гендерна рівність, гендерна політика, гендерна симетрія, принцип рівної оплати за рівний труд, стратегія щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків (2010-2015), Керівний комітет з питань рівності між жінками і чоловіками, Комітет з прав жінок і гендерної рівності, Консультативний комітет із забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок, група рівних можливостей, Європейський інститут з питань гендерної рівності.

7.1. Проблеми гендерної рівності

В Європейському Союзі гендерна рівність вважається важливою частиною демократії, тому її досягнення визнається однією з пріоритетних соціально-політичних задач. Це зумовлює проведення в ЄС ефективної гендерної політики, хоча в різних країнах Співтовариства ситуація забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок має відмінності. Поширення принципу рівноправності не тільки на питання рівної оплати праці жінок і чоловіків, але й на інші, не менш важливі сфери трудових відносин (доступ до робочих місць, просування по службі і т. ін.) має важливе значення для виконання завдань, що стоять перед Європейським Союзом, щодо поліпшення **становища жінок, які проживають і працюють на території ЄС, а їх зараз більше 52 млн.**

Гендер – соціальна стаття людини на відміну від біологічної статі: соціально-ролевий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейної ролі та репродуктивної поведінки і є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства. Як правило, вживання слова «гендер» як загального синоніму слова «стать» є некоректним: гендер – це соціальна роль, зумовлена статтю людини.

В літературі й соціології існує декілька концепцій поняття «гендер». Це обумовлено як відносною «молодістю» гендерного підходу (перші наукові праці з'явилися близько двадцяти років тому), так і складністю самого феномена. Базовим положенням є розрізнення понять «стать» (sex) і «гендер» (gender).

Стать – це термін, що означає ті анатомо-фізіологічні особливості людей (в основному – в репродуктивній системі), на основі яких люди визначаються як чоловіки або жінки.

Гендер – це складний соціокультурний конструкт, який відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим. В рамках цього підходу гендер розуміється як організована модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію в сім'ї, а визначає їх соціальні відносини в основних інституціях суспільства.

Гендер, таким чином, трактується як один з базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками (раса, клас, вік) організує соціальну систему.

Соціальне відтворення гендерної свідомості на рівні індивідів підтримує засновану за ознакою статі соціальну структуру. Втілюючи в своїх діях очікування, пов'язані з їх гендерним статусом, індивіди конституують гендерні відмінності й одночасно обумовлені ними системи панування і володарювання. В багатьох суспільствах жінок і чоловіків не тільки сприймають, але й оцінюють по-різному, обґрунтовуючи це гендерними особливостями і різницею в їх здібностях, відмінностями у розподілі влади між ними.

Гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподілу праці та існуючі в суспільстві культурні норми, ролі і стереотипи. Вони в певній мірі визначають психологічні якості, здібності, види діяльності, професії людей в залежності від їх біологічної статі. При цьому гендерні ролі й норми не мають універсального сенсу і значно розрізняються в різних суспільствах. В цьому розумінні бути чоловіком або жінкою означає зовсім не володіння певними природними якостями, а виконання певної ролі. В сучасних соціальних і гуманітарних дослідженнях гендер використовується не як незмінна і універсальна конструкція. Поняття «гендер» означає не річ або предмет, не багато речей або предметів, а комплексне переплетіння стосунків і процесів.

Дослідження економіста Ези Лефстрем про вплив трудової рівності чоловіків і жінок на рівень ВВП, привів до висновку, що, якби вдалося досягти повної і остаточної рівності, ВВП європейських країн виріс би в середньому майже на третину.

На Лісабонському саміті ЄС в 2000 р. глави країн ЄС вирішили, що до 2010 р. коефіцієнт зайнятості серед жінок у віці від 15 до 64 років має скласти 60%. Ця мета не була повністю досягнута і, ступінь нерівності на ринку праці в ЄС дуже сильно різниться від країни до країни. Так, наприклад, різниця між середньою зарплатою серед жінок і чоловіків складає в Італії 4%, а в Естонії – більше 30%. У середньому по ЄС жінки отримують на 13% менше, ніж чоловіки.

Різниця між кількістю працюючих жінок і чоловіків у Греції досягає 27%, а у Фінляндії – менше 3%. Почасти це пояснюється культурними установками. З твердженням, що, в ідеалі, жінка мусить сидіти вдома і доглядати дітей, в Угорщині згодні більше 45% (причому розбіжність між чоловіками і жінками

незначна). А ось у Фінляндії з тим, що місце жінки – на кухні, згодні менше 5% населення.

Між рівнем ВВП на душу населення та часткою зайнятості жінок є, як показали багато досліджень, стійкий позитивний зв'язок. Крім того, в парламентах країн з високим подушним ВВП помітно більше жінок, ніж у країнах з традиційною структурою зайнятості, де жінки, здебільше, займаються домашнім господарством.

На цьому і заснований аргумент Лефстрем: чим більше жінок будуть залучені в економіку і чим частіше вони будуть виступати на ринку праці на рівних з чоловіками (це стосується, перш за все, зарплати, але також і умов найму та кар'єрного росту), тим продуктивнішою стане країна.

Для різних країн потенційний ефект залежить від різних чинників. У Греції, за підрахунками Лефстрем, головний внесок у зростання ВВП внесе збільшення числа працюючих жінок, а в Нідерландах – продовження їх робочого тижня (більшість там працюють неповний тиждень). У Швеції чи Естонії головний чинник зростання ВВП у цьому контексті – скорочення розриву в оплаті праці.

У всьому світі частка участі жінок (рівень активності) на ринку праці менше, ніж у чоловіків. Поділ гендерних ролей, коли жінки присвячують більше часу веденню домашнього господарства та догляду за дітьми, а чоловіки зайняті на «зовнішньому» ринку праці, є характерним для багатьох розвинених країн і країн, що розвиваються. Такий поділ існує з давніх часів, він став уже традиційним. Проте його стійкість спричинена не тільки сліпим слідуванням традиціям і громадській думці, а може бути пояснена тим, що продуктивність праці жінок у домашньому господарстві (в середньому) вища, ніж у чоловіків. Тому існуючий поділ праці можна визнати у великій мірі раціональним. Тут йдеться скоріше не про дискримінацію, а саме про «максимізацію корисності» (перш за все, сукупної корисності сім'ї).

Однак у багатьох розвинених країнах у другій половині ХХ ст. спостерігалось зростання активності жінок на ринку праці. Поступово стала набирати силу думка, що традиційний поділ гендерних ролей дискримінує жінок, обмежує свободу їх вибору. Це відбувалося на тлі різкого зростання продуктивності праці в домашньому господарстві, де з'явилося безліч приладів, що в разі спростило ведення домашнього господарства – автоматичні пральні машини, пілососи і т.д.

В цей же час розвивалася і соціальна інфраструктура, наприклад, дитячі садки. Тим самим у жінок вивільнявся час, який вони могли запропонувати на зовнішньому ринку праці, де їх участь зросла.

У той же час (принаймні, на даний момент) відсутні економічні обґрунтування для різкого і швидкого встановлення гендерної рівності на ринку праці. Крім того, не можна не зважати те, що посилення позицій жінок на ринку праці призведе до ослаблення позицій чоловіків, що надасть зворотний ефект на зростання економіки.

Таким чином, **гендерну політику** можна визначити як напрям державної діяльності, спрямований на реальне утвердження рівних прав та забезпечення

рівних можливостей жінок і чоловіків через надання гарантій рівної участі у всіх сферах публічного життя, створення збалансованої системи пільг та соціального захисту для жінок і, що важливо, для чоловіків, забезпечення рівних можливостей на ринку праці, в сфері освіти, політичних, громадянських, культурних прав.

7.2. Законодавче закріплення та практика європейських держав у реалізації принципів гендерної рівності

Після проведення ключової, четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок, що відбулася в Пекіні в 1995 р, міжнародне співтовариство виробило чіткі правові норми про заборону дискримінації щодо жінок, активного заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Ці норми схвалені в усіх країнах світу в рамках відповідних національних законодавств в царині прав людини.

Міжнародним співтовариством також створені необхідні органи, які можуть ефективно контролювати здійснення прав жінок, наприклад, **Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок і Спеціальний представник Генерального секретаря ООН із запобігання насильства щодо жінок у конфліктних ситуаціях**.

Тим не менш, у багатьох країнах світу практична реалізація цих норм залишається повільною. За даними дослідження в галузі охорони здоров'я жінок та насильства в сім'ї, проведеного Всесвітньою організацією охорони здоров'я в 10 країнах світу, від 15 до 71% жінок говорять про те, що вони піддаються фізичному або сексуальному насильству з боку чоловіка або партнера. Від 4 до 12% жінок повідомляють про застосування щодо них фізичного насильства під час вагітності. Щорічно в усьому світі близько 5000 жінок гинуть від рук членів своєї сім'ї в ім'я питань честі.

У цих умовах механізми захисту прав жінок, як і раніше, недостатньо використовуються, тому ці проблеми є ключовими для політики ЄС у сфері захисту прав людини, і ЄС подає приклад в тому, як проводиться політика в даній царині.

Стандарти Співтовариства у сфері гендерної рівності вперше були зафіксовані в Римському договорі 1957 р, далі знайшли відображення у Амстердамському договорі 1997 р. (набрав чинності в 1999 р.) та у відповідних директивах ЄС: директива про рівну оплату (75/117/ЄЕС, 1975 р), директива про реалізацію принципу рівності в питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умов праці (76/207/ЄЕС, 1976 р.), директива про державні й професійні схеми соціального захисту (79/7/ЄЕС, 1978 р.), директива про застосування принципу рівності в сфері самозайнятості чоловіків і жінок, включаючи працюючих в сільському господарстві, захист вагітних жінок і матерів (86/613/ЄЕС, 1986 р.), директива про відпустку у зв'язку з вагітністю та материнством (92.85.ЄЕС, 1992 р.), директива про декретну відпустку (96/34/ЄЕС, 1996 р.), директива про тягар доказів у випадках

дискримінації за ознакою статі (97/80/ЄС, 1998 р.), директива щодо рівних можливостей і рівних принципів для чоловіків і жінок у сфері зайнятості (54/ЄС, 2006 р.). Основна ідея ухвалених рішень – інкорпорування мети гендерної рівності у весь спектр діяльності ЄС як «комплексного підходу до проблеми рівності статей».

На сьогоднішній день в ЄС розроблена політика досягнення гендерної рівності, заснована на перелічених позиціях:

1. Гендерна рівність може бути досягнута лише за умови забезпечення сексуального і репродуктивного здоров'я та прав жінок. Повне володіння жінками і дівчатками всіма правами людини – це невід'ємна і неподільна частина дотримання універсальних прав людини.

2. Чоловіки і хлопчики мають брати активну участь у досягненні гендерної рівності.

3. Мають бути надані гарантії прийняття всіх відповідних заходів щодо забезпечення міжнародно визнаних принципів недискримінації за ознакою статі, расової або етнічної приналежності, віросповідання або переконань, непрацездатності, віку або сексуальної орієнтації.

Для розв'язання проблем гендерної рівності на націо-нальному рівні і на рівні ЄС необхідні:

1. Структури з гендерної рівності з відповідними людськими і фінансовими ресурсами і можливостями, необхідними для їх ефективного функціонування.

2. Наявність політичної волі на самих верхніх ешелонах влади, ясні мандати і функції, заходи у сфері законодавства, а також інтеграція гендерного підходу до процесів ухвалення рішень усіх рівнів, що гарантують посилення впливу і просування жінок.

3. Розширення діалогу та співпраці з громадянським суспільством і громадськими організаціями.

4. Проголошення принципів гендерної рівності не тільки в законодавчих актах, але й у формуванні політики гендерної рівності, створення в суспільстві відповідної атмосфери для перетворення проголошених прав у цій сфері в реальність.

5. Конкретні кроки зі здійснення інтеграції гендерного підходу у всі сфери життєдіяльності, розробка і реалізація довгострокових національних планів дій щодо просування гендерної рівності, подальший розвиток гендерної експертизи та впровадження освітніх програм у сфері гендерної рівності.

6. Визначення напрямків дій та засоби, які будуть сприяти більшій прозорості та вимірюваності результатів у вирішенні питань просування гендерної рівності.

7. Розвиток методів і засобів інтеграції гендерного підходу, таких як гендерні бюджети, гендерний аудит та оцінка наслідків з гендерної точки зору, як пріоритетних для майбутнього.

8. Продовження збору, компіляція та розповсюдження сучасних, надійних, порівнянних, дезагрегованих за ознакою статі статистичних даних.

9. Виділення першочергових цілей та їх коригування на основі аналізу статистичних даних, у тому числі, за участю експертного співтовариства, національних і міжнародних організацій.

Основні документи в галузі гендерної рівності

- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Додатковий Протокол до неї.
- Програма дій, схвалена на Всесвітній конференції з народонаселення та розвитку.
- Каїрська Програма дій, схвалена на Міжнародній конференції з народонаселення, 1994 р.
- Рішення конференції «Каїр +5» (1999 р.).
- Копенгагенська декларація (Copenhagen Declaration) та Програма дій.
- Декларація конференції міністрів країн Європейського Союзу, які відповідають за питання гендерної рівності 2005 р. в Люксембурзі.

Основою правової захищеності жінок в ЄС є проголошення обов'язковості дотримання принципу рівноправності чоловіків і жінок, в першу чергу в галузі трудових відносин, і законодавче закріплення цього принципу в праві ЄС.

Безпосередню причетність до правового регулювання становища жінок в ЄС має Римський договір 1957 р. Він містить спеціальну статтю (ст. 119), що визначає правовий статус працюючої жінки. Ця стаття зобов'язує держави-члени ЄС гарантувати і дотримуватися принципу, згідно з яким чоловіки й жінки мають одержувати рівну оплату за рівну працю. Включення даного принципу в Договір про створення Європейського економічного співтовариства переслідувало дві мети.

По-перше, необхідно було поставити всі держави в рівні умови. Франція, наприклад, вже мала на той час принцип рівної оплати праці жінок і чоловіків за рівну роботу в своєму законодавстві, а у правових системах інших держав-членів цей принцип ще не був закріплений.

По-друге, включення названого принципу в Договір мало на меті сприяти виконанню завдання соціального характеру – поліпшення умов життя і роботи громадян, які проживають на території Європейського співтовариства і протягом періоду до 1961 р. трансформувати принцип рівної оплати за рівну працю жінок і чоловіків у національні законодавства всіх держав-членів ЄС і відповідно почати його виконання.

Однак, незважаючи на те, що ця дата кілька разів відсувалася, не всі держави до встановленого початкового терміну змогли виконати зобов'язання, передбачені Договором. Тому в 1972 р. Рада Європейських співтовариств затвердила Соціальну програму, в якій ще раз наголошувалося на необхідності якнайшвидшого застосування в практиці держав названого принципу.

Приблизно в той же час Суд Європейських співтовариств виніс низку рішень у справах, що стосуються питань дискримінації за ознакою статі. Це ще

раз наочно продемонструвало всьому Європейському співтовариству, що правова система, створена Римським договором, є діючим механізмом.

7.3. Реалізація європейських принципів гендерної рівності в оплаті, зайнятості, професійній підготовці та просуванні по службі в країнах ЄС

Реалізація законодавства ЄС з гендерної рівності здійснюється через **спеціальні програми ЄС**, спрямовані на забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок. Прикладом цього є програма **ЕКУАЛ (EQUAL)**, що є частиною стратегії Європейського Союзу щодо створення додаткових і кращої якості робочих місць та забезпечення можливості доступу до них усіх без винятку. ЕКУАЛ випробовує нові шляхи розв'язання проблем дискримінації та нерівності, які виникають у працюючих й тих, хто шукає роботу. ЕКУАЛ фінансується Європейським Соціальним Фондом (ЄСФ), який є одним зі структурних фондів, що надають фінансову допомогу гендерним програмам, оскільки окремого «гендерного» бюджету в ЄС не передбачено.

Підтримка ініціатив, спрямованих на вирівнювання економічних можливостей чоловіків і жінок, здійснюється в рамках програми **PROGRESS (2007-2013 рр.)**, ресурси якої застосовуються для проведення заходів і досліджень щодо розв'язання проблем зайнятості на умовах транспарентності.

Новою стратегією щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків на 2010-2015 рр. стала програма Європейської комісії з питань гендерної рівності, яка передбачає інтеграцію рівності між жінками та чоловіками в усіх сферах політики ЄС. Стратегія визначає внесок гендерної рівності для економічного зростання і сталого розвитку, здійснення гендерної рівності в рамках Стратегії «Європа-2020». Основні пріоритети даної Стратегії такі: рівна економічна незалежність жінок і чоловіків; рівна оплата за працю рівної цінності; рівність в ухваленні рішень; гідність, цілісність і відсутність гендерного насильства; заохочення гендерної рівності за межами ЄС; горизонтальні питання (гендерні ролі, законодавство, інструменти управління).

Нова стратегія спрямована на зміцнення співробітництва між різними учасниками та підвищення ефективності управління. Це закладає основу для майбутньої співпраці в сфері гендерної рівності з державами-членами, а також з Європейським парламентом та іншими установами та органами, в тому числі Європейським інститутом з питань гендерної рівності.

Для реалізації гендерної рівності в ЄС діють ряд комітетів і структур. Серед них найважливішими є **Керівний комітет з питань рівності між жінками і чоловіками (CDEG)**, який проводить аналіз, дослідження та оцінки стану рівності між жінками і чоловіками, визначає стратегії і політичні заходи, а також, за необхідності, розробляє відповідні правові документи в таких сферах як: збалансоване представництво жінок і чоловіків у всіх секторах суспільства; застосування комплексного підходу до проблеми рівності між жінками і чоловіками; протидія торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації; боротьба з насильством щодо жінок.

Комітет з прав жінок і гендерної рівності (FEMM) є інституцією Європейського парламенту, який відповідає за питання, що стосуються прав жінок і гендерної рівності в ЄС. Комітет допомагає у вирішенні міжнародних питань з гендерних проблем і має два головних напрями діяльності: 1) покращення економічного становища жінок щодо можливостей працевлаштування, заробітної плати тощо; 2) соціально-економічна інтеграція жінок-іммігранток та боротьба проти торгівлі людьми й сексуального насильства.

Політику Європейської Комісії щодо вирішення гендерних питань визначає, як правило, **Консультативний комітет із забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок**, що складається з міністрів-представників держав-членів ЄС.

З 2006 р. працює заснований згідно з Директивою Ради ЄС 1922/2006 **Європейський інститут з питань гендерної рівності**. Його головною метою є збір, аналіз і надання інформації з питань рівності між чоловіками та жінками в рамках політики щодо забезпечення гендерної рівності. У тісній співпраці з європейськими структурами та державами-членами Інститут несе відповідальність за організацію нарад експертів, обмін інформацією, проведення конференцій та інформаційних кампаній, широке поширення отриманої інформації для сприяння підвищенню об'єктивності та достовірності даних на європейському рівні, проведення обстежень сексуальної рівності в Європі, функціонування та координацію Європейської мережі із забезпечення гендерної рівності, сприяння науковим дослідженням у цій галузі.

Таким чином, у країнах ЄС використовується системний підхід до вирішення питань гендерної рівності, який передбачає проведення спільної європейської політики та виконання відповідних директив усіма країнами ЄС на основі цілей: економічна незалежність чоловіків і жінок, сумісність професійного та особистого життя, рівне представництво у всіх процесах ухвалення рішень, ліквідація всіх форм гендерного насильства, рівноправність у сфері політики розвитку та зовнішній політиці.

З іншого боку, завдяки методу відкритої координації, кожна країна-член ЄС проводить власну гендерну політику. Як наслідок, різниця у кількості працюючих чоловіків і жінок у Греції досягає 27%, у Фінляндії – менше 3%. Аналіз стану зайнятості жінок у Австрії, проведений Доріс Відра, показує, що австрійський ринок праці поділений на дві частини: місця з умовами неповного робочого дня займають, в основному, жінки, в той же час престижні робочі місця на повний робочий день займають чоловіки. Лише 74% жінок з дітьми віком до 15 років працюють. Середня заробітна плата жінок у 2006 р. на 25,6% була менше, ніж у чоловіків. Зокрема, розрив у погодинній оплаті праці чоловіків і жінок у країнах Євросоюзу досі становить 15%.

Для порівняння, згідно з даними Держкомстату України, працевлаштування жінок, не зайнятих трудовою діяльністю, поступається даним щодо чоловіків: у січні 2011 р. було працевлаштовано 5,8% непрацюючих жінок і 6,2% непрацюючих чоловіків, у лютому 2011 р. аналогічні показники склали: 6,6% і 7,5%. Аналогічні показники в Україні щодо рівня

економічної активності населення, де жінки всіх вікових категорій мають нижчі показники, ніж чоловіки:

Вирішення актуальних питань гендерної рівності в рамках європейської стратегії зайнятості розглядається на даний момент як активне залучення до ринку праці жінок на основі: 1) зменшення впливу фінансових демотиваторів, пов'язаних з розмірами заробітної плати, оподаткуванням; 2) підвищення доступності та якості послуг з догляду за дітьми та людьми похилого віку, 3) поліпшення організації праці (неповний робочий день, гнучкий режим).

Логіка цих дій є зрозумілою і може бути прийнятною для аналогічної ситуації в Україні.

Особливої уваги потребує **просування жінок у владу**, яке розглядається в даний час як інструмент стабільного, гуманного та сталого розвитку суспільства, оскільки реальна рівноправність чоловіків і жінок змінює пріоритети державної політики, життя країни в цілому. Статистика свідчить, що держави, які мають у своїх парламентах і урядах менше 25-30% жінок, погано справляються з проблемами охорони материнства і дитинства, прав дитини, соціального захисту. А це вказує на те, що дотримання і забезпечення прав людини відповідно до основних демократичних вимог не виконується повною мірою. Тому не дивно, що боротьба за справжню демократію містить в собі дуже важливу складову – повну рівноправність жінок аж до паритету з чоловіками в урядах, парламентах і в усіх інститутах держави, що забезпечують соціальну справедливість і стабільність у суспільстві.

Якщо середній показник представництва жінок у європейських парламентах – 15-16%, то в Україні він утричі менший – 5-6%, зокрема, жодної жінки у складі Кабінету Міністрів України. Між тим, у деяких країнах світу законодавчо встановлюються обов'язкові квоти присутності жінок в органах представницької влади. Так, у 1983 році Норвезька лейбористська партія ввела 40% гендерну квоту. У 1988 році таке ж рішення ухвалила соціал-демократична партія Данії. Позитивним є і європейський досвід просування жінок в політичне життя через політичні партії. Сучасні соціологічні дослідження помітили тенденцію, за якою більшість жінок останнім часом обирається в європейські парламенти від лівих партій – соціалістичних, соціал-демократичних і зелених.

Для порівняння: в українській системі влади спостерігаються за гендерними ознаками такі типові недоліки як: «скляна стіна», коли попри формально рівні можливості для обох статей є безліч неформальних, «невидимих» бар'єрів, що перешкоджають кар'єрі жінок; «пірамідальна» структура зайнятості жінок у структурах влади, коли чим вище рівень управління, тим менше частка жінок серед керівників; професійна сегрегація – нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за видами діяльності і посадовою ієрархією. Органи державного управління поки що демонструють небажання прийняти конкретні рішення щодо усунення недоліків гендерної рівності, не здійснюють відповідні правові заходи, не беруть на себе юридичних зобов'язань, які б забезпечили можливість рівного доступу жінок до різних рівнів влади. Велика кількість політичної риторики з даної проблеми часто

підміняє серйозне юридичне обґрунтування закону про квотування місць для жінок у владних структурах.

Певними позитивними кроками у розв'язанні цих проблем можна вважати схвалення у 2005 р. Верховною Радою України Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», але реально механізми просування жінок у владу не працюють у повній мірі, в тому числі громадська думка не виявляє особливої зацікавленості у вирішенні цих питань.

Згідно з цілями тисячоліття до 2015 р., з огляду на прогресивний досвід розвинених країн світу, в Україні визначені цільові індикатори гендерного співвідношення серед депутатів національного парламенту та вищого керівного складу державних службовців на рівні не менше 30%: 70%, серед депутатів місцевих органів управління – на рівні не менше, ніж 50%: 50%, а співвідношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків – на рівні 86%. В цілях тисячоліття визначено, що гендерний баланс – це індикатор демократичності й дотримання основних громадянських свобод, який відбиває процес утвердження в Україні соціальних, економічних та політичних стандартів. Це є важливою підставою для того, щоб у процесі євроінтеграції відбувалася апроксимація українського і європейського законодавства, в Україні вводилися норми гендерної рівності, аналогічні європейським. Актуальною є також інтегрована участь України у реалізації Стратегії «Європа-2020», яка відповідає цілям партнерства між Україною та ЄС.

Одним із прикладів конкретних практичних дій, що вживаються ЄС для здійснення цілей і завдань гендерної рівності, стало виділення Комісією ЄС спеціальних грантів жінкам-початківцям на власний бізнес. Перевага у виділенні допомоги такого роду віддавалася тим проектам, відповідно до яких передбачалося створити нові робочі місця для жінок зі спеціальними проблемами (наприклад, для безробітних), а також у сферах професійної діяльності, нетрадиційної для застосування жіночої праці.

Великий внесок у розробку проектів директив, а також підготовку різного роду доповідей, інформаційних повідомлень про становище жінок в ЄС, про заходи щодо захисту їх прав вносить функціональний орган Комісії ЄС – Бюро з питань зайнятості й рівних можливостей для жінок. Бюро підтримує тісні зв'язки з групами працівників і роботодавців, проводить дослідницьку роботу, семінари, наради та ін

У рамках Комісії ЄС діє також Жіноче бюро інформації, на базі якого видається щоквартальний журнал «Жінки Європи».

Значні суми на вирішення гендерних питань виділяє Європейський соціальний фонд. Гроші виділялися на заробітну плату нянь, щоб забезпечити можливість для жінок, які мають маленьких дітей, отримати роботу на повний робочий день. Фондом оплачувалася також програма навчання жінок, які не мали раніше можливості здобути комп'ютерну освіту, без якої їх не приймали на роботу на великі підприємства.

Як окремі позитивні приклади вирішення гендерних питань у країнах ЄС можна виділити країни **Скандинавського регіону, який об'єднав Швецію,**

Норвегію, Данію, Ісландію та Фінляндію. Ці країни, з їхніми культурними, історичними, лінгвістичними зв'язками і демократичними традиціями, домоглися значних успіхів у сфері гендерної рівності.

Парламенти п'яти країн Скандинавії, об'єднані у створену в 1952 р. Скандинавську Раду, та заснована в 1971 р. Скандинавська Рада Міністрів, розробили єдину гендерну політику, віддзеркалену в Скандинавській програмі взаємодії з гендерної рівності (1995-2000).

Скандинавська модель рівності статей виходить з визнання того, що чоловікам і жінкам необхідні рівні права, обов'язки та можливості в усіх основних сферах життєдіяльності. Відповідно до цього були визначені й основні цілі політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності:

1) подальший розвиток загальної скандинавської платформи з питань гендерної рівності в контексті більш широкої моделі європейського та міжнародного співробітництва;

2) сприяння політиці розробки кожною з п'яти країн регіону своїх національних заходів, посиленню і підвищенню їх ефективності;

3) відповідна увага будь-яким аспектам гендерної рівності, які, у свою чергу, мають відповідати діяльності, здійснюваної під егідою Скандинавської Ради міністрів.

Для досягнення зазначених цілей були вирішені такі завдання:

- забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у процесі ухвалення економічних і політичних рішень;
- однакова оплата чоловічої і жіночої праці та досягнення статевої рівності на ринку праці;
- просування гендерної рівності в Європі й в усьому світі;
- розробка методів активнішого та ефективнішого просування гендерної рівності, зокрема, за допомогою підтримки відповідних досліджень та освіти.

Якщо в рівній оплаті праці ще є ряд нерозв'язаних проблем, то досягнення гендерної рівності у сфері політики – це єдина царина, в якій жінки досягли найвищих результатів. У скандинавських країнах велика кількість жінок є членами парламентів і входить до складу інших політичних структур. Так, наприклад, якщо в 80-ті роки нашого сторіччя кількість жінок, представлених у парламентах п'яти країн даного регіону, становило 30%, то вже в 90-х роках ця цифра зросла до 40%.

Для поєднання роботи і сімейного життя, яке, як і раніше означає для жінок подвійну зайнятість, Скандинавська Рада Міністрів надає підтримку тим проектам, які намагаються розв'язати дану проблему.

Скандинавська Рада Міністрів підтримує жіночі та гендерні дослідження, що проводяться в Скандинавському Інституті жіночих і гендерних досліджень, заснованому в 1995 р.

Однак, незважаючи на розроблений спільний проект скандинавської моделі гендерної рівності, втілення його в життя, реалізація цілей і завдань програми щодо взаємодії мають у кожній з країн Скандинавії свої відмінні риси.

Так, у Швеції проведення гендерної політики займає особливе місце. Свідченням цьому є наявність спеціального підрозділу з гендерної рівності при шведському Міністерстві промисловості, зайнятості та засобів сполучення, очолюваний відповідним міністром, який відповідає за урядову політику щодо досягнення гендерної рівності. Сам уряд несе колективну відповідальність за реалізацію цілей гендерної політики, причому кожен міністр відповідальний за дії, які мають сприяти встановленню рівності чоловіків і жінок у підзвітній йому сфері діяльності.

Починаючи з 1994 року, уряд Швеції публікує щорічний звіт урядової політики, в якому проголошується переконання в тому, що гендерна рівність має поширюватися на всі напрямки державної діяльності.

Одним із інструментів гендерної рівності є мережа Жіночих ресурсних центрів, які об'єднують понад 120 організацій, що діють на локальному, регіональному та національному рівнях. Об'єктом їх діяльності є всі жінки, проте особлива увага приділяється потребам тих жінок, які проживають у малонаселених та сільських районах.

Локальні та регіональні ресурсні центри сприяють підвищенню ролі й впливу жінок у конкретному регіоні, а також посиленню позицій жінок в усьому суспільстві. Основними напрямками діяльності центрів є такі: надання доступу до комп'ютерних мереж інформації; організація освітніх курсів для жінок, виставок і семінарів; створення мережевих програм для різних груп жінок і т. ін. Підтримка та координація діяльності локальних і регіональних центрів здійснюється Національним ресурсним центром, одним з основних завдань якого є організація національних конференцій, які надають можливість обміну досвідом та інформацією.

Починаючи з 1994 року, уряд Швеції складається з рівної кількості жінок і чоловіків, причому в даний час жінки-міністри несуть відповідальність за ті сфери діяльності, які традиційно вважалися чоловічими: правосуддя, засоби повідомлення, іноземні справи та сільськогосподарська політика.

Жінки-політики ініціювали велику кількість реформ, які сприяли зміцненню економічного становища шведських жінок. Прикладом цього є розширення системи догляду за дітьми.

Подібних результатів жінки змогли домогтися багато в чому завдяки тим заходам, які зробив уряд Швеції з тим, щоб прискорити процес рівного розподілу політичної влади між чоловіками і жінками. Так, наприклад, будь-яке висунення міністерствами кандидата на будь-яку посаду має бути зареєстроване і схвалено в підрозділі з гендерної рівності. Більш того, від тієї організації, представникам якої пропонується посісти місце в структурі суспільної влади, потрібно висунення двох кандидатів – чоловіка й жінки – для об'єктивнішого вибору.

Що стосується перспектив розвитку даної сфери, то вона виходить з адміністративної політики уряду, заснованої на переконанні в тому, що набір посадових осіб має проходити незалежно від статевої приналежності кандидатів і відповідно за добре визначеними критеріями і ретельною відбірковою процедурою.

В Ісландії, також як і в Швеції, існує добре розвинений національний механізм реалізації політики гендерної рівності, основні принципи якої були зафіксовані в Акті про рівне суспільне становище і рівних правах для чоловіків і жінок. Даний Акт стосується всіх сфер життєдіяльності суспільства, проте особлива увага приділяється гендерній рівності на ринку праці. Відповідно до Акта, відповідає за його здійснення міністр громадських справ, якого призначає Рада з рівного статусу і Комітет скарг (Complaints Committee). Міністр зобов'язаний подати до парламенту розроблений ним чотирирічний план дій з досягнення рівноправ'я між чоловіками і жінками. Під егідою Ради працює і Комітет чоловіків, покликаний сприяти активнішому залученню чоловіків до обговорення гендерних проблем.

Крім перерахованих вище органів цілям реалізації політики рівноправ'я статей служить і спеціальне Відомство з гендерної рівності. На початку кожного року це Відомство подає річний графік своїх проектів, який складає основу його діяльності.

Серед основних проектів – програми з освіти і видавничої діяльності. Характер освітніх програм різноманітний і складається з різноманітних курсів, лекцій та організації групових дискусій з гендерної проблематики.

Кожні чотири роки міністр з громадських справ подає до парламенту Ісландії національну урядову програму дій щодо просування гендерної рівноправності.

Усвідомлюючи необхідність і важливість надання жінкам однакових з чоловіками прав у сфері освіти, в 1998 р. в ісландському університеті було засновано спеціальний Комітет з гендерної рівності.

Данія – єдина країна Скандинавського регіону, яка має настільки велику законодавчу базу, що фіксує основні положення гендерної політики. Перший законодавчий акт, спрямований на ліквідацію будь-яких форм статевої дискримінації, був ухвалений в 1976 р. Ним став Акт про рівну заробітну плату для чоловіків і жінок, який неодноразово доповнювався і змінювався.

У 1978 році було ухвалено ще два закони – Акт про рівні можливості для чоловіків і жінок, який проголошував принцип гендерної рівності у всіх сферах життєдіяльності суспільства, а також Акт про рівні підходи до чоловіків і жінок при їх прийомі на роботу і про відпустку з вагітності, який гарантував і регулював рівноправне становище статі на ринку праці.

Останні два законодавчі акти були націлені на встановлення гендерної рівності у сфері управління і політики – це Акт про рівність чоловіків і жінок при призначенні їх членами громадських комітетів (1985 р.) і Акт про рівні можливості чоловіків і жінок займати виконавчі посади в органах громадського правління (1990 р.). Основна мета обох актів полягала у досягненні збалансованої кількості чоловіків і жінок в органах влади.

Як і в інших країнах Скандинавії, в Данії був заснований у 1975 році спеціальний орган, покликаний сприяти поширенню рівних можливостей для чоловіків і жінок у всьому суспільстві й контролювати виконання відповідного законодавства. Ним стала Датська Рада з рівного статусу, що складалась з дев'яти членів. Одна з основних функцій Ради – консультування з питань

гендерної рівності та формулювання програм дій, що стосуються рівних можливостей для чоловіків і жінок у суспільному секторі та на ринку праці.

Крім того, через кожні три роки уряд Данії, за сприяння Ради з рівного статусу, готує план дій з досягнення гендерної рівності в урядових організаціях та установах. Ще однією функцією Ради є забезпечення виконання Актів про рівну оплату праці і про рівні підходи до чоловіків і жінок при їх прийомі на роботу. Проте, не зважаючи на заходи Ради і принцип рівної оплати праці за рівну роботу, закріплений в законодавстві, статистика показує, що в середньому чоловіки заробляють на 20% більше, ніж жінки.

Крім розробленої національної програми з досягнення гендерної рівності, Данія бере активну участь і в міжнародних проектах. Однією з основних організацій, яка активно працює в цій сфері, є Жіноча Рада Данії.

У справі реалізації політики гендерної рівності **Норвегія** стала єдиною країною даного регіону, яка спромоглась досягти досить-таки високих результатів, перш за все, в політичній сфері. Законодавство, яке фіксує принцип рівноправності статей, обмежується ухваленим у 1979 році Актом про рівні можливості. Даний Акт був покликаний сприяти поширенню рівності чоловіків і жінок, при цьому основний акцент зосереджувався на поліпшенні суспільного становища останніх.

У 1988 році в Акт було внесено поправку, що встановила 40% рівень представництва обох статей у всіх органах влади і управління. Нове положення було націлене не тільки на те, щоб збільшити кількість жінок в урядових, муніципальних та окружних радах і комітетах, але й встановити гендерний баланс в тих сферах діяльності, які традиційно вважалися чоловічими – економіка, сільське господарство, засоби повідомлення, оборона, а також жіночими, наприклад, охорона здоров'я.

Таким чином, починаючи з 1970-х років, норвезька влада, відчувуючи на собі, крім всього іншого і вплив радикального жіночого руху, стала поступово проводити політику активнішого залучення жінок до органів управління. Результат перевершив усі очікування, коли у 1986 році на пост прем'єр-міністра Норвегії була призначена жінка – Гро Брундтланд, яка сформувала новий уряд, членами якого приблизно половина були жінки.

З тих часів в усіх наступних урядах жінки займали або третину, або половину постів. А на парламентських виборах 1993 року всі три кандидати на посаду голови уряду були жінками. Цей рік ознаменувався і ще двома подіями: по-перше, кількість жінок-парламентарів збільшилась до 40%; по-друге, на посаду президента парламенту (другу позицію в державі після короля) була обрана жінка.

Найбільш результативною діяльністю жінок-міністрів виявилася в сімейній сфері. Так, наприклад, починаючи з 1987 року, поступово збільшувався період оплачуваної відпустки з вагітності. У 1990 році він становив 28 повністю оплачуваних тижнів або 35 тижнів з 80% оплатою, а з 1993 року відпустку було збільшено до 42 тижнів з повною оплатою і 52 тижнів – з частковою.

Крім того, з 1993 року батьки були зобов'язані брати як мінімум 4-тижневу відпустку по догляду за дитиною (так звана батьківська квота). Паралельно з початку процесу входження жінок у владу в 1980-х роках мали місце ще дві справжні «революції», які зробили вирішальний вплив на становище жінок у сучасній Норвегії.

Перша з них відбулася тоді, коли величезна кількість жінок стало частиною робочої сили. Якщо в 1965 році приблизно 9 з 10 матерів, які мали маленьких дітей, працювали вдома, то сьогодні ситуація зовсім зворотня, коли 8 з 10 матерів з малими дітьми працюють поза домом.

Інша «революція» почалася на початку 1980-х років, коли молоді дівчата стали вливатися в освітню систему. Сьогодні жінки складають близько 55% від загальної кількості, які навчаються в університетах і коледжах.

Однак ринок праці та освітній сектор, як і раніше, досить чітко розділений в гендерному відношенні на певні сфери. У деяких традиційно чоловічих галузях, таких як медицина і юриспруденція, кількість жінок практично зрівнялася із чоловічим. Тим часом, технічні та економічні сфери більше зайняті чоловіками.

Контрольні питання

1. Які рішення ЄС обумовили реалізацію гендерної рівності в Європі?
2. Якими були основні етапи формування європейських принципів гендерної рівності в оплаті, зайнятості, професійній підготовці та просуванні по службі?
3. Наведіть приклади практики держав Європейського Союзу в забезпеченні гендерної рівності.
4. Яким чином вирішуються в ЄС питання гендерної рівності?
5. Які спеціальні органи в ЄС захищають права жінок на гендерну рівність?
6. Яка допомога жінкам надається Європейським соціальним фондом?

Література [О: 6, 7; Д: 5, 13, 22, 29, 33, 34, 52, 53, 58, 65, 67-69]

Змістовий модуль 8. Європейська політика протидії соціальному виключенню громадян

- 8.1. Поняття соціального виключення та його соціальна природа.
- 8.2. Основні форми, агенти та потенційні «жертви» соціального виключення.
- 8.3. Концептуальні засади політики основних європейських країн у подоланні соціального виключення громадян.
- 8.4. Політика обмеження соціального виключення в Європі.

Ключові терміни: соціальна ексклюзія, інклюзія, дискримінація, депривація, самоізоляція, стратегії виключення, стигматизація, девіація, маргіналізація, маркування, толерантність.

8.1. Поняття соціального виключення та його соціальна природа

Соціальне виключення (або ексклюзія) – явище, нерозривно пов’язане з процесами ідентифікації та самоідентифікації. Людям властиво поділяти оточуючих на «своїх» та «чужих». Завдяки цьому відбувається включення людини до певної групи, що має дві складові: по-перше, сама людина має відносити себе до цієї групи, а по-друге, група має визнати таку приналежність. За відсутності перешкод, людина стає членом групи та залучається до спільних з нею дій (що формує інклюзію). Виокремлення чужих, не включених до певної групи чи спільноти, формує ситуацію ексклюзії.

Соціальне виключення (соціальна ексклюзія) – це процес депривації¹ соціальних об’єктів від престижних, соціально схвалюваних цінностей. Соціальне виключення супроводжується стигматизацією² індивідів та соціальних груп, призводить до самоізоляції, маргіналізації³ ідентичності та відбувається у стандартизованих моделях соціальної поведінки ізольованих.

Термін «**соціальна ексклюзія**» вперше почали застосовувати у Франції у 1974 р. для означення соціально незахищених верств населення (малися на увазі передусім розумово і фізіологічно залежні, схильні до суїциду, батьки-одиначки, інваліди, люди похилого віку, маргінали, діти-сироти, делінквенти, асоціальні особи (девіанти) та інші соціальні «невдахи»).

Французький дослідник Мішель Фуко у своєму циклі лекцій за загальною назвою «Ненормальні»⁴, розглядаючи питання трансформації якості влади, спирається на два сценарії ставлення до двох різних груп «ізолятів» – прокажених та хворих на чуму. На думку М. Фуко, ці дві хвороби породили різні форми ізоляції. Якщо проказа породила ситуацію ексклюзії – вигнання хворого за межі групи у невпорядковане зовнішнє середовище (що супроводжувалося символічним ритуалом визнання прокаженого ще за життя мертвим та роздаванням його майна), то чума, навпаки, утворила ситуацію «інклюзії» – замикання хворих у цілком прозорому та контрольованому просторі зі встановленням в ньому обов’язкових для виконання норм і правил

¹ **Депривація** – процес обмеження або позбавлення можливостей щодо задоволення основних життєвих потреб індивідів або груп. **Соціальна депривація** – обмежений доступ до соціальних благ для нижчих верств населення за необмеженого доступу – для вищих.

² **Стигматизація** – процес соціального «таврування». У Давній Греції ставили стигму (тавро) гартованим залізом. Згодом практика трансформувалася у таврування символічне. Так, сучасна стигматизація може проявлятися у процесі нав’язування особі, що заподіяла щось загрозливе для суспільства, статусу («тавра») злочинця. Той, хто отримав таке тавро, у подальшому вже не може позбутися цієї «стигми», що призводить до появи цілої прошарку антисоціальних осіб.

³ **Маргіналізація** – різке зниження соціального статусу індивіда або групи, виштовхування їх на соціальне «дно».

⁴ Див.: Фуко М. Ненормальные. Курс лекций, прочитанный в Коллеж де Франс в 1974–1975 учебном году / М. Фуко. – СПб.: Наука, 2004. – 432 с.

(М. Фуко наводить як приклад чітко обумовлені ритуали щоденної перевірки живих та здорових у містах, що потрапили в зону епідемії чуми – кожна людина мусила у певний час з'явитися на очі перевіряльників у отворі точно означеного вікна. Якщо людина не з'явилася – то вона або померла, або хвора і прикута до ліжка, тож стосовно неї мали бути здійснені ізоляційні заходи). Це різна якість прояву влади, яка у першому випадку певну групу викидає за межі поля свого контролю, фактично – за межі соціального, освоєного поля. А в другому – формує впорядкований простір, в якому відведено чітке місце кожній групі, у тому числі й ізолятам, від яких суспільство «відгороджується». Означені хвороби (проказа та чума) не є єдиним прикладом виключення, вони лише дозволяють реконструювати історію виключення, контролю та дисципліни.

Протягом 80–90-х років ХХ ст. термін «соціальна ексклюзія» швидко розповсюдився у гуманітарному знанні більшості європейських країн, а також став елементом політичного дискурсу (з огляду на розуміння необхідності обмеження цього явища). Застосування цього поняття передбачає акцент на процесуальності. Якщо бідність, інвалідність тощо вважають певним станом, доволі статичним явищем, то соціальна ексклюзія більше вказує на процесуальність, тобто на сам процес маргіналізації людини, виявлення причин та наслідків обмеження доступу до основних соціальних інститутів суспільства⁵. Певною мірою термін «соціальна ексклюзія» вказує на перехід від індустріального до постіндустріального суспільства та від вертикальної стратифікації до горизонтального поділу на «інсайдерів» та «аутсайдерів» (тобто тих, хто перебуває у межах суспільства, і тих, хто знаходиться поза його межами)⁶. В загальному виді соціальна ексклюзія концептуалізується як брак участі в основних видах діяльності в суспільстві.

Доволі образне розуміння сутності соціальної ілюзії запропонувала російська дослідниця Н.Є. Тихонова. На її думку, відповідно до класичного розуміння поняття ексклюзії суспільство являє собою певний соціальний простір, у центрі якого перебувають члени суспільства, що являють собою «мейнстрім». Далі, у наступному концентричному колі, навколо ядра знаходяться ті, хто через будь-які причини виявляється дискримінованим в сенсі реалізації тих чи інших прав. І нарешті, на периферії соціального простору знаходяться ті, хто є об'єктом множинної дискримінації та майже втратили основну частину своїх зв'язків із суспільством. Фактично саме ця частина соціального простору буде відповідати стану соціальної ексклюзії⁷.

Західні дослідники запропонували перелік громадянських прав, який, у разі дотримання цих прав, слугує основою для розуміння ситуації уникнення

⁵ Оксамитная С. Социальная эксклюзия в Украине на начальной стадии реставрации капитализма / С. Оксамитная, В. Хмелько // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 3. – С. 68.

⁶ Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С. 158.

⁷ Тихонова Н.Е. Социальная эксклюзия в российском обществе / Н.Е.Тихонова // Общественные науки и современность. – 2002. – № 6. – С.6.

соціальної ексклюзії. Це право на: професійну допомогу при народженні, на безпечний та здоровий життєвий простір, на адекватне харчування, на політичну участь, на економічне продуктивне життя, на захист від безробіття, на гідну старість та пристойне поховання. Відповідно, можемо реконструювати можливі форми соціальної ексклюзії, які даються взнаки у разі недотримання цих прав, а також окреслити коло потенційно можливих «жертв» та агентів соціального виключення.

8.2. Основні форми, агенти та потенційні «жертви» соціального виключення

Соціальна ексклюзія – це процес, який може розглядатися, з одного боку, як послідовність станів відносної соціальної депривованості, а з іншого, – як низка обставин, що призвели індивіда чи групу від нормального стану до стану соціальної ексклюзії. У будь-якому разі ексклюзантів заведено вважати жертвами, що стали такими внаслідок нерівномірного розподілу соціальних благ.

Однак варто зазначити, що окрім соціальних чинників ексклюзії можуть мати місце й психологічні. Тож в такому випадку маємо справу з ситуацією самоексклюзії – тобто таким станом людини, коли її сприйняття і формування ситуації не дозволяє їй активно розв’язувати проблему покращення власного становища (наприклад, людина відмовляється від активних пошуків роботи за фахом, отримання якої могло б розв’язати проблему бідності й ізоляції від певних економічних, соціальних або культурних благ).

Виходячи з цього, у вивченні соціального виключення розрізняють ситуацію та стан соціального виключення:

- **Ситуація соціальної ексклюзії** – спричинена об’єктивними умовами, за наявності яких люди не мають можливості скористатися наданими їм соціальними правами.
- **Стан соціальної ексклюзії** – визначається через індивідуальне сприйняття особою своєї ситуації та пов’язаний з самоідентифікацією.

Можливі ситуації (форми) соціального виключення

- Виключення з системи виробництва (безробіття).
- Виключення з системи споживання (бідність, злиденність).
- Виключення з соціального спілкування в родині, сусідстві.
- Виключення з масових організацій та солідарностей.
- Виключення з системи освіти (низькі шанси, система селективного

- | |
|--|
| <p>навчання, професійні оцінки медиків, педагогів, психологів).</p> <ul style="list-style-type: none">• Виключення зі сфери ухвалення рішень.• Виключення зі сфери медичного обслуговування (обмежений доступ до медичних послуг).• Виключення зі сфери можливостей розуміння того, що відбувається. |
|--|

Розглянемо сутність кожної з форм соціального виключення.

Виключення з системи виробництва (безробіття). Бути зайнятим на ринку праці – це брати участь у економічно й соціально значимій активності, оплачуваній праці, тобто не бути безробітним (особливо тривалий період часу).

Вважалося, що в 60-ті рр. ХХ ст., коли відбувався перехід від селянських господарств до індустріальних, попит на робочу силу буде зростати та перевищувати пропозицію. Однак вийшло навпаки. Структурні зміни в системі виробництва, інфляційні процеси, сильна залежність бюджетних сфер від економічної політики держави, призвели до ексклюзії значної кількості людей із вищою освітою, що працювали у сферах, фінансованих державою. Суттєво змінився статус та стратегії «середнього класу» тощо. Зрештою, в 1990-ті роки економічна реструктуризація викликала відчутне погіршення стану робітників, переважно некваліфікованих, а також вплинула на їх житлові умови. Для цих людей фактично не залишилося робочих місць, тож виникла соціальна спільнота, для якої відсутність роботи стала способом життя. Одним з наслідків цих процесів стали ізоляція андеркласів⁸ та їх геттоїзація⁹.

Зрозуміло, що втрата роботи не призводить одразу ж до стану соціальної ексклюзії, особливо якщо мова йде про одного з членів домогосподарства, що тимчасово втратив роботу. Однак така сама довгострокова втрата роботи та стабільного доходу може мати серйозні соціальні наслідки й втілитися у низхідній соціальній мобільності. Тобто, тривале безробіття відчутно підвищує ризик соціальної ексклюзії.

Виключення зі сфери споживання. Участь у споживанні характеризується здатністю людини купувати продовольчі та непродовольчі товари й різноманітні послуги. Тож, виключення зі сфери споживання для більшості населення – це неможливість задовольнити базові потреби (їжа та дім), яка в першу чергу пов'язана з бідністю. Однак подібна ексклюзія може бути властива будь-яким соціальним групам, незалежно від рівня доходів. Така форма

⁸ **Андерклас** – сегмент спільноти великих міст, який складається як з індивідуумів, так і з родин, що знаходяться поза межами *mainstream* системи зайнятості, населяють гетто й піддаються утискам у найбільшій мірі. Люди, що складають цю групу, як правило, недостатньо освічені, мають низьку кваліфікацію, є довготривалими безробітними, або взагалі не включені у трудовий процес. Окремі індивідууми пов'язані з вуличною злочинністю, окремі – демонструють девіантну поведінку. Більшість родин знаходиться у стані хронічної бідності. Поняття «андерклас» є концентрацією економічних й поведінкових проблем расових меншостей (переважно афроамериканців та латиноамериканців) у великих старопромислових містах. Головна проблема дослідження андеркласу полягає в ускладненому доступі до нього. Ці люди відмовляються голосувати, брати участь у політичній діяльності, відмовляються від підтримки з боку традиційних груп населення тощо.

⁹ **Геттоїзація** – створення локальних, замкнених, ізольованих поселень, повна ізоляція певної групи людей від оточуючого культурного середовища.

виключення буде ґрунтуватися на різниці у рівні доступу до інформації про різноманітні та змінні норми споживання.

В сучасній Україні, через специфіку трансформації державного соціалізму у доволі невизначену форму капіталізму, не в повній мірі спрацьовують показники щодо стану соціальної ексклюзії, розроблені західними фахівцями. Так, приміром, за таким параметром депривації як «неадекватне харчування» виключеним слід вважати половину населення України¹⁰.

Виключення з соціального спілкування в родині, сусідстві. В основі виключення з соціального спілкування в родині або сусідстві можуть бути об'єктивні індивідуальні проблеми (божевілля, хвороба, асоціальність тощо) або ситуації (тривала ізоляція від родини через від'їзд, ув'язнення, лікування тощо).

Виключення з масових організацій та солідарностей. Вельми важливою визнається залученість індивіда в мережі соціальних взаємовідносин та взаємопідтримки. Організації та інші форми солідарностей, за допомогою яких люди протистоять ексклюзії, засновані на таких чинниках:

- бажанні контролювати джерела засобів існування (профсоюзи, селянські об'єднання, асоціації торговців тощо);
- бажанні задовольнити свої споживчі потреби та потреби в кредитах (кооперативи, кредитні союзи тощо);
- ставленні до державних чи муніципальних послуг (асоціації батьків, пенсіонерів тощо);
- приналежності до місцевих територіальних спільнот: релігійних та етнічних об'єднань.

Виключення з системи освіти. Освіта є одним з чинників, який суттєво впливає на рівень соціальної ексклюзії. Від освітніх досягнень індивідів в значній мірі залежать їх можливості на ринку праці й заробітку. Брак освіти й кваліфікації безпосередньо пов'язані із ризиком безробіття.

В Україні за роки незалежності відбулася певна поляризація населення, виходячи з критерію освіти. З одного боку, стало більше людей, що мають вищу освіту, з іншого – збільшилася кількість тих, хто не здобув й обов'язкової середньої. Тож можемо припустити, що у майбутньому людям з низьким рівнем освіти все важче буде знаходити роботу й вони не зможуть брати участь у звичайних для інших громадян видах діяльності. Якщо цю тенденцію не буде зламано, перед Україною відкриється погана перспектива збереження високого рівня бідності й соціальної ексклюзії¹¹.

Система селективного навчання, професійні оцінки медиків, педагогів, психологів з дитинства виключають певні групи з системи освіти, позбавляючи їх шансів на здобуття, приміром, повноцінної середньої або вищої освіти.

¹⁰ Оксамитная С., Социальная эксклюзия в Украине на начальной стадии реставрации капитализма / С. Оксамитная, В. Хмелько // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 3. – С. 67.

¹¹ Оксамитная С. Социальная эксклюзия в Украине на начальной стадии реставрации капитализма / С. Оксамитная, В. Хмелько // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 3. – С. 76.

Корупція робить бідність спадковою та обмежує шанси на отримання вищої освіти для бідних.

Як один з чинників подібного виключення можемо розглядати дискримінуючий простір будь-якого населеного пункту (відсутність зручних доріжок для інвалідів, прикутих до інвалідних візочків, відсутність можливості потрапити всередину навчального закладу без допомоги інших). Зовнішнє тестування, з одного боку, вирівнює можливості щодо вступу до вишів, уніфікуючи отримані в різних навчальних закладах оцінки, а з іншого, – спрацьовує як система «відсіву» певних категорій населення (діти з сільської місцевості, що не мали можливості здобути якісну освіту, учні з периферійних міських шкіл, діти-інваліди тощо).

Виключення зі сфери ухвалення рішень. Здатність індивіда впливати на прийняття рішень на місцевому та/або національному рівнях є важливою характеристикою політичної участі людини. Виключення подібного типу може бути пов'язане з бажанням та настановами самої людини (абсентеїзм, як свідоме відсторонення від політики) або викликане захопленням влади окремим авторитарним лідером, політичною партією та обмеженим доступом до політики широких верств населення.

Може проявлятися навіть за умов демократії та широкого доступу до інформації (за причин олігархічного чи бюрократичного характеру самих політичних партій, практики лобіювання рішень тощо).

Відсторонення від політичного вибору може відбуватися через тиск світової економічної системи та баланс сил у власній країні (за таких умов обіцяне виборцям відступає на другий план). Реакція людей на виключення є доволі різноманітною: від апатії до крайніх проявів агресії та насильства.

Виключення зі сфери медичного обслуговування (обмежений доступ до медичних послуг). Виникає в результаті зменшення об'єму соціальних послуг для однієї групи та збільшенням для іншої. Як результат, виникають незахищені групи, що не мають шансів поправити своє здоров'я (або через відсутність потрібних лікарів, або через високу вартість медичних послуг).

Виключення зі сфери можливостей розуміння того, що відбувається. Становлення інформаційного суспільства викликає «шок від майбутнього» (Е. Тофлер). Для одних інформаційне суспільство означає максимально широкий вибір життєвих стилів, гендерної та вікової ідентифікації. Для інших – ускладнення стратегій виживання та зростання ризиків. Хоча в цілому фахівці зазначають, що більшість населення задоволена інформацією про спорт або життя «зірок» (світська хроніка) і не жадає шукати та сприймати по-справжньому тривожну інформацію.

Потенційні об'єкти соціальної ексклюзії:

- бідні;
- довгострокові або постійні безробітні;
- зайняті на тимчасовій та низькокваліфікованій роботі;
- некваліфіковані, неграмотні та виключені зі шкіл;
- люди похилого віку та діти;
- хворі;

- інваліди, розумово чи фізично залежні або обмежені;
- родини інвалідів;
- девіанти (наркомани, алкоголіки, люди зі специфічним стилем життя та одягу тощо);
- делінквенти, колишні ув'язнені, що стоять на кримінальному обліку;
- самотні батьки;
- діти-сироти; діти, що ростуть у проблемних родинах;
- расові, релігійні, мовні та етнічні меншини;
- молоді люди без професійного досвіду та кваліфікації (освіти);
- мігранти, біженці;
- політично безправні;
- отримувачі соціальної допомоги та інші.

Агентами соціального виключення можуть бути:

- держава в цілому;
- місцева спільнота;
- окремі соціальні групи та організації;
- групи, наділені звичаєм і традицією виступати носіями норм (наприклад, старійшини).

8.3. Концептуальні засади політики основних європейських країн у подоланні соціального виключення громадян

Концепція соціальної ексклюзії виросла на тлі концепції відносної бідності П.Таунзенда. На її основі Рада Міністрів ЄС у грудні 1984 р. надала таке трактування бідності: це люди, сім'я чи група, чиї ресурси (матеріальні, культурні та соціальні) настільки обмежені, що виключають їх з мінімально прийнятного способу життя, який має решта жителів тих європейських країн, де вони проживають. Важливим моментом у цьому визначенні є розуміння того, що бідність – це відхилення від «нормального» життя за причин обмеження ресурсів.

Означена концепція вплинула не тільки на академічні кола, а й на політичні. Концепція соціальної ексклюзії виявилася більш зручною, оскільки прямо не заперечувала післявоєнну політику Welfare State, ключовим пунктом якої була ліквідація бідності як такої. Концепція соціальної ексклюзії перенесла акцент з бідності як соціального явища на індивідуальний вимір буття окремої особи. Зміна парадигм знайшла своє відображення в ініційованих Комісією ЄС та санкціонованих Європарламентом спеціалізованих програмах щодо боротьби з соціальною ексклюзією в Європі. Діяльність у межах цих програм дозволила чітко визначити, в яких саме ситуаціях люди страждають від ексклюзії:

1. Якщо вони мають невідгідне становище з точки зору освіти, кваліфікації, зайнятості, житлових, фінансових ресурсів тощо.

2. Коли їх шанси отримати доступ до соціальних інститутів, що займаються розподілом життєвих шансів, є відчутно нижчими порівняно з іншим населенням.

3. Подібні обмеження мають часову протяжність.

Петер Абрахамсон, професор соціології університету Копенгагена (Данія) так розмежовує концепції бідності та ексклюзії¹²:

Позиції	Бідність	Ексклюзія
Ситуація	Брак необхідних ресурсів	Обмеження загальноприйнятих прав
Причина	Фрустрація потреб	Дискримінація від інститутів інтеграції
Перспектива	Статична (стан)	Динамічна (процес)
Тип соціальної стратифікації	Вертикальна (вищі-нижчі класи)	Горизонтальна («інсайдери-аутсайдери»)
Можливі заходи щодо захисту	Соціальні трансфери (гарантований мінімальний дохід)	Соціальні послуги (заходи щодо активації)
Дисциплінарний підхід	Економічний	Соціологічний

Означені зміни були зумовлені новим контекстом життя сучасного суспільства. На сьогодні дедалі більше втрачають значення стосунки в координатах «верх-низ» (вищий клас-нижчий клас), натомість більшої ваги набувають відносини «центр-периферія» (тобто «зсередини-ззовні», «інсайдери-аутсайдери»). На думку сучасного дослідника М. Кастельса, на сьогодні населення Земної кулі пододало поняття простору і часу, тож виокремлюються нові спільноти, які можуть жити як у різних просторах (глобальному, локальному), так і у різному часі¹³.

Тож концепція соціальної ексклюзії є постмодерним варіантом концепції бідності. При цьому поняття ексклюзії включає в себе поняття «бідність», однак остання не перекидає ексклюзії повністю. Сама по собі бідність не веде до виключення. Однак за умов наявності багаточисельних механізмів дискримінації певні категорії людей починають випадати з соціальних мереж, навіть з родинного та найближчого оточення.

Концепція соціальної ексклюзії динамічна, вона має багатофакторний характер, що розкриває механізми виключення індивідів та груп з участі в соціальному обміні. Саме тому, починаючи з 1990-х рр., політична спільнота у межах ЄС вважає соціальну ексклюзію більш адекватною концепцією боротьби з соціальною несправедливістю, ніж концепцію бідності.

Німецький дослідник Ульріх Бек¹⁴ сучасне суспільство схарактеризував як суспільство ризиків, відповідно на зміну старої держави добробуту, що

¹² Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С. 160.

¹³ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура / М. Кастельс. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – С.379.

¹⁴ Див.: Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.

тяжіла до солідарності та рівності, прийшла нова держава добробуту, головними цінностями якої стали безпека та розподіл ризиків.

Ці думки знайшли своє втілення у «Зеленому меморандумі про майбутнє соціальної політики в Європі» 1993 р., у якому була поставлена під сумнів можливість позитивного розвитку суспільства, виходячи з наявних умов держави добробуту. Бо існує ризик утворення такого суспільства, в якому створення багатств буде прерогативою висококваліфікованої робочої сили, в той час, коли доходи за принципом соціальної справедливості будуть перерозподілятися на користь значної маси економічно неактивних людей. Таке суспільство вочевидь стане роз'єднаним та неконкурентоспроможним¹⁵.

Тож політика добробуту у сучасних європейських країнах змінюється докорінно. Ставка робиться на активний підхід до ризиків і соціальних проблем. В першу чергу ці зміни торкнулися ринку праці, включають в себе створення штучних систем зайнятості (суспільні та субсидовані робочі місця) та підвищення професійної майстерності й перенавчання. Все це передбачає, з одного боку, активне включення клієнта у пропонувані йому схеми, з іншого, створення державою такої системи пропозицій, від яких клієнт не зміг би відмовитись. У підсумку відбувається поділ соціальної політики на традиційну соціальну політику щодо інтегрованих працівників та обмежене пасивне соціальне забезпечення для маргіналів¹⁶.

Два підходи до інтерпретації соціальної ексклюзії

Французький підхід передбачає, з одного боку, визнання прав спільнот щодо захисту їх цілісності, з іншого, – вимагає поваги до будь-яких меншин, що не порушують цілісності суспільства. З позицій даного підходу ексклюзія є слідством групової монополії, побудованої в інтересах інклюзованих.

Англосаксонський підхід акцентує увагу на індивідуальній свободі, рівних правах для усіх громадян. Соціальна інтеграція розглядається як результат вільного вибору відносин як між окремими індивідами, так і між індивідами, суспільством та державою.

Європейська комісія та Рада Європи на сьогодні **пов'язують соціальну ексклюзію з неадекватною реалізацією соціальних прав**. Ексклюзія пов'язана не тільки з індивідуальними відмінностями (і, відповідно, з тими можливостями вибору, які має людина), а й з соціальною диференціацією, вже створеними у суспільстві структурами та асоціаціями, існуючою системою розподілу праці тощо. Саме з розуміння цього виводиться європейська правозахисна практика, яка тісно пов'язує соціальну ексклюзію з проблемами бідності та питаннями справедливості й можливості реалізації власних прав.

Європейська концепція соціальної ексклюзії орієнтується на захист прав, які були зафіксовані практично у всіх міжнародних конвенціях, у тому

¹⁵ Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С. 163.

¹⁶ Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С. 164.

числі в Європейській соціальній хартії, яка містить статтю щодо соціальної ексклюзії.

Ст. 30. Право на захист від злиденності та соціального відторгнення

З метою забезпечення ефективного дотримання прав щодо захисту від злиденності та соціального відторгнення Сторони зобов'язуються:

А) здійснювати заходи у рамках єдиного та скоординованого підходу, для полегшення особам, що живуть в умовах соціального відчуження та злиденності, або на межі таких умов, а також їх сім'ям доступу, передусім, до зайнятості, житла, професійної підготовки, освіти, культури, а також соціальної та медичної допомоги;

Б) переглядати ці заходи, щоб за необхідності адаптовувати їх до умов, що змінилися.

Базовими настановами європейської політики протидії соціальній ексклюзії є:

- Прагнення максимально чітко й точно визначити соціальні права громадянина та встановити механізми їх виконання та захисту (а не орієнтація на допомогу та спасіння).
- Залучення соціальних рухів, місцевих (регіональних) спільнот, різноманітних форм самоорганізації населення до процесу подолання соціальної ексклюзії (орієнтація громадян на патерналістську стратегію, очікування розпоряджень та вказівок від влади).

8.4. Політика обмеження соціального виключення в Європі

Роздуми на політичному рівні про те, що робити з соціальною ексклюзією, відбуваються у двох напрямках. Висловлюються думки про необхідність інтеграції ексклюзованих, з одного боку, через побоювання їх неадекватної поведінки та з метою організації надійного контролю, з іншого – виходячи з високих принципів солідарності. Здебільшого домінує перша точка зору, оскільки в другому випадку виникає проблема пошуку тих ресурсів, на яких можна було б домогтися солідарності.

Тож сьогоднішня політика щодо подолання соціальної ексклюзії є доволі дуалістичною. Середній клас отримує соціальні послуги одного рівня, андерклас – іншого. Базові соціальні потреби задовольняються окремими інститутами, а задоволення специфічних соціокультурних потреб – є результатом самоуправління у різноманітних спільнотах, до яких люди належать або з якими себе асоціюють.

До розв'язання проблеми задоволення специфічних соціокультурних потреб різноманітних спільнот можуть долучатися їх політично активні та організовані сегменти, можливими варіаціями яких можуть бути: суспільні організації, суспільні рухи та організації так званого «третього сектору»¹⁷.

¹⁷ Детальніше див.: Бродкин Ф.М. Социальные эксклюзии / Ф.М. Бродкин // Социологический журнал. – 2000. – № 3-4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.socjournal.ru/article/402>.

Суспільні організації як добровільні об'єднання населення почали активно з'являтися у Західній Європі у другій половині XX ст. На кінець століття вони перетворилися на впливову силу, яка на сьогодні спроможна контролювати дії влади та перебирати на себе значну частину функцій щодо управління соціальними процесами.

Менш організованими, однак не менш впливовими є *суспільні рухи*. Вони не є організацією, не проходять процедуру реєстрації, не мають фіксованого членства та стають природною суспільною реакцією на наявні соціальні процеси й проблеми. Зазвичай вони рідко бувають гомогенними (тобто представляють лише одну групу зацікавлених). Здебільшого вони поєднують різні групи та різних людей, які, до того ж, можуть бути учасниками декількох рухів одночасно (що свідчить про тенденцію щодо об'єднання зусиль людей у розв'язанні своїх проблем). Їх характерними рисами є децентралізація та мережевий принцип організації. Нормально функціонуючі суспільні рухи є ознакою стабільного суспільства. Їх не варто змішувати із мітингами, виступами, демонстраціями у політично збудженому суспільстві.

Неприбутковий *третій сектор* являє собою сукупність груп та організацій, що не розглядають збільшення власного доходу як мету своєї діяльності. Всі доходи, отримані організаціями неприбуткового третього сектору, ідуть на подальший розвиток групи, інтереси якої були представлені, на подальше розв'язання наявних проблем (наприклад, організаціям, що сприяють соціальній адаптації людей, хворим на ВІЛ/СНІД; організаціям, що захищають права та підтримують інвалідів; а також організаціям, націленим на подолання гендерної диспропорції у сфері зайнятості тощо). З іншого боку, такі структури стають місцями постійної зайнятості (а, відповідно, і стабільного доходу) для тих, хто в них працює.

Такі організації є добровільного характеру. Завдяки організованості, вони можуть чинити вплив на діяльність уряду, вимагати від нього додаткової відповідальності стосовно проблемних питань; займатися розробкою програм можливого розвитку суспільства, впливати на політику держави тощо. Однак такі організації ні в якому разі не можуть перебирати на себе функції держави, визначені законом.

Розвиток та діяльність цих структур продемонструвала цілу низку супутніх проблем. З одного боку, виникає проблема бюрократизації «третього сектору», який перетворюється на низку організацій з високооплачуваними працівниками, які давно не бачили ті знедолені соціальні групи, інтереси яких вони захищають. З іншого, виникає проблема створення так званих «парасолькових структур» (великі організації, ресурсні центри), що працюють під заступництвом державних структур, стають системами «отримання-передавання» грошей та витискують з ринку субсидій інші організації. В решті решт вони починають більше співпрацювати з державними структурами, ніж захищати інтереси проблемних категорій населення.

Важливо звернути увагу на ще один важливий момент. За наявності загальних соціальних тенденцій щодо виникнення соціальної ексклюзії, процес маргіналізації та виключення може набувати індивідуального характеру, бути зумовленим непередбачуваними чинниками (наприклад, соціальними, екологічними, техногенними або при-родними катастрофами). Внаслідок цього ексклюзантами можуть одночасно стати великі групи до того цілком благополучного населення (приміром, виникнення феномену біженців у зонах військових дій або екологічних катастроф тощо). За умов катастроф соціальна ексклюзія поглиблюється, виявляє себе більш гостро та може проявитися у протизаконних діях, агресивних способах реалізації власних вимог. Іншим, безконфліктним варіантом виходу з подібних ситуацій може бути організація груп взаємодопомоги (що можливо, якщо ексклюзована група опинилася на одній території та компактно розміщена). Означені групи виникають на добровільній основі та є результатом організаційної діяльності найактивніших представників групи ексклюзованих й тих, хто готовий їм допомагати. Вони покликані розв'язувати найбільш проблемні моменти буття ексклюзованих груп.

Головним залишається питання: для чого все це робиться? Чому необхідно задовольняти базові та проміжні проблеми людей, створювати системи підтримки різних рівнів від державної до допомоги самоорганізованої спільноти? На думку П. Леонарда, це є нашим моральним обов'язком, особливо на загальному тлі постмодерністської байдужості, де нічого не зафіксовано й не визначено. За таких умов моральні норми стають тим остовом, на якому тримається соціальна спільність.

Контрольні питання

1. Які форми соціального виключення ви знаєте?
2. Що таке слаборесурсні групи і яким чином вони можуть стати агентами соціального виключення?
3. Чи можуть бути агентами виключення окремі країни в цілому?
4. У який спосіб система розподілу влади впливає на соціальне виключення тих чи інших груп?
5. У чому полягає різниця між ситуацією та станом соціальної ексклюзії?
6. Коротко передайте зміст статті Європейської соціальної хартії щодо дій проти соціального виключення громадян.
7. Яку роль може відігравати самоорганізація населення у сфері обмеження соціальної ексклюзії?

Література [О: 4; Д: 1, 5, 6, 13, 20, 22, 33, 35, 43, 57, 65, 67, 68, 73, 74, 80]

Змістовий модуль 9. Основні напрями євроінтеграції у сфері безпеки і охорони здоров'я

9.1. Охорона здоров'я як одне з соціальних прав людини. Міжнародно-правові стандарти в галузі охорони здоров'я людини.

9.2. Право на охорону здоров'я в умовах європейської інтеграції. Основні напрямки євроінтеграції в сфері охорони здоров'я.

9.3. Моделі організації охорони здоров'я в країнах ЄС.

9.4. Основні детермінанти здоров'я населення європейських країн.

Ключові поняття: охорона здоров'я, особисте здоров'я, громадське здоров'я, моделі організації охорони здоров'я, соціальне страхування (медичне), державна охорона здоров'я, охорона праці.

9.1. Охорона здоров'я як одне з соціальних прав людини.

Міжнародно-правові стандарти в галузі охорони здоров'я людини

Охорона здоров'я – це одне з соціальних прав людини, яке являє собою сукупність заходів економічного, правового, соціального, наукового, медичного, санітарно-гігієнічного та протиепідемічного характеру, спрямованих на збереження та укріплення фізичного й психічного здоров'я кожної людини.

Обов'язок держав здійснювати співробітництво в розвитку системи охорони здоров'я був зафіксований в основоположних документах ООН. Ця організація зробила величезний внесок у процес становлення та розвитку права на охорону здоров'я, ухвалила ряд найважливіших універсальних міжнародно-правових актів. Першим з них стала *Загальна декларація прав людини*, схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, яка зіграла і продовжує відігравати важливу роль в утвердженні прав людини. У Загальній декларації прав людини проголошується «цінність людської особистості» (преамбула) та право кожної людини на життя (ст. 3). У ст. 25 декларації записано: «Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи харчування, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який необхідний для підтримки здоров'я і благополуччя її самої та її сім'ї».

У 1966 році Генеральна Асамблея ООН ухвалила нові важливі акти: *Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права*. У цих документах наведено більш деталізований перелік прав людини і громадянина. Обидва пакти склали своєрідний міжнародний кодекс прав людини і громадянина. У них проголошуються права кожної людини на життя, свободу, особисту недоторканність, недоторканність особистого, сімейного життя і т.д. А держави-учасники взяли на себе зобов'язання вжити необхідних законодавчих заходів щодо забезпечення прав і свобод, передбачених у пактах. Ці важливі міжнародно-правові акти заклали основу права на охорону здоров'я та визначили пріоритетні напрямки в його реалізації (скорочення мертвонароджуваності та дитячої смертності; поліпшення гігієни зовнішнього середовища й гігієни праці в промисловості; запобігання і лікування

епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьба з ними; створення умов, які забезпечували б усім медичну допомогу і медичний догляд у випадку хвороби та ін.).

Міжнародне законодавство з прав людини посиляється на «найвищий досяжний рівень стану здоров'я» як об'єкт гарантованого права на охорону здоров'я.

Міжнародно-правові стандарти у галузі охорони здоров'я можна визначити як найпрогресивніші міжнародно-правові норми, ухвалені уповноваженим міжнародним органом, що закріплюють права і свободи людини у сфері охорони здоров'я як гарантії забезпечення даного права, форми міжнародного співробітництва, а також пільги різним категоріям осіб.

Охорона здоров'я має два рівні забезпечення: 1) охорона здоров'я нації (громадське здоров'я); 2) охорона здоров'я індивіда (особисте здоров'я).

Охорона здоров'я нації більш давній вид правового забезпечення захисту здоров'я. Ще за часів середньовіччя з'явилися локальні норми, що встановлювали різні форми заборон (наприклад, свобода пересування) при епідеміях. Заборони, обмеження різних прав, контроль за інфекційними хворобами був першою і найважливішою частиною охорони здоров'я нації. Важливість цих норм підкріплювалася усвідомленням того, що зміни в поведінці людей значною мірою впливають на скорочення шкідливих впливів на здоров'я, забезпечує попередження захворювань або зменшення страждань тих, у кого вони з'явилися.

В даний час міжнародні організації, які затверджують норми з охорони навколишнього середовища, утилізації відходів виробництва, стандартів якості продуктів, розвитку фізичної культури і т.д., також мають на меті правове забезпечення здоров'я суспільства. Популярними стали численні міжнародні норми, спрямовані на контроль за випуском і розповсюдженням алкоголю, тютюну, що мають за мету зміцнення здоров'я населення. Здійснення заходів, спрямованих на охорону здоров'я, стикається з індивідуальними правами і свободами і при цьому вони в міжнародному праві закріплюються як заходи, спрямовані на захист життя, недоторканості й свободи від примусових та/або обов'язкових заходів, вживаних владою.

Оскільки заходи, що вживаються для забезпечення здоров'я суспільства, історично передували визнанню прав людини, право на охорону здоров'я розвивалося без посилення на права приватних осіб. *Індивідуальне право на охорону здоров'я* на міжнародно-правовому рівні стало закріплюватися в середині XX ст. Право індивіда на охорону здоров'я дає права приватним особам в даній сфері суспільних відносин і утворює відповідні обов'язки для органів державної влади. У той же час багатогранність аспектів реалізації права на охорону здоров'я, умов, що впливають на здоров'я людини, соціально-економічні відмінності держав, відмінності побудови системи охорони здоров'я не дозволяють ухвалити єдину концепцію, що забезпечує право кожної людини реалізувати можливості у сфері охорони здоров'я.

Фактори, що поліпшують або погіршують здоров'я людини, виходять за рамки системи охорони здоров'я і охоплюють такі питання соціального

характеру як питання харчування, санітарного благополуччя, забезпеченості житлом, працевлаштування і т. ін. Історія людства показує, що поліпшення водопостачання та санітарії, харчування та житлових умов виявлялися набагато більше добродійними для поліпшення здоров'я, ніж лікувальні та превентивні медичні дії. У зв'язку з цим базове визначення здоров'я, затверджене Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), містить в собі **соціальне благополуччя**.

У цілому, міжнародно-правове регулювання права на охорону здоров'я, як і багато інших загальновизнаних прав і свобод, має три рівні закріплення:

1) *універсальний*, часто має загальнодекларативне значення, виступає як рекомендація для світової спільноти (наприклад, Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Декларація про права інвалідів (1975 р.), Декларація про права розумово відсталих осіб (1971 р.) та інші основоположні міжнародні нормативно-правові акти. Держави-учасники мають вжити всіх необхідних заходів, включаючи законодавчі й адміністративні, для здійснення прав, закріплених в цих документах; забезпечити соціально-економічні та культурні права для всіх, хоча б у мінімальному ступені);

2) *регіональний* (наприклад, затверджений Радою Європи), обов'язковий для країн-учасниць даної організації. Регіональні стандарти, володіючи особливостями, визначеними традиціями, рівнем розвитку якої-небудь групи країн, можуть бути ширшими, конкретнішими, ніж універсальні, й повинні мати політико-правовий механізм своєї реалізації.

Найбільш впливовим документом регіонального рівня на європейському просторі є *Європейська Соціальна Хартія*, яка містить статті, присвячені саме праву на охорону здоров'я (ст. 11, 13).

Стаття 11 зобов'язує держави, які підписали Хартію, вжити заходів, що передбачають: 1) усунення, наскільки це можливо, причин погіршення здоров'я; 2) надання послуг консультаційного та освітнього характеру, спрямованих на зміцнення здоров'я та розвиток почуття особистої відповідальності за своє здоров'я; 3) запобігання, наскільки це можливо, епідемічних, ендемічних та інших захворювань.

Стаття 13 для забезпечення ефективного здійснення права на соціальну та медичну допомогу зобов'язує Договірні Сторони: 1) забезпечити кожній особі, яка неспроможна отримати достатніх коштів до існування і яка не в змозі ні добути їх своїми власними зусиллями, ні отримати їх з інших джерел, надання відповідної допомоги, а в разі хвороби – догляд, якого вимагає стан її здоров'я; 2) дбати про те, щоб особи, які користуються подібною допомогою, не утискалися з цієї причини в своїх політичних і соціальних правах; 3) передбачити, щоб кожна людина у відповідних державних чи приватних службах могла отримати будь-яку консультацію і будь-яку індивідуальну допомогу, які можуть бути необхідними, щоб запобігти, усунути або полегшити стан особистої або сімейної потреби;

3) *спеціалізований*, ухвалений спеціально створеною організацією для вироблення загальних стандартів якості, контролю, координації дій країн-партнерів (наприклад, конвенції та рекомендації спеціальних організацій ООН – Міжнародної організації праці (МОП): Конвенція № 130 про медичну допомогу та допомогу в разі хвороби 1969 року; різні конвенції, присвячені праці дітей, матерів, інвалідів і так далі, що мають на меті класифікувати трудящих на різні категорії й визначити стандарти трудової діяльності. Спеціально створеною організацією з вирішення цих питань, у тому числі в сфері охорони здоров'я, є ЕКОСОР).

Перелік прав і свобод, закріплених в Пактах та інших міжнародних угодах, не є вичерпним. Кожна держава надає своїм громадянам ще й спеціальні права, які визначаються характером суспільного ладу, рівнем економічного розвитку, національною структурою, історичними традиціями.

Доцільно проаналізувати конституції деяких європейських країн, систематизуючи їх за принципом конкретизації норм, що забезпечують право на охорону здоров'я.

Конституція Австрії не містить конкретного права на охорону здоров'я, але відносить питання законодавчого регулювання та виконавчого забезпечення системи охорони здоров'я та санітарної служби до ведення Федерації. При цьому в конституції зроблено застереження, що компетенцією Федерації відносно установ, які надають медичні послуги, є тільки здійснення санітарного нагляду.

Звід основних законів **Великої Британії**, що визначають положення людини в суспільстві, його права і свободи, не містить прямої згадки про право на охорону здоров'я.

У **Конституції Королівства Данії** хоча немає норми, що стосується охорони здоров'я людини, але передбачено право на соціальну допомогу з боку держави у разі неможливості самозабезпечення.

У **Конституції Ірландії** також відсутня дана норма. Принципом соціальної політики є загальне керівництво для Парламенту про затвердження норм права, що закріплюють такі трудові зобов'язання для громадян, які б не змогли завдати шкоди здоров'ю.

Немає подібної норми й у **Конституції Французької Республіки, Швеції**. В останній передбачене широке розуміння фізичної недоторканності. До компетенції уряду Швеції належить схвалення постанови про припис щодо охорони життя, особистої безпеки, здоров'я.

Основний закон ФРН не містить права на охорону здоров'я, але відносить до компетенції Федерального законодавства врегулювання таких заходів як: боротьба з епідемічними захворюваннями, допуск до лікарських та інших медичних професій і лікарської діяльності, поводження з ліками, лікарськими засобами; господарське забезпечення лікарень і встановлення тарифів за надавану ними допомогу.

Ряд європейських конституцій тією чи іншою мірою регламентують право на охорону здоров'я.

Конституція Греції передбачає ряд гарантій, що включають обов'язок держави виявляти особливу турботу про хворих, що страждають невиліковними фізичними та душевними недугами, піклуватися про здоров'я громадян, особливо молоді, людей похилого віку, інвалідів.

Конституція Бельгії містить право на життя, відповідне людській гідності, що включає право на соціальне страхування, охорону здоров'я, соціальну медичну допомогу.

Конституція Іспанії визнає право на охорону здоров'я. До відання органів влади конституція Іспанії відносить організацію і керівництво громадською охороною здоров'я за допомогою профілактичних заходів, а також надання необхідних послуг і допомоги; сприяння розвитку санітарної освіти, фізкультури і спорту. Органи влади проводять по відношенню до фізично і психічно ослаблених осіб політику, спрямовану на профілактику та лікування їх захворювань і включення їх в суспільне життя, надаючи їм спеціальну допомогу і спеціальний захист у здійсненні права на охорону здоров'я.

Конституція Королівства Нідерланди зобов'язує державні органи вживати заходів щодо захисту здоров'я населення, дбати про забезпечення населення достатнім життєвим рівнем, сприяти соціальному і культурному розвитку суспільства.

Конституція Португалії закріплює право на охорону здоров'я. Дане право реалізується через універсальну загальнонаціональну службу охорони здоров'я і в основному на безоплатній основі. Держава гарантує надання медичних послуг без дискримінації; розвиток системи охорони здоров'я, контроль підприємницької діяльності в галузі охорони здоров'я, виробництва; торгівлю й використання фармацевтичних виробів та інших засобів лікування і діагностики.

З даного аналізу можна дійти висновку, що до компетенції державних органів у зазначених країнах належить законодавча діяльність з регулювання відносин у сфері надання медичних послуг, що включає заходи щодо стимулювання ринку в сфері охорони здоров'я; контроль їх якості; навчання медичного персоналу; обіг лікарських засобів; захист у разі порушення законодавства у сфері охорони здоров'я; розвиток системи страхових та інших фінансово-кредитних організацій, які фінансують надання медичних послуг населенню. Більшість медичних установ є приватною власністю. Медичні послуги є платними, але фінансування їх відбувається з різних джерел, включаючи спеціалізовані фонди, страхові установи, безпосередню оплату пацієнтом і т. ін.

9.2. Право на охорону здоров'я в умовах європейської інтеграції. Основні напрямки євроінтеграції в сфері охорони здоров'я

В даний час велика увага приділяється правовим проблемам європейської інтеграції. Однак дослідження стосуються перш за все правової природи Європейських співтовариств, а також економічних взаємовідносин

Європейського Союзу. Порівняно маловивченою сферою залишається правове оформлення інтеграції країн-учасниць Європейського Союзу стосовно спеціальних питань, одним з яких є співробітництво в галузі охорони здоров'я.

Право на охорону здоров'я як одне з соціальних прав людини є інтегративною категорією не тільки міжнародного, а й національного права і в сучасних умовах містить у собі не тільки право на отримання медичної допомоги, але й право на інформацію про своє здоров'я, доступні методи діагностики, профілактики та лікування, право на здорове навколишнє середовище, здорові умови праці й т. ін. Всі ці аспекти в тій чи іншій мірі регулюються міжнародним правом на глобальному або регіональному рівні.

Європейський Союз, на відміну від інших міжнародних організацій у Європі, формально не володіє правом прямого регулювання в галузі охорони здоров'я. Навпаки, у сфері так званого громадського здоров'я (public health) на основі ст. 152 Договору про Європейський Союз Рада має обмежені повноваження у здійсненні прямого регулювання (Договір про Європейський Союз від 7 лютого 1992 р.).

Хоча в Маастрихтському і Амстердамському договорах було приділено більше уваги таким сферам співробітництва, як соціальне забезпечення і здоров'я, правова основа для дій ЄС в них залишилась вкрай обмеженою. Більш того, відповідно до принципу субсидіарності, сформульованому в ст. 5 Римського договору (Про заснування Європейського економічного співтовариства від 25 березня 1957 р.), держави-учасниці залишають за собою всю повноту компетенцій щодо охорони здоров'я. Причини такого розподілу компетенцій пов'язані, насамперед, з вираженням територіальним принципом організації систем охорони здоров'я в державах ЄС і відповідною податковою політикою. В ЄС охорона здоров'я, як і раніше, вважається виключно компетенцією держав-учасниць Європейського Союзу. Оскільки охорона здоров'я здебільшого належить до сфери соціального забезпечення та громадських послуг, пряме втручання з боку європейських інтеграційних процесів не передбачається, бо вони завжди мали переважно економічний характер.

Однак, охорона здоров'я не залишається галуззю, на яку не впливає комунітарне право. Європейський Союз поступово розширює повноваження у сфері охорони здоров'я, що проявляється у впливі європейського права на процеси організації охорони здоров'я в державах-учасниках. Маастрихтський та Амстердамський договори значно розширили комунітарну компетенцію відповідно в галузі охорони здоров'я та соціальної політики. Досягнення високого рівня соціального забезпечення і охорони здоров'я було особливо відзначено як одну з цілей Європейського співтовариства.

Об'єднання країн-учасниць Європейських співтовариств засноване на чотирьох так званих свободах: свободі руху осіб, товарів, послуг і капіталів. Природно, що з часом постало питання про те, наскільки ці принципи застосовні до сфери охорони здоров'я. Теоретично не може існувати національних обмежень для отримання медичної допомоги в іншій державі-

учасниці ЄС, оскільки громадяни Європейського Союзу мають свободу пересування і вибору місця проживання в межах території ЄС.

Однак отримання медичних послуг має суттєві особливості. Перш за все, той факт, що більша частина витрат на охорону здоров'я у всіх державах-учасниках Європейського Союзу покривається системами соціального забезпечення (від 60% у Португалії до 93% у Люксембурзі), створює значні перешкоди, бо практично всі ці системи засновані на територіальному принципі, обмежуючи покриття тільки тими медичними послугами, які надані внутрішньодержавною системою охорони здоров'я.

Як і раніше, існують не тільки великі відмінності в рівні державних відрахувань на соціальне забезпечення (і особливо на охорону здоров'я), але й значні відмінності в організації медичної практики та фінансування системи охорони здоров'я.

Незважаючи на досить хороші результати в сфері охорони здоров'я в більшості країн-учасниць ЄС, Комісія ЄС стурбована існуючою нерівністю між соціальними класами, яке продовжує збільшуватися. У зв'язку з цим Комісія зацікавлена у спостереженні за розвитком систем охорони здоров'я, а також у їх фінансуванні, розподілі ресурсів, ролі державного і приватного страхування та ін.

З огляду на те, що обмеження права на соціальне забезпечення різними кордонами держави може перешкодити вільному руху робочої сили, європейський законодавець з самого початку вжив заходів щодо забезпечення права на охорону здоров'я для мігруючих працівників та їхніх утриманців.

Основна мета координації систем охорони здоров'я полягає в забезпеченні доступу до медичної допомоги в державі перебування для мігруючих працівників та їхніх утриманців (ст. 19 Регламенту 1408/71). У зв'язку з тим, що не в усіх державах Європейського Союзу, в яких проживають працівники-мігранти, у національному законодавстві закріплене право на соціальне забезпечення, існує необхідність уніфікувати національні норми, що регулюють право на охорону здоров'я в кожній державі-учасниці з тим, щоб гарантувати отримання медичної допомоги в державі проживання.

Координаційні регламенти передбачають три основних способи отримання медичної допомоги за кордоном: екстрена допомога в період тимчасового перебування; планова попередньо санкціонована допомога і спеціальні положення, що стосуються тих, хто працює в іншій державі Європейського Союзу.

Отримання медичної допомоги за межами держави проживання (постійного) пов'язується з певними умовами. Відповідно до ст. 22 Регламенту 1408/71 право на покриття медичних послуг в іншій державі Європейського Союзу обмежується в основному екстреною допомогою і попередньо узгодженою допомогою.

Відповідно до існуючих координаційних норм особа, яка підпадає під їх дію, має право на покриття вартості медичних послуг правомочною установою в іншій державі Європейського Союзу так, як би ця особа була застрахована в цій державі. Мається на увазі однакове ставлення до осіб, які мають право на

отримання медичної допомоги в національній системі охорони здоров'я, незалежно від їх приналежності саме до даної системи. Попередньо погоджена допомога може розглядатися як потенційний важіль мобільності пацієнтів у межах ЄС. Однак способи і процедури такого узгодження значно різняться в державах ЄС. Держави на свій розсуд визначають і/або обмежують вільне отримання медичної допомоги за кордоном. І тільки в одному випадку в подібному санкціонуванні не може бути відмовлено: якщо дане лікування покривається системою соціального страхування держави постійного перебування, але не може бути в належні терміни надано системою охорони здоров'я в державі громадянства, беручи до уваги теперішній стан здоров'я пацієнта і передбачуваний перебіг хвороби (ст. 22 Регламенту 1408/71).

Таким чином, затвердження координаційних регламентів являє собою перший, основний спосіб забезпечення реалізації права на охорону здоров'я громадян держав-учасниць Євросоюзу.

Отже, держави-члени ЄС мають право самостійно організовувати національні системи соціального забезпечення. Незважаючи на це, принцип вільного руху товарів і послуг (сформульований у ст. 30, 59 і 60 Римського договору) можна застосовувати й до галузі соціального забезпечення. Ліки та інші медичні товари мають розглядатися як товари, відповідні цілі ст. 28 Договору про ЄЕС. Медична допомога має розглядатися як послуга відповідно до ст. 50 Договору про ЄЕС. Навіть якщо Регламент 1408/71 вимагає дотримання умови про попереднє санкціонування для отримання медичних послуг за кордоном, це не виключає можливості застосування інших методів надання лікування і надання товарів в іншій державі Європейського Союзу (наприклад, компенсація витрат відповідно до тарифів, що застосовуються в державі перебування).

Незважаючи на неоднозначну позицію європейських політиків, прогресивний розвиток внутрішнього ринку, цілком ймовірно, може привести до створення системи прямого впливу на системи охорони здоров'я в державах-учасниках Європейського Союзу.

9.3. Моделі організації охорони здоров'я в країнах ЄС

У сучасному світі існують такі моделі організації охорони здоров'я, які доповнюють одна одну:

- **національно-державна система:** заснована на принципі прямого державного фінансування медичних закладів та гарантує безкоштовну медичну допомогу;
- **медичне страхування:** а) обов'язкове медичне страхування, що забезпечує фінансування обсягу медичних послуг на рівні соціальних гарантій з боку держави; розмір страхового внеску не пов'язаний з обсягом медичної допомоги і станом здоров'я застрахованого; б) добровільне медичне страхування (приватне), яке є додатковим; охоплює види медичного обслуговування, що залишилися поза полем зору системи обов'язкового медичного страхування; розмір страхового внеску пропорційний страховому

ризик, що залежить від стану здоров'я застрахованого; система ринкового медичного страхування знижує дефіцит медичної допомоги, характерної для системи обов'язкового страхування;

- **платна (приватна) медицина:** фінансування приватнопрактикуючих лікарів, клінік і лікарень, що є в індивідуальній власності, здійснюється за рахунок платного медичного обслуговування пацієнтів.

Державна охорона здоров'я передбачає однакові медичні послуги для всіх соціальних груп. Альтернативою державній медицині є добровільне, обов'язкове медичне страхування і платна медицина. Для самого численного середнього класу особливо актуальне добровільне медичне страхування, незважаючи на те, що частину коштів вносять самі застраховані. Ці витрати вони готові нести в обмін на більш високу якість медичного обслуговування. Страхові компанії, пропонуючи поліс добровільного медичного страхування, підтверджують його своєю відповідальністю за кожен страховий випадок, гарантуючи повноцінну діагностику й лікування і як наслідок коректний діагноз. Громадяни верхнього щабля соціальних сходів віддають перевагу приватній медицині.

Кожна форма медичного обслуговування передбачає різну оплату праці медичного персоналу. Найнижча оцінка праці лікаря і медсестри в системі державної медицини. Далі слідує обов'язкове медичне страхування, добровільне; високу заробітну плату пропонує приватна медицина. Відповідно до зарплати підвищується зацікавленість лікаря і віддача від його роботи.

Двадцяте століття є точкою відліку для обов'язкового медичного страхування і національної системи охорони здоров'я в країнах Європи. На початку двадцятого століття в багатьох європейських країнах був ухвалений закон про обов'язкове медичне страхування, який скріпив відносини працівників і роботодавців, держави та її громадян. Згідно з цим законом, внески за надання медичних послуг частково сплачували робітники і підприємці (від 25 до 40%). Держава також вносила свій внесок в систему оплати наданої медичної допомоги. Надалі динаміка фінансування визначалася вагомою участю держави та посиленням її контролю в цій сфері. Прагнення до здійснення контролю втілювалося у створенні державної (національної, бюджетної) медицини. У таких країнах, як Велика Британія, Швеція, Данія, Ірландія та інших, медичне страхування поступово трансформувалося в державну медицину. У Німеччині, Франції, Австрії, Швейцарії та ін. більшою мірою розвивається страхова медицина.

Огляд систем охорони здоров'я в Європі

Англійська, або беверіджська модель. В даний час у Великій Британії застосовується англійська, так звана беверіджська модель, яка походить від проекту Беверіджа 1942 року. Вона забезпечує безкоштовне медичне обслуговування, яке поширюється на все населення з метою гарантування загального забезпечення лікування у разі хвороби. Ця державна система охорони здоров'я, в якій лікарні належать державним органам, а лікарі мають

статус найманих працівників, заснована на фінансуванні за рахунок податків. Що стосується терапевтів, вони або працюють за контрактом з британською державною службою охорони здоров'я National Health Service, або наймаються на роботу безпосередньо місцевими органами охорони здоров'я. Головний недолік цієї моделі – довгі списки очікування через дефіцит інвестування та негнучкість організаційної структури.

Німецька, або бісмаркська модель. Назва бісмаркської системи пов'язана з Німеччиною, де ця система була введена наприкінці XIX століття. Вона застосовується також у Франції, Бельгії та Австрії. Характеризується, в основному, принципом соціального захисту, медичною страховкою, пов'язаною з роботою, і фінансується за рахунок соціальних внесків. Витрати на лікування оплачуються, головним чином, касами медичного страхування, управління якими може бути централізованим (Франція) або регіональним (Німеччина). Основна особливість полягає в обов'язковому і державному характері цих страховок і управлінні ними соціальними партнерами. Пропозиція медичних послуг головним чином змішана, що виходить одночасно від державних медичних установ і від приватного сектору. Ця система часто виявляє проблему стійкого дефіциту кас медичного страхування. Регулювання пропозиції медичних послуг, так само як і введення методів приватного управління, знаходяться в центрі реформ у цих країнах.

Модель Північної Європи. Для системи охорони здоров'я трьох північних країн (Швеції, Фінляндії і Данії) характерні: фінансування за рахунок податків, забезпечення та загальна доступність медичного обслуговування, переважання державного сектору в рамках дуже децентралізованої організації охорони здоров'я. Конкретно, пацієнт вносить лише загальну, заздалегідь обумовлену суму, яка покриває всі медичні послуги і госпіталізацію. Реформи 90-х років посилили децентралізацію і збільшили фінансові зобов'язання місцевих органів: у Швеції діяльність генеральних рад на 90% присвячена охороні здоров'я. У той же час були введені методи приватного управління та підвищення відповідальності працівників охорони здоров'я: більш мотивуючий механізм оплати лікарів, «лікар-референт», який має постійний оклад і оплату за медичні дії, і перегляд визначення компетенцій працівників охорони здоров'я.

Модель Східної Європи. Спадкоємці колишніх комуністичних режимів, країни Центральної і Східної Європи, як і раніше, характеризуються загальним і безкоштовним медичним обслуговуванням, централізованим управлінням, але мають серйозні проблеми в розподілі коштів. Адаптаційні умови, спричинені вступом до Європейського Союзу, спонукали ці країни продовжити свої реформи в кількох напрямках: посилення децентралізації, неухильне прагнення до ефективності, введення конкуренції між установами медичного обслуговування, підвищення відповідальності працівників охорони здоров'я (частина вартості медичного обслуговування виплачується пацієнтом), розвиток приватного страхування. На сьогоднішній день санітарний рівень залишається нижче європейських норм.

Модель Південної Європи. Деякі країни Південної Європи (Іспанія, Італія, Португалія, Греція) в силу властивого їм соціально-історичного розвитку набули рис, які виявляють державні системи з соціальним забезпеченням (типу бісмаркської), але вжиті ними реформи засновані на децентралізації, особливо в Італії та Іспанії. В Іспанії існує загальне і безкоштовне медичне обслуговування. Сімнадцять автономних іспанських областей наділені правомочними компетенціями у санітарній та соціальній сферах: 70% коштів походять від податкових надходжень, переданих державою. Значна частка медичної галузі припадає на приватний сектор (25% медичних актів у лікарнях).

У багатьох країнах світу однією з основних тенденцій є посилення ролі держави в галузі охорони здоров'я населення. Державна система охорони здоров'я є основною формою забезпечення охорони здоров'я громадян. Держава через спеціально створювані органи розвиває мережу спеціалізованих медичних закладів; забезпечує дані установи медичною технікою, господарськими приналежностями; здійснює навчання та підвищення кваліфікації фахівців і т. ін. Крім того, державні органи приймають нормативні акти, що регулюють відносини у сфері надання медичної допомоги; контролюють якість надання медичних послуг як у державних, так і в приватних клініках; виконують інші контрольно-розпорядчі функції, а також захист права на охорону здоров'я у разі його порушення.

При цьому для пацієнтів існує альтернативна можливість звернення до висококваліфікованих фахівців у приватних клініках, оплата яких може здійснюватися також з різних джерел. У цих клініках, які мають значні матеріально-фінансові можливості, створюються комфортабельніші умови для пацієнтів, надаються медичні послуги, що не входять в основний обов'язковий перелік послуг, що надаються в державних клініках (як наприклад, стоматологія, косметологія і т.д.). Світовий досвід показує, що навіть у тих країнах, в яких державне медичне обслуговування знаходиться на хорошому рівні, цей рівень все-таки нижче, ніж в умовах ліберальної і страхової медицини. Ліберальна медицина заснована на принципі прямої, безпосередньої оплати за виконані послуги і найчастіше доступна особам з високими статками. Така система стимулює медперсонал підвищувати свій професійний рівень, тому що пацієнт має право вибору найбільш кваліфікованого фахівця.

Як підкреслюють дослідники, нинішні моделі охорони здоров'я, вживані в більшості країн світу, засновані на ринковому принципі: потреба – задоволення потреби – прибуток – стимулювання потреби – потреба. Таким чином, сучасна медична промисловість та інші асоційовані галузі економіки як економічні суб'єкти прямо зацікавлені у збільшенні потреби в медичній допомозі.

Нинішнє досить благополучне становище з динамікою тривалості життя в останні десятиліття в економічно розвинених країнах (ЄС, США, деякі країни Південно-Східної Азії) незначною мірою пов'язане з успіхами медицини як такої. Це пояснюється жорсткими та ефективними заходами органів державної влади у більш важливих галузях (безпрецедентне за масштабами й успіхом

формування засобами ЗМІ стереотипу про здоров'я як про обов'язковий компонент престижного життя, внаслідок цього – різке зменшення шкідливих і збільшення корисних звичок серед населення, інтенсивне зростання парамедицинського бізнесу, заснованого на ідеї фізичної краси і, як наслідок, пропаганді здорового способу життя, жорсткі заходи з охорони навколишнього середовища, формування радикального екологічного мислення в суспільстві).

У країнах Південно-Східної Азії з найбільшою тривалістю життя (Японія, Корея, Тайвань, Гонконг, Китай та ін.) після короткого періоду надмірного захоплення західними моделями охорони здоров'я в останні роки сформувався новий тип медицини, заснований на гармонійному поєднанні кращих досягнень західної та східної систем медицини. Ситуація з використанням традиційної медицини змінюється також в ЄС і США (наприклад, з 1998 р. акупунктура і деякі асоційовані методи є офіційно визнаними методами лікування в ЄС).

9.4. Основні детермінанти здоров'я населення європейських країн

В останні роки стало традицією аналізувати розлогий перелік умов, які впливають на рівень здоров'я: соціально-економічні фактори, спосіб життя, навколишнє середовище, а також наявність ефективних служб охорони здоров'я. Великі відмінності в стані здоров'я населення різних країн і окремих контингентів населення всередині країни свідчать про те, що всі ці умови пов'язані з соціальними й економічними чинниками, які є стрижневими в політичному і суспільному розвитку.

Загальна доступність ефективних служб охорони здоров'я – обов'язкова вимога.

Кількісний аналіз захворюваності, обумовленої різними факторами ризику, свідчить про те, що в усьому світі найзначущою причиною виявляється *недостатність харчування*. Наступний чинник ризику – *тютюнопаління* (6%), *потім – гіпертензія* (5,8%). Вклад інших відомих факторів становить приблизно 40% від глобального тягаря смертей. Це (за ступенем убудання) такі чинники як незадовільний стан водопостачання, антисанітарія, недотримання особистої та побутової гігієни, гіподинамія, професійна діяльність, небезпечний секс, вживання алкоголю, забруднення атмосферного повітря.

Крім чинників ризику, цілком доречно проаналізувати умови існування ризику, які можуть бути безпосередньо пов'язані з соціальними, економічними або екологічними чинниками. Одне з типових умов прояви ризику для здоров'я населення Європи – *бідність*. Відомо, що структура захворюваності більшою мірою залежить від характеру організації суспільного устрою, а також від принципів інвестування в розвиток людських ресурсів. Поряд із загальним підвищенням економічного добробуту велике значення має розподіл матеріальних цінностей. Справжня турбота про здоров'я, як правило, стає реальною у соціально згуртованих товариствах, а питання охорони здоров'я головним чином залежать від відносного, а не від абсолютного доходу.

Бідність служить єдиною важливою детермінантою нездоров'я. Жебрацький стан асоціюється з коротшою тривалістю життя, високою

смертністю новонароджених, підвищеними показниками тютюнопаління, алкоголізму та наркоманії, самогубств, актів насильства і т. ін.

Певною мірою всі європейські держави відчують наслідки бідності. Навіть у благополучних країнах збільшуються масштаби нерівності стосовно охорони здоров'я на тлі поглиблювання соціально-економічних відмінностей. За розрахунковими даними, приблизно 2% населення Європейського регіону (близько 24 млн осіб) живуть в абсолютній бідності. Відносна бідність тією чи іншою мірою відчутна в більшості європейських країн.

Згідно з визначенням, запропонованим Світовим Банком, відносна бідність характеризується доходом, що становить менше 60% від середнього. В окремих країнах Східної Європи жертвами бідності є до 50% населення. За даними ВООЗ, частка населення, вимушеного витратити менше 4 дол США в день, складала в Білорусі 22%, в Болгарії – 15, в Угорщині – 4, у Латвії – 22, у Литві – 30, у Польщі – 20, в Російській Федерації – 50, у Словаччині та Словенії – 0,7, в Узбекистані та Україні – 63, в Чехії – 0,8.

У країнах Західної Європи межею бідності вважається одержання доходу, що становить 50% від середнього рівня доходів. В Австрії такий рівень доходів у 10,6% населення, у Бельгії – у 5,2, в Німеччині – у 7,5, в Данії – у 7,2, в Іспанії – у 10, 1, у Люксембурзі – у 3,9, у Норвегії – у 6,9, у Великій Британії – у 13,4, у Фінляндії – у 5,2, у Франції – у 8, у Швейцарії – у 9,3, у Швеції – у 6,6% населення.

Витрати на охорону здоров'я на душу населення в Європі такі: Швейцарія – 2794,0, Норвегія – 2612,0, Німеччина – 2476,0, Данія – 2325,0, Нідерланди – 2224,0 дол США. Це приблизно в 4 рази перевищує відповідні витрати в Угорщині, Польщі, Словаччині, Естонії, Литві. У Російській Федерації цей показник у 2002 р. становив 209,24 дол США.

У європейських містах проживає 2/3 населення. Чисельність міської бідноти зростає, в містах проявляється відособленість суспільних груп. Бідна частина міського населення більшою мірою схильна до хвороб через погані житлові умови, відсутність належної санітарії, незадовільне харчування та професійні шкідливості. У багатьох містах загострилася ситуація з безпритульними. До особливої групи ризику через незадовільний стан належать етнічні мігранти й біженці.

Зв'язок між політикою в сфері охорони здоров'я та політикою інших секторів, наприклад щодо зайнятості населення, підтримки розміру доходів на певному рівні й соціального забезпечення, житла і освіти, відіграє важливу роль у всіх державах Європи. Фактичними даними підтверджується, що за рахунок створення рівних можливостей для отримання доходу і пов'язаного з цим підвищення рівня культурного розвитку суспільства можна домогтися *психосоціального благополуччя населення*.

Визнано, що психосоціальні чинники сприяють розвитку хвороб серця і гіпертензії, алкогольного психозу, неврозу, виразкової хвороби, збільшення числа вбивств, нещасних випадків, самогубств і т. ін. Перераховані явища мають тенденцію до зростання в країнах, які переживають період бурхливих

соціальних та економічних перетворень на тлі відсутності адекватної соціальної політики.

Безпрецедентна смертність, яка спостерігалася в багатьох країнах у 1990-ті рр., виявилася наслідком накладення тягаря адаптації до нових умов на уповільнений процес зниження рівня здоров'я. Додатковим поштовхом до погіршення здоров'я став масовий розвиток психосоціальних стресових станів, обумовлених не тільки несподіваним підйомом безробіття, плинністю кадрів і нестабільністю працевлаштування, а й розхитуванням основ інституту сім'ї, зростанням масштабів зубожіння, міграцією населення та активізацією процесів соціального розшарування.

Серед працевлаштованого населення простежується взаємо-зв'язок між міцністю займаного положення, з одного боку, і смертністю та захворюваністю – з іншого. Як безробіття, так і невпевненість у збереженні за собою робочого місця надають руйнівного впливу на здоров'я, підвищуючи ризик психологічних і фізичних порушень і самогубств. Механізми, за допомогою яких ці тенденції впливають на здоров'я і благополуччя, досить складні.

Освіта – ще одина з важливих детермінант здоров'я. Рівень освіти обумовлює показники смертності й захворюваності (за аналогією зі впливом розміру доходу). Матеріальне становище і культурний потенціал сім'ї помітно впливають на рівень освіти дитини. У дітей з більш високим рівнем освіти чи професійної підготовки набагато більше шансів бути здоровими і мати у майбутньому добре оплачувану роботу.

Гендерна (статева) приналежність вважається одним із детермінантів здоров'я. Нерівноправність, зумовлена цим чинником, впливає на ризик виникнення проблем зі здоров'ям. Існують явні відмінності, основу яких складають майже напевно *біологічні характеристики*. Жінки живуть на 4-7 років довше, ніж чоловіки, і в розвинених, і в менш розвинених країнах, але подвійне навантаження, яке вони несуть, виконуючи роботу по дому і на робочому місці, негативно відбивається на здоров'ї. У жінок з більшою ймовірністю, ніж у чоловіків, виникають стани депресії і тривожності. Разом з тим, чоловіки більшою мірою схильні, наприклад, до нещасних випадків. Ця ситуація в останні роки в країнах Центральної та Східної Європи, а також більшою мірою в країнах СНД ще більше погіршилася.

Тягар хвороб, обумовлений чинниками харчування, значніший, ніж вважається. Насичені жирні кислоти призводять до підвищення рівня холестерину. Ця обставина є визначальною у розвитку епідемії ішемічної хвороби серця – провідної причини смерті на тлі *ожиріння*. Ризик розвитку діабету підвищується в 100 разів, очікувана тривалість життя знижується на 8-10 років. Профілактика ожиріння – найкраща стратегія.

Споживання фруктів і овочів зменшує ризик розвитку хронічних хвороб. Однак у більшості країн не забезпечується споживання рекомендованих ВООЗ 400 г в день на людину. Так, в Азербайджані, Молдові та Україні споживають 157 г овочів і 97 г фруктів, в Казахстані, Киргизстані та Узбекистані відповідно 159 і 194. В Італії та Португалії ці показники становлять 243 і 196 г. Як підкреслювалося вище, простежується прямий зв'язок між споживанням жирів,

рівнем холестерину і підвищеним ризиком розвитку хронічних хвороб. Відповідно до рекомендацій ВООЗ на жири має припадати менше 30% загальної калорійності в добовому раціоні харчування людини.

Фізично пасивні люди середнього та старшого віку піддаються значно більшому ризику розвитку цілого ряду неінфекційних хвороб у порівнянні з особами, що ведуть помірний і активний спосіб життя. За наявними даними, успішна боротьба з *гіподинамією* дозволить скоротити частоту ішемічної хвороби серця на 15-39, інсульту – на 33, гіпертензії – на 12, діабету – на 12,35, раку товстої кишки – на 22-33, раку молочної залози – на 5-10, переломів на фоні остеопорозу – на 18%. Останні дослідження вказують на те, що позитивно впливають на здоров'я щоденні вправи помірної інтенсивності. Така нова концепція фізичної активності сприяє зміцненню здоров'я (Фаузі) і має на увазі заняття не тільки у вільний від роботи час, але й на роботі, і в транспорті.

У рамках проведеного в 2000 р. обстеження за участю країн ЄС для уточнення ставлення населення до фізичної активності, маси тіла та здоров'я була використана стандартна методологія. Було встановлено, що частка населення з недостатнім з точки зору здоров'я рівнем фізичної активності (менше 3,5 год на тиждень) становила в середньому 41% населення. Менш активні фізично 70% населення в Португалії та Іспанії, 14% – у Фінляндії та Швеції. Згідно зі зведеними загальноєвропейськими даними з'ясувалося, що жінки витрачали на фізичні заняття менше часу, ніж чоловіки. Відсоток літніх, які були фізично активні понад 3,5 год, зменшувався з віком, до того ж більшу активність проявляли особи з більш високим рівнем освіти.

За даними ВООЗ, у світі палять 1 млрд чоловіків і 250 млн жінок, тобто кожен п'ятий житель планети. У Європі курців приблизно 215 млн осіб, з них 130 млн – чоловіки. Щорічне число смертей, пов'язаних зі споживанням тютюнових виробів, складає близько 1,2 млн (14% усіх смертей). З цього числа 700 тис. припадає на країни Центральної та Східної Європи. З 25 європейських країн, в яких проживає 60% населення Європи, середня поширеність *паління* серед чоловіків становить 34% у західних і 47% – у східноєвропейських країнах, серед жінок відповідно 25 і 20%. Серед молоді сформувався відповідний тип поведінки куріння. Судячи з наявних даних, ніяких ознак скорочення масштабів паління не спостерігається. У Європі серед молодих людей у віці 15-18 років палять близько 30%.

Можна відзначити статистично значущу різницю серед різних соціально-економічних груп населення. Так, в Об'єднаному Королівстві лише 10% жінок і 12% чоловіків з високим рівнем життя є курцями, тоді як у групі з низьким рівнем життя відповідні цифри вищі в 3 рази. Безробітні в більшій мірі, ніж працевлаштована частина населення, схильні долучатися до паління.

Кожен рік понад 55 тис. молодих європейців помирають внаслідок зловживання *алкоголем*: у Європі одна з чотирьох смертей, що наступили у віці 15-29 років, пов'язана зі вживанням алкоголю. Крім того, від 40 до 60% усіх смертей у результаті травм обумовлені алкогольним сп'янінням. Споживанням алкоголю і, зокрема, гострою алкогольною інтоксикацією пояснюється виникнення істотних відмінностей у показниках смертності серед молодих

дорослих у Західній та Східній частинах Європи, а також між чоловіками і жінками.

У європейському регіоні найвищий рівень споживання алкоголю у світі: у середньому 7,3 л чистого алкоголю на людину в рік. Нижні й верхні межі коливання відповідають 0,9 і 13,3 л на людину, а якщо підсумувати недовраховане споживання спиртного, то в окремих країнах цей показник зростає до 20 л. При обстеженні школярів на предмет вживання алкоголю відзначається явне збільшення частки учнів, які вживають спиртні напої у Центральній та Східній Європі, особливо в Литві, Польщі, Словаччині, Словенії, а також у Данії, Німеччині, на Мальті, у Великій Британії.

Серед дорослого населення характерні високі рівні споживання алкоголю в країнах Північної Європи, особливо в Ірландії. У Південній Європі за цим показником лідирують Греція і Португалія; росте споживання в Македонії, Румунії та Чехії; в СНД рівень споживання алкоголю підвищується в Білорусі й Росії.

Зловживання наркотиками в Європі – наболіла проблема. Східна Європа стрімкими темпами наздоганяє західні країни, і в наявності всі ознаки того, що на території всього регіону загальна ситуація погіршується. Найбільш тривожна тенденція пов'язана зі стрімким зростанням числа споживачів ін'єкційних наркотиків, що сприяло поширенню ВІЛінфекції. Приблизно 70-75% наркоманів, що проходять лікування в країнах Центральної та Східної Європи, вводять наркотики внутрішньовенно.

Отже, відчутні відмінності в стані здоров'я населення в країнах європейського регіону сфокусувалися в межах чітко окресленого кола чинників (крім служб охорони здоров'я, генетики і способу життя індивідуума), які впливають на здоров'я на рівні популяції. Фактичні дані свідчать про те, що такі відмінності значною мірою є наслідком прояву соціальних, економічних детермінантів. Менш очевидною уявляється дійсна роль кожного чинника окремо. Наведені причинно-наслідкові зв'язки свідчать про необхідність значних змін у соціально-економічній сфері. Це сприятиме поліпшенню здоров'я населення у всіх країнах.

Підбиваючи **підсумок** з вищевикладеного, можна дійти такого висновку: право на охорону здоров'я визнана світовим співтовариством як основне невід'ємне право, що належить кожній людині. Воно проголошено вже в самих перших міжнародних правових актах і віднесено до групи економічних, соціальних і культурних прав. При найбільших світових організаціях існують спеціальні підрозділи, колом обов'язків яких є законодавча ініціатива, розробка міжнародно-правових актів щодо реалізації права на охорону здоров'я; нагляд за виконанням положень міжнародних правових актів, що закріплюють права і свободи людини, ратифікованих державами. Право на охорону здоров'я стало невід'ємною частиною комплексу прав людини, визнаних практично у всіх країнах, навіть у тих, де воно формально не зафіксовано. У багатьох країнах право на охорону здоров'я стало частиною внутрішньодержавного права, закріплене в основних правових актах.

До основних проблем і завдань ЄС є гармонізація законодавства в сфері охорони здоров'я. Прийняття координаційних регламентів являє собою основний спосіб забезпечення реалізації права на охорону здоров'я громадян держав-учасниць Євросоюзу. В Європі існують декілька моделей організації охорони здоров'я, які доповнюють одна одну: національно-державна система, медичне страхування (обов'язкове та добровільне), приватна медицина.

Метою Ради Європи є розробка справді європейської політики в галузі охорони здоров'я, що може бути досягнуто нижченаведеними шляхами:

- об'єднанням питань прав людини, соціальної згуртованості та охорони здоров'я;
- уніфікацією державами-членами їх політики в галузі охорони здоров'я в плані її безпеки та якості;
- проведенням заходів профілактичного й освітнього характеру в галузі охорони здоров'я;
- забезпеченням рівноправного доступу до медичної допомоги, сприянням правам пацієнта, участю громадян в охороні здоров'я та захистом уразливих груп.

Контрольні питання

1. Які міжнародно-правові документи гарантують право на охорону здоров'я?
2. Які існують міжнародно-правові стандарти у сфері охорони здоров'я людини?
3. Визначте основні напрямки євроінтеграції у сфері охорони здоров'я.
4. В чому полягає проблема міждержавного регулювання права на охорону здоров'я в контексті правового простору ЄС?
5. Визначте вплив європейського права на процеси організації охорони здоров'я в країнах-учасниках ЄС.
6. Яку роль відіграють координаційні регламенти у забезпеченні реалізації права на охорону здоров'я громадян держав-учасниць ЄС?
7. Які існують моделі організації охорони здоров'я в країнах ЄС?
8. Охарактеризуйте європейський досвід організації страхової медицини.
9. Визначте основні детермінанти здоров'я населення європейських країн.

Література [О: 4, 7; Д: 2, 5, 13, 33, 37, 52, 67, 69, 79, 84]

Змістовий модуль 10. Етностратегії в Європі та політика мультикультуралізму

10.1. Основні принципи побудови міжетнічних відносин у сучасній Європі.

10.2. Права людини в контексті прав етнонаціональних спільнот.

10.3. Етностратегії західноєвропейських країн щодо збереження культурної самобутності іноетнічних груп.

10.4. Ідеологія і політика мультикультуралізму. Особливості мультикультуралізму в країнах Європи та його майбутнє.

Ключові поняття: етнос, нація, меншина (етнонаціональна або іноетнічна група), етностратегії, ідентичність, діалог культур, мультикультуралізм.

10.1. Основні принципи побудови міжетнічних відносин у сучасній Європі

Питання вдосконалювання системи міжнаціональних та міжетнічних відносин потребують особливої уваги політологів, істориків, правознавців та вчених інших галузей знань різних країн, тому що етнонаціональні відносини складають групу проблем, які найскладніше розв'язуються.

Майже всі сучасні національно-державницькі спільноти є поліетнічними. Поліетнічність вже сама по собі уявляє значну проблему міжнаціонального спілкування в середині спільноти. Проблемою є також і певний ступінь етнічної нерівності, яка залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни на конкретному етапі. Соціально-культурна нерівність несе в собі небезпеку потенційного вибуху, який може відбуватися (з погіршенням економічної або політичної ситуації) у формі міжетнічних конфліктів.

Як свідчить досвід розвинених поліетнічних держав, механізм захисту етнонаціональних меншин, а також відродження корінного етносу здійснювалося через створення та реалізацію спеціальних економічних, соціальних і культурних програм на загальнодержавному, регіональному та етнотериторіальному рівнях. З цього приводу певний інтерес становить знайомство з основними засобами побудови міжнаціональних та міжетнічних відносин в останні десятиріччя у Західній Європі, з огляду на етнополітичні процеси, що розвиваються на європейському континенті.

В європейській історії національний чинник зіграв важливу роль. Інститут національної демократичної держави дозволив реалізувати відносно успішний синтез порядку й прав людини, єдності й свободи, стабільності та динамізму. Усі досягнення Європи у сфері високої культури пов'язані з національно-духовними традиціями її народів. Національні почуття, національні ідеї були потужним джерелом консолідації, а інтенсивна міжнаціональна конкуренція – каталізатором розвитку міжнаціонального антагонізму. Під лозунгом націоналізму нерідко здійснювалась дискримінація особистості та етнічний геноцид. Повне здійснення принципу націоналізму (збіг етнокультурних та державно-політичних кордонів) у ХХ ст. виявилось неможливим, а спроби все ж таки втілити це в життя перетворились на чинник, який загрожує Європі військовими конфліктами.

Варто наголосити на існуванні об'єктивної суперечності між прагненнями держав-націй і різних етнічних спільнот. За своєю природою

держава зацікавлена у культурно-мовній однорідності соціуму, тому що остання полегшує завдання управління. Але цим самим вона свідомо чи напівсвідомо створює загрозу придушення етнокультурної своєрідності національних меншин, сприяє процесам їхньої асиміляції. Невипадково на Заході класична модель національної держави вже не сприймається як оптимальна.

Значна частина дослідників віддають перевагу розумінню нації як співгромадянства та багатокультурності й доводять, що національна державна модель зовсім не обов'язково має сполучатись з підвищенням статусу етнічної культури більшості і з асиміляційним напрямом політики. Історія привела Європу до переосмислення національних основ політики, до необхідності її реорганізації та синтезу з правами людини і з універсальними морально-духовними цінностями, і з інтернаціоналізацією та глобалізацією. Європейська інтеграція замислювалась усіма її творцями як подолання негативних виявів та обмеженості націоналізму. Європейська політика зараз спрямована на зменшення ролі держави шляхом розвитку федералізму та регіоналізму.

Дослідження суспільних поглядів у західноєвропейських країнах свідчать про зниження шовіністичних настроїв, національної гордості та про розповсюдження самоідентифікації. Багато політологів передбачають, що у країнах ЄС спад націоналізму може бути тимчасовим і далі можна буде знов спостерігати повернення втрачених національно-державних атрибутів. Проте мова не йде про зникнення національного ідентету, а спад шовіністичних стереотипів стосується тільки взаємного сприйняття західноєвропейських народів і поєднується зі збереженням та майже посиленням ворожнечі відносно емігрантів з Африки, Азії.

Найвищі показники толерантності відмічено у скандинавських країнах, Швейцарії, Великій Британії та Франції, де з 1960-х рр. ведеться цілеспрямована робота з виховання дружнього ставлення до інших культур та розвитку різноманітних форм міжкультурного обміну. При цьому треба зазначити, що ступінь толерантності прямо пов'язаний з рівнем особистого добробуту й міжособистої довіри.

Постіндустріальне суспільство привнесло новий етнічний фермент – потоки мігрантів у Західній Європі з країн Африки, Азії. Туди ж – з «бідних» європейських країн, а останнього часу – з країн Центральної та Східної Європи (мігранти становлять від 5 до 10% населення Європи (20 млн людей)). Унаслідок цього в більшості європейських країн (наприклад, Німеччині, Франції) формуються все більші меншини, які намагаються зберегти свою приналежність до рідної культури, яка нерідко в багатьох аспектах різниться з європейськими нормами. Для багатьох представників більшості визнання прав меншин виявляється проблемою ціннісного вибору.

У результаті масової міграції складається, як вважають деякі дослідники, «нова Європа» – мозаїчна та багатокольорова, яка формується під впливом різних національних культур і традицій, мов та релігій. За таких умов свого значення набуває питання забезпечення мінімальних потреб іммігрантів-іноземців у сферах освіти, культури, віросповідання. Цей феномен,

притаманний не тільки Європі, зараз складає окрему загадку нашого часу: асиміляція, яка раніше була звичайною справою, стала проблематичною. Підтримуючи постійні зв'язки з країною походження, такі меншини, по суті справи, створюють спільноти нового типу – транснаціональні. До свого коріння звертаються й історичні меншини, які часто вимагають особливого або подвійного ідентитету. Зростаюча внаслідок цього етнокультурна мозаїчність європейських суспільств ставить питання про основу основ нації – її культурно-духовну єдність, що склалася. Сьогодні це явище породжує дискусії, але надалі можливе ускладнення структури нації, переосмислення філософсько-духовних основ європейців.

Фундаментальним елементом ідеї націй, що відрізняє її від ідеї держави, завжди є культурний компонент. Культурі кожного етносу притаманні риси, які виділяють її серед культур інших етносів. Крім того, культура даного етносу спроможна впливати на інші етнічні культури та зазнавати, в свою чергу, їхнього впливу, тобто бере участь у міжкультурній взаємодії. Центр етнокультурної проблематики зараз треба розглядати у співвідношенні модернізації, оновлення та перебудови способу життя, з одного боку, і його спадкоємності – з іншого. Ніколи ще потік нововведень різного роду не був таким інтенсивним, ніколи ще він не стимулював такого енергійного процесу зміни стилів і засобів життя, переоцінки всіх цінностей; ніколи він не загрожував такій радикальній трансформації соціальної етики, емоційно-ціннісній основі особистості. Однак чим сильніше та різноманітніше буде потік запропонованих змін, тим гостріше постане питання про прийнятність зразку життя, про збереження або втрату культурної ідентичності, про ціннісні орієнтири етнічної ідентифікації.

Зростаюча культурна мозаїчність суспільств істотно змінює структуру національної єдності. В умовах глобалізації культурний простір використовують як об'єкт економічної та культурної експансії. Наприклад, це загроза американізації культури, розповсюдження масової культури. Багато країн Західної Європи серйозно ставляться до цієї проблеми і підтримують прагнення до збереження національної ідентичності. За існуючої тенденції до уніфікації помітне намагання зберегти історичну спадщину та національну й регіональну ідентичність.

Реагуючи на європейську уніфікацію, різні культури почали розробляти свої методи захисту власних цінностей, і вони не завжди мали невинний характер (наприклад, сепаратизм, расизм, тероризм – про що свідчать угруповання «Ета», «Ірландська Повстанська армія» тощо). Європейська політика сама створила ґрунт для таких явищ. Повоєнний лібералізм вимагав, щоб політика була відокремлена від національності, а держава мала бути індиферентною відносно расової, національної, релігійної, культурної належності своїх громадян.

Однак на практиці держава заохочує розвиток деяких культур і цим обмежує інші. Наприклад, вводиться викладання якою-небудь певною мовою або затверджується перелік свят. Це означає дискримінацію не тільки відносно тієї чи іншої групи, але й відносно кожної окремої особи, яка входить до неї.

Ось чому пануюче в Європі ліберальне вчення про право, згідно з яким права трактуються відносно кожної, окремо ізольованої від групи особистості, виявляє свою недостатність. Воно має містити в собі розгляд прав з погляду приналежності індивідуума до групи (тобто визнання індивідуальних і колективних прав).

На наш погляд, країни ЄС зараз створюють свою єдину культуру, яка базується на **принципі полікультурності та збереженні іноетнічних культур**. Окремою проблемою є можливість формування єдиного культурного ідентету в Європі з її особливими умовами. Справжня консолідація Європи можлива тільки в органічному зв'язку з культурами та досвідом її народів, на основі спільних рис. Тобто, вона передбачає не витискування національних ідентетів, а їх еволюцію та органічне доповнення ідентетом європейським. З цього випливає і **офіційний культурний принцип ЄС «єдність в багатоподібності»**.

Можна передбачити, що якщо Європа має реальні шанси створити наднаціональний ідентет, органічно пов'язаний з культурним і історичним досвідом її народів, то цей процес не тільки затягнеться на тривалий час, а навряд чи зможе мати владу над національною свідомістю, а тим більш витиснути її. Більш того, як свідчать соціологічні дані останніх років, все потужнішим стає регіональний чинник у формуванні свідомості та ідентичності європейців. Так, із світом в цілому або з континентом ототожнюють себе лише 9% мешканців Західної Європи, тоді як з країною – 28%, а з містом або провінцією – 63%.

Формування нової наднаціональної культурної спільноти та ерозія існуючої національно-державної системи самоідентифікації вимагає нового принципу структурування інтеграційного простору. У перспективі таким принципом може стати регіоналізм – тим більше, що для деяких територій цей тип самоідентифікації до теперішнього часу є переважним (Шотландія, Корсика, Країна Басків та ін.). Тут національно-державний рівень політичної організації стає стиснутим між наднаціональним і регіональним рівнями, причому останній часто відтворює національно-державну модель у зменшеному варіанті.

На наш погляд, можна передбачити зміну національної свідомості в напрямку більшого культурного плюралізму, більш гнучкого та позитивного співвідношення між етнокультурною, політичною та державною єдністю, а також взаємодоповнення колективних ідентетів різних народів. Це передбачає продовження еволюції національної ідеології, прогрес якої очевидний в Європі. Міжетнічний мир і злагода в країні багато в чому зумовлені як соціально-економічною та політичною ситуацією в державі, так і збереженням стабільності в ставленні більшості населення до іноетнічних груп.

Отже, феномени етнічного відродження, національного будівництва, регіоналізації та глобалізації діалектично взаємопов'язані. Досвід розвинених країн підтверджує, що процеси уніфікації та інтеграції викликали як зворотну реакцію намагання відродити локальний культурний партикуляризм, етнічну ідентичність. Така реакція цілком логічна, якщо розглядати її як відповідь на

стандартизацію соціальних норм, цінностей, політичних інститутів та розповсюдження масової культури.

Націоналізм мав доповнюватися визначенням універсального виміру в розвитку людства прав особистості, моральних законів, наднаціональних та трансдержавних форм спільності. Футурологи вважають, що національно-державний тип самоідентифікації поступово поступиться свідомості наднаціональної європейської спільності та субнаціональному регіональному типу первинної самоідентифікації. Поєднання філософії націоналізму та елементів наднаціонального мислення стало найтипівішим явищем для суспільної думки й для державної ідеології сучасності.

10.2. Права людини в контексті прав етнонаціональних спільнот

Індивідуальні і колективні права хоча й різні за своєю природою, але нерозривно пов'язані між собою. Право індивіда – природне право, притаманне йому від народження, одна з головних цінностей людського буття, і як таке воно має виступати виміром усіх процесів у суспільстві. Ось чому важко переоцінити значення принципу «людський вимір», яке міжнародне співтовариство розробило в останній чверті ХІХ ст. і яке є орієнтиром в складних суперечливих процесах, що відбуваються сьогодні у світі.

Колективні права (право народу, нації, право спільноти, асоціації) не є природними, оскільки формуються в міру становлення інтересів тієї чи іншої спільноти й визначаються цілями та інтересами колективних утворень. Колективні права не мають ігнорувати права людини чи подавляти їх, бо інакше цілі та методи таких спільнот антигуманні й протиправні. Якими б різнобічними не були ці права, їх правомірність має незмінно проходити перевірку «людським виміром» – правами індивіда. Ось чому колективні права не можуть бути вищими за індивідуальні й мають перебувати з ними у гармонії.

Важко сказати, хто і коли вперше заявив про пріоритет права людини над правами нації, етнічної спільноти. Поштовхом до цього, мабуть, була сама практика вирішення етнонаціональних конфліктів, в ході яких, як правило, мали місце масові порушення прав людини. Саме тому сьогодні вкрай необхідна чітко визначена система міжнародних механізмів, яка б детально визначила права народів і націй, включаючи контроль за дотриманням права вільно виражати свою національну самобутність та національні почуття як невід'ємний компонент прав людини та його гідності.

В останній час дослідники все більше говорять про необхідність введення поняття **«етнополітичні права»**. *Етнополітичні права* можна визначити як одну з груп основних конституційних прав і свобод людини, громадянина та етнонаціональних спільнот (націй, народів, етнічних та національних меншин), які визначають їх статус, регулюють взаємовідносини між ними та державою, надають можливість брати участь у суспільному і, зокрема, в етнонаціональному та етнополітичному житті. Етнополітичні права доцільно

поділити на дві групи: 1) індивідуальні права людини і громадянина; 2) колективні права етнонаціональних спільнот.

До індивідуальних етнополітичних прав людини і громадянина можна віднести право на самовизначення, своє етнічне (національне) ім'я та прізвище; належність до своєї етнічної спільноти та держави мешкання, користування рідною мовою, створення етнічних (національних) об'єднань, участь в управлінні своєю етнічною спільнотою і державою, спілкування з представниками свого етносу за кордоном та ін.

Які ж права мають етнонаціональні спільноти і як це пов'язано з правами людини? Це *права на вільну національну самоідентифікацію, самовизначення, національно-територіальну та культурно-національну автономію, захист від дискримінації за національною ознакою.*

Одним з головних національних прав є право на **вільну національну самоідентифікацію**. Згідно з ним кожна людина має право вільно обирати національну приналежність або ж визнавати себе особою без національності (у деяких державах національність громадян взагалі не фіксується в державних документах). Наприклад, Рамкова конвенція про захист національних меншин у ст. 3 проголошує, що будь-яка особа, котра належить до національної меншини, має право вільного вибору розглядатись або не розглядатись такою, і цей вибір або здійснення прав, пов'язаних з цим вибором, не мають утискувати цю особу.

Право націй на самовизначення безпосередньо пов'язане з правами та свободами людини і зафіксоване у міжнародних угодах як одне з прав людини. Історія боротьби за права людини була боротьбою не лише за громадянські та політичні, а й за національні права. Право націй на самовизначення як колективне право є необхідною передумовою для здійснення індивідуальних прав людини – громадянських, політичних, економічних та культурних. Хоча за нормального розвитку процесів на самовизначення народу проблема ранжування індивідуальних та колективних прав зазвичай не виникає. Такий підхід здається найдоречнішим, проте його важко реалізувати на практиці. Протиріччя, що виникають між правами людини, правами держави, народу, нації, національних меншин, корінних народів, є однією з причин міжнаціональних конфліктів, у яких кожна сторона висуває власні вимоги, захищає власне право на суверенітет, звертаючись при цьому до історичних аргументів, які трактує на свою користь. Держави мусять підтримувати та поважати права націй на самовизначення. Так захищаються і права націй, і меншин, і перш за все – людини.

Таким чином, право на самовизначення – одне з прав, що належить людині, яке можна реалізувати спільно з іншими членами спільноти. Воно є одночасно і колективним правом нації, і індивідуальним правом людини, бо тісно взаємопов'язане з багатьма іншими правами людини, є однією з умов їх здійснення.

Етноси, які з різних причин не можуть створити свою державність, а також меншини, що компактно мешкають за межами своїх держав, можуть користуватись **правом на національно-територіальну автономію**. Це передбачає створення національних адміністративно-територіальних одиниць з

органами місцевого самоврядування, розробку та реалізацію заходів щодо задоволення національних потреб населення. Слід зазначити, що право на національно-територіальну автономію нерідко піддається критиці, оскільки його реалізація містить потенційну загрозу цілісності держави, особливо унітарної.

Право на культурно-національну автономію використовується у тих випадках, коли національність, що компактно мешкає, не складає більшості населення того чи іншого регіону або розселена дисперсно. У такому разі національно-культурні потреби забезпечуються через діяльність національно-культурних товариств, центрів, асоціацій або спеціально обраних органів культурного самоврядування.

Право на захист від дискримінації за національною ознакою гарантує, що жодна людина не може бути обмежена в будь-яких правах з причин своєї національної приналежності, забороняється геноцид. Рівність прав громадян різних національностей та права національних меншин закріплені в конституціях європейських держав.

Відтак однією з найважливіших прерогатив у правах людини в різних країнах є рівність незалежно від національностей, раси чи віросповідання, культурних традицій і мови.

В світі існує досить багатий досвід регіональних форм співробітництва і захисту прав людини. Як приклад можна навести співробітництво держав, що входять до Ради Європи. На сьогодні в межах Ради Європи створено справжню «європейську» (тобто регіональну) систему захисту прав людини, яку визнано однією з найефективніших у світі. У рамках Ради Європи було укладено чимало міжнародних конвенцій та інших угод, більшість яких пов'язана з правами людини. Створено також і відповідні контролюючі органи, що забезпечують функціонування механізму захисту за тим чи іншим міжнародним документом.

Найвизначнішим документом щодо захисту прав людини, створеним під егідою Ради Європи, визнано Європейську Конвенцію про захист прав людини та основних свобод 1950 р. Її вважають найзначнішою та найефективнішою з чинних міжнародних документів і визнано одним з найдосконаліших у світі документів щодо прав людини.

Отже, права людини та права нації, народу, національних меншин тісно пов'язані між собою. Особи, які належать до меншин, володіють тим же обсягом прав людини, що й особи, які складають більшість. Однак ця рівність не веде до автоматичної рівності в фактичному становищі меншості і більшості, хоча є необхідною його передумовою. Тому права меншин мають забезпечуватись додатковими гарантіями.

З огляду на вищенаведене, можна зазначити, що вся сфера прав людини стосовно етнонаціональних спільнот може бути умовно поділена на дві групи прав, які: а) можуть бути забезпечені в рамках загального режиму прав людини; б) потребують для їх захисту особливих гарантій. Тобто це права, які забезпечують етнічну, культурну, релігійну та мовну самобутність, зберігають їх ідентичність.

Сьогодні стає дедалі очевиднішим, що складні й пекучі етнополітичні проблеми не можна вирішувати ні через індивідуальні права людини і громадянина, ні навіть за допомогою концепції прав людини, яка належить до національної меншини. Їх можна вирішувати лише в разі визнання і забезпечення колективних прав етнонаціональних спільнот, включно з правами етнічної нації, корінних народів, етнічних та національних меншин, звичайно у нерозривній єдності з визнанням і забезпеченням загальних прав людини та її індивідуальних етнополітичних прав.

Захід це вже зрозумів, що підтверджується розробкою «нової ліберальної теорії прав національних меншин», яка визнає їх колективні права; концепції «етнокультурної справедливості», основний зміст якої полягає в тому, що держава має забезпечувати рівні права і свободи всім етнонаціональним спільнотам. Варті згадки і зусилля західних науковців, спрямовані на оновлення концепцій культурно-національної автономії та розробку нової теорії під назвою «етнофедералізм» та ін.

Таким чином, права людини і права нації, народу, етнічної групи невід'ємні одне від одного. Однією з важливих прерогатив в етнічній політиці є рівність і недискримінація за національною ознакою. Але реалізувати свої національні права людина може не індивідуально, а лише як член певного колективу. Не може бути вільною людина, якщо невільний її народ. Отже, права і свободи кожної людини неподільні з правами тієї спільноти, в якій вона живе. Тому зараз не має виникати проблема ранжирування індивідуальних та колективних прав.

Бурхливим процес міжнародно-правового становлення прав народів почався після Другої світової війни як наслідок процесів демократизації міжнародного права і лібералізації внутрішньодержавного життя, з'явилися перші міжнародні документи, присвячені захисту прав людини і національних меншин на універсальному ґрунті.

Після Другої світової війни основна увага приділялась захисту прав індивідів, але з початку 1990-х років чільне місце зайняли колективні права національних меншин, корінних народів. До таких можна віднести права на самовизначення; власну назву (самоназву); етнополітичну безпеку; збереження своєї етнічної (національної) самобутності; захист власних інтересів; збереження і розвиток власної мови, культури, способу життя, звичаїв і традицій; самоврядування; представництво в державних та місцевих органах влади; участь у розробці законопроектів щодо своїх прав і свобод; створення держави (для тих націй і народів, які цього прагнуть чи мають відповідні устремління та потенціал) або державного утворення, національно-територіальної чи культурно-національної автономії (для тих корінних народів, етнічних і національних меншин, які того бажають чи вже домагаються); інтеграцію (для корінних народів, етнічних та національних меншин) у «велике суспільство» й багато інших.

10.3. Етностратегії західноєвропейських країн щодо збереження культурної самобутності іноетнічних груп

Кожна поліетнічна країна раніше чи пізніше стикається з проблемою врегулювання інтересів етнонаціональних утворень і держави, на території якої вони мешкають. Етнонаціональна модель держави складається з різних типів етностратегій залежно від політичного режиму в країні, культурно-історичних традицій, тощо. Так, тоталітарні та авторитарні системи часто за основну етностратегію обирали політику геноциду, стратегію переміщення етноструктури (депортацію), але в сучасних умовах світове співтовариство забороняє застосовувати такі етностратегії.

Розглянемо запровадження певних заходів у демократичних етнонаціональних моделях на прикладі Бельгії, Швейцарії, Іспанії та інших країн Західної Європи стосовно іноетнічних груп населення, приділяючи особливу увагу етнокультурному компоненту, тому що питання культури стосуються самої сутності етнічності і, як слідство, до основоположних інтересів етнічних колективів.

На сьогодні у світі превалюють комбіновані етностратегії, які об'єднують елементи різних типів. Сучасні західноєвропейські суспільства віддають перевагу системам *акомодації* та *нена-сильницькій асиміляції*. *Технологія акомодації або «укорінювання»*, як переконує наукова думка і демонструє міжнародний досвід, має два шляхи втілення: федералізм і представництво у центрі. Етнонаціональні утворення, які вийшли за межі культурно-просвітницьких вимог і потребують представництва у владних політичних структурах, можна захищати шляхом надання їм конкретних прав, створивши додатковий орган самоврядування на рівні адміністративно-територіальних одиниць або гарантуючи етнонаціональним меншинам більш широке представництво у центральному уряді. Такий спосіб є ефективним для гарантування прав тих етнічних меншин, котрі мешкають у країні не компактно, а дисперсійно – розселені невеликими групами по всій країні і не мають змоги суттєво впливати на місцеву владу.

Акомодативна політична технологія дозволяє залучати до процесу державотворення різні етнічні спільноти, котрі не вимагають повного відокремлення. Так, **Бельгія** була готова наділити статусом культурно-мовної автономії етнічні групи, які мешкають компактно на означеній території, але не поспішає розвивати другий «конкурентний» рівень управління, на якому територіально-адміністративні одиниці могли б боротися за перерозподіл владних повноважень з центральним урядом. Бельгійська особливість акомодаційних технологій полягає у максимальній свободі культури, економіки, мовного розвитку в обмін на центрально-політичні сфери.

На наш погляд, така акомодація робить етнокультурні утворення значною мірою самодостатніми, що надає федеральним органам влади можливість концентрувати увагу на загальнодержавній стратегії розвитку країни. Але досягнутий міжетнічний консенсус в Бельгії потребує постійної юридичної та політичної корекції, оскільки вимоги етносів можуть змінюватись.

Цікаво вирішується питання законодавчої регламентації статуту народів та іншомовних меншин в **Іспанії**. Статuti Каталонії, Країни Басків, Галісії

лише закріплюють факт існування національності, яка склалась, наявність офіційної мови області, можливість збереження та розвитку традицій регіональних громадянсько-правових та адміністративно-процесуальних норм. Національно-територіальний характер автономії проявляється лише в обсязі компетенції, яка значно ширше, ніж в інших областях, які мають адміністративно-територіальну автономію.

Іспанське керівництво обрало іншу політичну технологію, ніж Бельгія. Верховна влада Іспанії використовує стратегію *«вибіркової акомодатії»*, наділяючи лише каталонців і басків деякими зі своїх повноважень у сфері культури, освіти, охорони здоров'я, але не прагне наділяти такими ж правами інші, менш відмінні у культурному плані території.

На нашу думку, *«вибіркова акомодатія»* дозволяє поступово розширювати права регіонів, зважаючи на специфіку кожного з них. Така схема перерозподілу повноважень між центром і регіонами результативна доти, поки не посилюються відцентрові тенденції, спрямовані на повне відокремлення. Оскільки в такому випадку найдемократичніша держава не погодиться з крайнім сепаратизмом і перейде до силових дій у більшості варіантів. Позитивним моментом такого варіанта акомодатії є *«індивідуальний підхід»*, можливість зважати на особливості етнічних сегментів, раціонально поєднуючи юрисдикції місцевого самоврядування та центральних органів влади. Тобто влада не забороняє етнокультурного, політичного розвитку етносів, але й намагається не підштовхувати його, розв'язуючи проблеми етнічного відродження за мірою їх виникнення.

У наш час у світі широко застосовують *«консоціативні» (співдружні) інститути*, які існують у Бельгії, Швейцарії та Нідерландах. Це домовленості, які гарантують усім групам плюралістичного суспільства загальне керівництво країною за допомогою так званої *«великої коаліції»*. Саме тут досягнуто продуктивне та раціональне поєднання співробітництва регіонів з центром.

У згаданих етностратегіях, які мають різну політичну технологію впровадження, головним залишається принципова відмова від застосування силових методів (при цьому існують прикрі винятки: терористське угруповання басків «Ета», ірландська республіканська армія та ін.), характерний гнучкий підхід до регулювання правового статусу іншомовних груп з огляду на історичний фактор, культурні традиції, вимоги конкретних груп. *Основною метою розробки етностратегічних програм є досягнення компромісу між центром і регіонами, державою та етнонаціональними утвореннями, що становить стрижневий чинник легітимації демократично-політичного режиму.*

Треба відмітити, що в наші часи в країнах Західної Європи відбувається перерозподіл акцентів при регламентації статусу іноетнічного населення. Більше уваги приділяється не стільки питанням збереження національно-культурної самобутності, які досить чітко розроблені в законодавстві і реалізуються на практиці, скільки *підвищенню ролі етнічних груп щодо вироблення загальнонаціональних рішень та представництву їх інтересів на центральному рівні.*

У цій сфері можна виділити декілька напрямів. Один з них – *надання певних прав в сфері міжнародних відносин*. Як правило, статuti іспанських автономних спільнот передбачають лише інформування областей центром про розробку міжнародних конвенцій та договорів, які являють інтерес для області. У деяких статутах з огляду на національний склад населення закріплюється право автономних спільнот ініціювати перед іспанським урядом про укладання договору або угоди з конкретною державою. Подібні договори можуть бути пов'язані з культурним співробітництвом, в першу чергу, з країнами, в яких є каталонська спадщина, області з баскським населенням або з країнами, в яких склались особливі культурні чи мовні контакти.

Досить часто зустрічається *створення консультативних органів із представників іншомовних груп на центральному рівні* (наприклад, у Фінляндії існує Шведська народна асамблея та Саамський парламент, в Австрії при відомстві Федерального канцлера створена Рада національних меншин). Ці органи прагнуть дотримуватись принципу пропорційного представництва політичних поглядів та світоглядів.

Найбільш розповсюдженою є *практика заслуховування думок зацікавлених груп населення* при ухваленні рішень на центральному рівні питань, які стосуються їх інтересів. Більшими правами володіють іншомовні групи, які мають певну територіальну самостійність. В Італії представники областей, де компактно мешкають великі іншомовні групи, беруть участь у засіданнях уряду при обговоренні важливих для області питань.

У країнах Західної Європи в державному апараті створюються різні органи, що спеціально опікуються інтересами іншомовних груп населення. Це можуть бути особливі міністри або міністерства (наприклад, федеральні міністри у справах національних меншин в Австрії, Міністерство у справах Гренландії в Данії), підрозділи в межах окремих міністерств (Консультативна рада у справах саамів у рамках Міністерства внутрішніх справ, Консультативна рада у справах циган при Міністерстві соціальних питань та охорони здоров'я в Фінляндії), при голові уряду (в Італії служба Бюро областей при Голові Ради Міністрів керує питаннями, пов'язаними зі специфічними проблемами прикордонної зони, етнічних меншин, двомовності, міждержавних відносин областей). У ряді країн набули розповсюдження зустрічі представників іншомовних груп і членів уряду (наприклад, в Норвегії з 1980 р. міністр місцевого самоврядування постійно проводить зустрічі з представниками саамських організацій, що полегшує для центральної адміністрації отримання достовірної інформації).

При фізичному і територіальному збереженні етносу залишається актуальною проблема захисту і розвитку його культури. Справжнє відродження національного життя неможливе без збереження самобутності національної культури. Етнополітичний підйом примусив всі західні держави змінити політику у цій сфері.

Європейське товариство зараз намагається зберігати культурну самобутність народів, етнонаціональних меншин та утримується від політики насильницької асиміляції. В деяких випадках йдеться про створення

умов для збереження традицій, зразку життя, середовища мешкання корінного населення (малочисельні народи Півночі, суб'єтнічні групи сардинців, голландських фризів і т.д.); в інших – про надання іноетнічним суспільствам можливостей для розвитку культурно-національної самобутності, а в деяких – про забезпечення мінімальних потреб іммігрантів-іноземців в галузі освіти, культури, віросповідання (етнонаціональна політика тієї чи іншої держави має зважати на прагнення іммігрантських общин (етнічних груп) зберегти свою етнічну самобутність).

Основоположним документом для Європи в сфері збереження культурного розмаїття стала **Європейська культурна конвенція**, ухвалена 19 грудня 1954 р. На сьогодні можна визначити такі *напрями роботи європейського співтовариства у сфері європейської культурної спадщини*: сприяння усвідомленню і розвитку культурного різноманіття і самобутності народів Європи; пошук спільного розв'язання проблем, з якими стикається європейське товариство; здійснення європейської програми з вивчення національної політики у сфері культури; реалізація проекту «Культура і регіони», культурне співробітництво регіонів різних країн і т. ін.

Усе це сприяє утвердженню подвійного культурного ідентитету меншин, корінних народів. Тепер багато держав є не тільки гарантами збереження культури етнічної більшості, але й надають суттєву підтримку меншинам. Наближення до ідеалу рівності асоціюється не з ігноруванням етнічних відмінностей, а з їх позитивним сприйняттям. Для Європи є важливим створення атмосфери порозуміння та співробітництва між усіма людьми, які проживають на території держав. *В етнічно різноманітному суспільстві важливо жити за таким принципом: жодна культура не є бар'єром для розвитку інших культур, навпаки – вона є засобом збагачення і розширення поля власної культури.*

Збереження і розвиток різноманітності світової культури є засобом гуманізації нашого буття, але воно може бути і бар'єром у міжетнічних стосунках, якщо не буде дотримуватися відповідна політика у цій сфері. Першим кроком на шляху подолання політичних, ідеологічних, світоглядних, релігійних, психологічних обмежень та бар'єрів у сучасній практиці є діалог. Особливою його формою є діалог культур. У наш час поняття **«діалог культур»** вживається досить широко. За цим словосполученням розуміється така форма і спосіб комунікації двох або більш культур, коли кожна зі сторін визначає іншу як рівну, виявляє до неї інтерес, визнає її відмінність, поважає її унікальність і водночас через пізнання і визнання характеристик іншої культури поглиблює уявлення про себе, чіткіше усвідомлює себе, свої контури і якості, поглиблює самоідентичність.

Активізація міжкультурної взаємодії етносів є характерною ознакою сучасної доби. Проте не слід забувати, що дана тенденція за різних соціальних умов може проявлятися по-різному. В одних випадках вона може стати джерелом загострення етнокультурних суперечностей, а в інших – навпаки, яскравим проявом однієї з об'єктивних закономірностей зближення етнічних культур. Постійна або часта взаємодія етносів приводить до швидшого

засвоєння інокультурних елементів. Але насильницьке нав'язування культури неминуче викликає відторгнення і, як подальший розвиток подій, – надмірну акцентуацію власної самотності. Щоправда, в культурній активності, яка проявляється в процесі міжетнічної взаємодії, умовно можна виділити два специфічних напрями: активність по відношенню до власної культури і позитивну або негативну активність по відношенню до іншої культури.

Підбиваючи підсумки, необхідно зазначити, що етностратегії є практичним наповненням етнонаціональної моделі, органічне поєднання у цілісну програму етнонаціонального розвитку. Практика свідчить, що країни Західної Європи досить гнучко реагують та йдуть назустріч інтересам іншомовного населення, навіть якщо для цього потрібна зміна положень Основного закону країни (Фінляндія, Норвегія) або реорганізація державного устрою (Іспанія, Італія). До того ж і в тих випадках, коли правовий статус етнічних меншин в належній мірі врегульований на законодавчому рівні, потрібен періодичний перегляд нормативних актів з огляду на нові політичні реалії та пропозиції зацікавлених груп населення. У багатонаціональних державах для досягнення стабільності й збереження цілісності країни, особливо при компактному мешканні нетитульних та недомінуючих в країні етнічних груп та автономних корінних національних меншин, заради гармонізації міжетнічних відносин та зміцнення державності проводиться помірна плюралістична та мовна політика.

10.4. Ідеологія і політика мультикультуралізму. Особливості мультикультуралізму в країнах Європи та його майбутнє

У 90-ті рр. XX ст. намітилася криза західноєвропейської національної соціальної держави, який підняв на політичний рівень проблему інтеграції іммігрантів. Сучасні міграційні процеси сприяли перетворенню традиційно гомогенних в культурному плані національних держав Європи в гетерогенні, мультикультурні суспільства.

Поняття «мультикультуралізм» виникло і набуло своєї назви в 1957 році для характеристики політики Швейцарії. У науково-політичний обіг цей термін остаточно увійшов у 1971 році, коли в Канаді був затверджений Офіційний акт про мультикультуралізм. Крім Канади, мультикультуралізм є державною політикою Австралії. У Європі ідеї мультикультуралізму були офіційно визнані в 90-х рр. XX ст. Мультикультуралізм протиставляється концепції «плавильного казана» (англ. *melting pot*), де передбачається злиття всіх культур в одну (США).

Мультикультуралізм – один з аспектів толерантності, що полягає у вимозі паралельного існування культур з метою їх взаємного проникнення, збагачення і розвитку в загальнолюдському руслі масової культури. Ідея мультикультуралізму висувається головним чином у високорозвинених суспільствах Європи, де здавна існує високий рівень культурного розвитку. У сучасній Європі мультикультуралізм передбачає, насамперед, включення в її культурне поле елементів культур іммігрантів з країн «третього світу» (у тому

числі з колишніх колоній європейських країн). Згідно з доктриною мультикультуралізму іммігранти мають право і повинні зберігати свою культуру і самобутність, роблячи сучасні європейські нації схожими на «культурну мозаїку».

Обов'язковим атрибутом політики мультикультуралізму є активна пропаганда толерантності серед корінного населення. Ідеологія мультикультуралізму виходить з утопічного за суттю, припущення про можливість безконфліктного співіснування абсолютно різних за своїм характером культур.

Основними принципами даної ідеології є:

- позитивне ставлення до етнокультурних відмінностей (визнання того факту, що культурне різноманіття збагачує дане суспільство, робить його більш життєспроможним);
- право на культурну відмінність (всі члени і групи спільноти мають право на збереження і підтримку своїх культурних особливостей);
- культурна рівноцінність і взаємна толерантність;
- ієрархічно структурована, подвійна (множинна) ідентичність (кожен індивід за своїм вибором може одночасно бути частиною декількох груп);
- єдність у множинності (культурна автономія тієї чи іншої групи визнається в тій мірі, в якій вона не суперечить загальним базисним цінностям більшості, з яким ідентифікує себе держава);
- ідентифікація індивіда з тією чи іншою етнокультурною групою формує у нього стійку самосвідомість, сприяє його психологічній захищеності, створюючи цим передумови для відкритості індивіда по відношенню до інших етнокультурних груп та вихованню в ньому толерантності;
- право на рівні шанси (культурні відмінності доповнюються принципом недискримінації та рівності в соціальній сфері);
- політична керованість (мультикультуралізм не є феноменом, що сам розвивається, для його формування і розвитку необхідна політична воля і підтримка).

Реалізація мультикультурної моделі інтеграції іммігрантів передбачає: впровадження програм з адаптації іммігрантів (відповідно до закону про натуралізацію новоприбулих 1998 р. в Нідерландах іммігранти зобов'язані відвідувати мовні курси, брати участь у соціальних програмах з адаптації іммігрантів); проведення позитивних заходів, що забезпечують представникам меншин пільги з прийому на роботу, отриманні контрактів, вступі до вишів; офіційне визнання і сприяння в проведенні етнічних свят; розширення можливостей для іммігрантів використовувати рідну мову при навчанні й у суспільно-політичному житті (напр., у Франції, Німеччині, Великій Британії діти іммігрантів мають можливість вивчити мову батьків завдяки організації спеціальних шкіл і курсів в рамках міжурядових угод); забезпечення толерантних міжетнічних відносин (серед європейських країн найбільш розвинене законодавство з расових питань має Велика Британія. Наприклад, закон про заборону дискримінації в громадських місцях 1965 р.,

закон про заборону дискримінації за кольором шкіри, ознакою расового або етнічного походження, в сфері зайнятості, найму житла, надання послуг, кредиту та ін); спрощення в наданні громадянства; визнання подвійного громадянства (на сьогоднішній день близько 30 країн визнають подвійне громадянство); розширення негромадянам виборчих прав на місцевих виборах (Нідерланди, Норвегія, Швеція та ін.), створення спеціалізованих інститутів, відповідальних за недопущення міжетнічних конфліктів; контроль виконання антидискримінаційного законодавства (наприклад, Комісія з расової рівності у Великій Британії), сприяння інтеграції іммігрантів (напр., Управління Комісара з міграції берлінського сенату, яке проводить пропагандистську роботу в кварталах, де мешкає багато мігрантів, і кампанії громадської інформації з роз'яснення основних засад міграційної політики; надає рекомендації та юридичні консультації на 12 мовах, допомагаючи іммігрантам при працевлаштуванні та розв'язанні проблем дискримінації; сприяє нарощуванню потенціалу іммігрантських організацій; допомагає іммігрантам створювати групи взаємодопомоги, привертає до проблем інтеграції увагу ЗМІ та громадськості).

Хоча політика мультикультуралізму і переслідує позитивні цілі, однак, на думку деяких дослідників, вона одночасно несе і ряд негативних явищ. Серед таких можна назвати такі:

- політика, спрямована на збереження і підтримку певних культур, породжує нерівне ставлення до громадян;
- політика культурного визнання сама продукує етнокультурні меншини, які потім вимагають рівноправ'я;
- проведення політики мультикультуралізму деструктивно позначається на західній цивілізації і руйнує європейську ідентичність.

До того ж побудова мультикультурної моделі інтеграції іммігрантів у національну державу стикається з низкою проблем: недостатнє фінансування відповідних соціальних програм, збереження на практиці дискримінаційних заходів по відношенню до іммігрантів, збереження і загострення конфліктів на расовому, етнічному ґрунті.

Таким чином, політика мультикультуралізму є відповіддю національної держави на зміну етнодемографічної структури демосу, що обумовлено характером сучасних міграційних процесів, а також відповіддю на ослаблення соціальної функції держави. Визнання культурного плюралізму покликане зменшити конфліктність на культурному ґрунті, компенсувати скорочення обсягів державної соціальної допомоги декларуванням рівності культур. Ця політика в цілому відповідає духу демократії, однак пов'язана з низкою проблем: мультикультурне суспільство вразливе, важко кероване, непередбачуване.

Оцінюючи політику мультикультуралізму як політику інтеграції іммігрантів у національну соціальну державу, необхідно відзначити, що вона фактично орієнтована на неприпустимість виключення особи з соціальних систем за культурною ознакою. Реальне включення іммігранта в суспільне життя багато в чому тепер залежить від нього самого, що обумовлено ослабленням державної функції соціального захисту і допомоги. На сучасному

етапі політика мультикультуралізму дозволяє лише створити передумови й умови для успішного включення іммігранта в національно-соціальну державу.

Отже, усвідомлення того, що культурне розмаїття, яке складається з великої кількості співіснуючих етнічних, мовних, релігійних угруповань є запорукою динамізму поліетнічних суспільств, їхньої відкритості, здатності до співробітництва та плідного діалогу з іншими країнами. Увага до збереження ідентичності та створення умов подальшого розвитку мовних, культурних, соціальних та духовних цінностей не тільки титульного етносу, але й окремих етнічних груп в межах національних держав є логічним продовженням традиції, на засадах якої виникла і розвинулась європейська цивілізація.

Універсальною сучасною нормою стала відмова від концепції асиміляції та декларування поваги та захисту культурної самобутності різних груп. Це сприяло запобіганню конфліктам на етнонаціональному ґрунті, про що свідчить досвід деяких західноєвропейських країн, де вдалося послабити етнополітичну напруженість. Поєднання філософії націоналізму й елементів наднаціонального мислення стало найтиповішим для суспільної думки та для державної ідеології сучасності.

Тому зважена і продумана етнополітика має передбачати не лише врегулювання міжетнічних відносин, але й цілеспрямований вплив на соціокультурні пріоритети, мовні орієнтації. Держава і соціум мають пропонувати громадянинові на вибір кілька орієнтаційних моделей і допомагати йому самовизначитися.

Контрольні питання

1. На яких основних міжнародно-правових актах базуються сучасні європейські етнонаціональні відносини?
2. Які історичні трансформації відбулися у реалізації права народів на самовизначення у другій половині ХХ ст.?
3. Як співвідносяться права людини з правами етнонаціональних спільнот?
4. Які етностратегії застосовуються в ЄС для збереження культурної та лінгвістичної самобутності народів Європи?
5. Визначте основні напрямки безпекової політики в ЄС.
6. Що таке «політика мультикультуралізму», коли і де вона почала застосовуватися?
7. Які соціальні гарантії надаються мігрантам в країнах ЄС?
8. Що таке «білінгвізм» та «бікультуралізм»?

Література [О: 2-4; Д: 7-8, 13-15, 32, 33, 37, 50-54, 56, 61, 67-69, 76-78]

Плани семінарських занять і методичні рекомендації до їх підготовки

Заліковий модуль 1. Методологія європейської соціальної політики та

соціального партнерства

Змістовий модуль 1. Інституціонально-політичний устрій ЄС та особливості соціальної інтеграції

План

1. Еволюція ідеї європейської єдності.
2. Етапи європейської інтеграції.
3. Глобалізація і місце ЄС у постмодерній системі міжнародних відносин.
4. Проблеми європейського вибору України: історико-геополітичний контекст.

Теми рефератів і доповідей

1. Поняття «європейська ідентичність» та спільні європейські цінності.
2. Джерела, принципи та ознаки права ЄС.
3. Європейський парламент в системі органів ЄС.
4. Європейська комісія в системі органів ЄС.
5. Стратегія інтеграції України до ЄС.

Змістовий модуль 2. Основні напрямки європейської соціальної політики і соціальний прогрес

План

1. Практика соціального забезпечення та відкритої координації соціальної політики країн ЄС.
2. Спільні особливості розвитку соціальної політики європейських країн.
3. Досвід соціальної політики європейських держав для України.

Теми рефератів і доповідей

1. Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників як основний документ для формування соціальної політики в країнах ЄС.
2. Європейська соціальна хартія як основний документ соціального захисту громадян ЄС.
3. Людська гідність як джерело прав людини в країнах ЄС.
4. Стратегічні напрямки розвитку соціальної політики України та її співвідношення з соціальною політикою ЄС.

Змістовий модуль 3. Європейські моделі соціального партнерства

План

1. Роль соціального партнерства в соціально-політичній системі європейських країн.
2. Порівняльний аналіз європейських моделей соціального партнерства: британська, німецьке соціальне ринкове господарство, дирижистська модель у Франції, моделі соціального партнерства в Австрії, Нідерландах, Італії, Швеції, Фінляндії.

3. Основні напрями формування спільних партнерських структур в Європі.

Темі рефератів і доповідей

1. Британська модель соціального партнерства в умовах конкурентного ринкового середовища.

2. Німецьке соціальне ринкове господарство як ефективна модель соціального партнерства в захисті прав трудящих.

3. Дирижистська модель соціального партнерства у Франції: проблеми взаємодії держави, бізнесу, найманих працівників.

4. Модель «соціальної гармонії» в рамках соціального партнерства в Нідерландах.

5. Особливості розвитку соціально-трудових відносин і соціального партнерства в Італії.

6. Шведська модель соціального партнерства як ефективна модель соціального балансу та соціальної справедливості.

7. Фінська модель соціального партнерства в умовах розвитку інформаційного суспільства.

Змістовий модуль 4. Ринок праці в Європі: основні проблеми, тенденції та перспективи працевлаштування

План

1. Загальний ринок праці і вільне переміщення робочої сили як основа соціальної трудової політики в ЄС.

2. Соціальний захист трудящих-мігрантів країн-членів ЄС та проблеми легалізації в ЄС українських трудових мігрантів.

3. Свобода підприємницької діяльності як основа розвитку європейського бізнесу.

4. Спільна європейська політика і стратегія зайнятості в ЄС: досягнення, проблеми, перспективи.

Темі рефератів і доповідей

1. Загальний ринок праці й вільне переміщення робочої сили в країнах ЄС як основа соціальної трудової політики.

2. Соціальний захист трудящих-мігрантів країн-членів ЄС.

3. Свобода підприємницької діяльності в країнах ЄС та підтримка європейського бізнесу.

4. Перспективи європейського ринку праці та стратегії зайнятості в ЄС.

5. Стратегія «Європа-2020»: шляхи розв'язання проблеми зайнятості.

Змістовий модуль 5. Європейська політика в галузі освіти та професійної підготовки. Формування Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА)

План

1. Пріоритети ЄС у сфері освіти та молодіжної політики.

2. Болонський процес і формування Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА). Мобільність у сфері освіти та професійної підготовки.

3. Європейські освітні програми.

4. «Освіта впродовж всього життя» (LLL) як пріоритету ЄС у сфері освіти.

Теми рефератів і доповідей

1. Сучасні підходи до визначення змісту підготовки фахівців в рамках Болонського процесу.

2. Політика ЄС щодо професійної підготовки фахівців в умовах побудови «суспільства знань».

3. Якість вищої освіти як пріоритет європейської вищої школи в умовах глобалізації та конкурентного освітнього середовища.

4. Перспективи розвитку Загальноєвропейського простору вищої освіти у Стратегії «Європа-2020».

5. Університетська автономія в Європі.

Змістовий модуль 6. Основні напрями європейської соціальної політики щодо поліпшення умов життя і роботи громадян

План

1. Рівень та стандарти якості життя в країнах ЄС як основа добробуту європейських громадян: національний та наднаціональний рівні.

2. Формування спільної європейської політики з поліпшення умов життя і праці громадян ЄС: успіхи та проблеми Європейської соціальної моделі.

3. Соціальний діалог в ЄС та практика соціального захисту громадян у країнах ЄС як функція сучасної соціальної держави.

4. Політика і практика соціальної відповідальності бізнесу в країнах ЄС.

Теми рефератів і доповідей

1. Стандарти якості життя в Європі як основа добробуту громадян країн ЄС.

2. Соціальний діалог в ЄС та система соціального захисту в окремих європейських країнах.

3. Тенденції у змінах якості й рівня життя в ЄС за умов глобалізації та постіндустріального розвитку.

4. Європейська соціальна модель: успіхи й проблеми реалізації.

5. Політика і практика соціальної відповідальності бізнесу в країнах ЄС: досвід для України.

Змістовий модуль 7. Гендерна політика в Європі

План

1. Проблеми гендерної рівності в ЄС та правові умови їх розв'язання.

2. Формування європейських принципів гендерної рівності в оплаті, зайнятості, професійній підготовці та просуванні по службі.

3. Практика європейських держав у реалізації принципів гендерної рівності.

Теми рефератів і доповідей

1. Пошуки гендерної симетрії у Швеції.
2. Дискусія про гендерну рівність у країнах ЄС та її результати.
3. Законодавство щодо гендерної рівності в ЄС та механізми його реалізації.
4. Регулювання гендерного складу державних службовців у країнах ЄС.
5. Комплексний підхід до гендерної рівності (gender mainstreaming).
6. Роль держави у забезпеченні гендерної рівності (на прикладі окремих країн ЄС).

Змістовий модуль 8. Європейська політика протидії соціальному виключенню громадян

План

1. Теоретичне пояснення феномену соціального виключення.
2. Основні форми, стратегії та потенційні агенти соціальному виключенню.
3. Сучасна європейська політика запобігання соціальному виключенню: головні засади та правові моменти.
4. Роль «третього сектору» та організацій взаємодопомоги у подоланні соціального виключення.

Змістовий модуль 9. Основні напрямки євроінтеграції у сфері безпеки і охорони здоров'я

План

1. Право на охорону здоров'я в умовах європейської інтеграції.
2. Моделі організації охорони здоров'я в країнах ЄС.
3. Європейський досвід організації страхової медицини.
4. Основні детермінанти здоров'я населення європейських країн.

Теми рефератів і доповідей

1. Право на охорону здоров'я як одне з соціальних прав людини.
2. Проблема міждержавного регулювання права на охорону здоров'я в контексті правового простору ЄС.
3. Вплив європейського права на процеси організації охорони здоров'я в країнах-учасниках ЄС.
4. Надання медичної допомоги за кордоном.
5. Взаємодія фондів охорони здоров'я в регіонах ЄС.
6. Безпека та охорона здоров'я на роботі.
- 7.

Змістовий модуль 10. Етностратегії в Європі й політика мультикультуралізму

План

1. Етностратегії західноєвропейських країн щодо збереження культурної та лінгвістичної самобутності іноетнічних груп.
2. Ідеологія і політика мультикультуралізму.
3. Особливості мультикультуралізму в країнах Європи.
4. Мультикультуралізм для Європи: проблеми і перспективи.

Теми рефератів і доповідей

1. Європейський простір свободи, безпеки та правопорядку – новий проект ЄС.
2. Права людини в контексті прав етнонаціональних спільнот.
3. Реалізація права народів на самовизначення в сучасних умовах.
4. Соціальний захист мігрантів в країнах ЄС.
5. Білінгвізм і бікультуралізм в сучасній Європі.
6. Мусульманська спільнота в умовах мультикультуралізму в ЄС.

Засвоєння навчальної дисципліни передбачає аргументоване та змістовне обговорення питань, які пропонуються для семінарів. Семінарські заняття проводять у формі бесіди (просемінар), рецензування та обговорення рефератів і доповідей, дискусій. Це поглиблює розуміння проблем, які вивчаються, активізує самостійний пошук, систематизує накопичені знання.

Підготовка до семінарського заняття передбачає:

- 1) засвоєння лекційного матеріалу;
- 2) ознайомлення з планом семінару та матеріалами для підготовки до семінару за визначеною темою;
- 3) підготовку коментарів, нотаток й питань, які можуть бути обговорені на семінарі;
- 4) за необхідності – отримання консультації викладача з питань, що стосуються доповідей та рефератів;
- 5) використання навчально-наукового потенціалу бібліотек ДонДУУ і міста, електронної бібліотеки.

В залежності від **типу** семінарського заняття студентам необхідно чітко усвідомлювати його мету, знати специфіку організації різних **видів діяльності** та зважати на вимоги до підготовки й проведення.

Види діяльності: розгорнута бесіда, доповідь, дискусія, «мозковий штурм», захист проектів, парна робота, вирішення проблемних завдань, конференція тощо.

Розгорнута бесіда. Головна мета цього виду діяльності полягає у набутті студентами знань фактичного програмного матеріалу, формування умінь використовувати власні знання, пов'язуючи їх з майбутньою професійною діяльністю. Розгорнута бесіда передбачає поділ теми на невеликі за обсягом, але органічно пов'язані між собою питання пізнавального характеру або у виді проблемного завдання. Студенти-слухачі можуть виступати з уточненнями і доповненнями.

Доповідь. Цей вид діяльності потребує ґрунтовної підготовки студентів з використанням значної кількості додаткової літератури. Його мета – формування умінь самостійного опрацювання інформації, розвиток комунікативних умінь і навичок у студентів. Так, студенти-доповідачі мають послідовно викласти власні думки з запропонованих питань, аргументувати їх вагомими фактами, ілюструвати переконливими прикладами. Студентам-слухачам необхідно уважно слухати, щоб бути готовими до доповнень, підтверджуючи чи спростовуючи викладене. При цьому для активізації діяльності студентам-слухачам слід складати план та робити короткі записи з метою подальшого рецензування доповіді за таким планом:

- Чи все суттєве висвітлено (коротко сказати, що саме)?
- Чи зумів студент додати щось до підручника, конспекту? Якщо «так», то що саме?

- Наскільки послідовно, логічно викладено матеріал?
- Чи вагомими були аргументи?
- Чи правильно зроблено висновок?
- Який рівень комунікативної компетентності?

Крім того, студент-доповідач та його опоненти мають керуватися певними вимогами до відповідей: чіткість, повнота і точність викладення матеріалу на основі першоджерел і додаткової літератури; ілюстрування прикладами, фактами, цифрами; завершення відповіді логічним висновком; виклад літературною мовою; контакт доповідача з аудиторією тощо. Опонент уважно слухає відповіді, доповнює їх, уточнює незрозумілі місця, висловлює власну думку, оцінює відповідь студента-доповідача. Потім після виступів студентів-слухачів викладач підбиває підсумки.

Дискусія. Цей вид діяльності передбачає чітко, конкретно сформульовану тему і залучення до роботи всієї групи. Мета полягає у формуванні умінь та навичок організовувати й вести дискусію, у розвитку критичного мислення та вихованні поваги до співрозмовників. Питання для обговорення мають містити явні й приховані суперечності, що спонукає студентів мислити, сперечатися, доводити власну точку зору.

Дискусія містить вступ, безпосередньо саму дискусію і підбиття підсумків. Студент-доповідач актуалізує проблему й пропонує певні напрямки її розгляду, що передбачає доповнення, полеміку, обговорення. При цьому у висвітленні питання можуть бути висловлені різні погляди, різна оцінка явищ, подій. Викладач спрямовує дискусію в потрібному напрямі, пояснює усі положення, факти і явища. Допомогати йому можуть студенти-асистенти.

«Мозковий штурм». Цей вид діяльності спрямований на формування пізнавальної активності студентів, розвиток умінь ділового спілкування. Обговорення питань починається з виступу студента, який за кілька хвилин має запропонувати власний засіб їх розв’язання. Запропоновані студентом ідеї в обмежений час обмірковуються усіма учасниками семінару. Потім виступає інший студент і пропонує іншу ідею або розвиває попередню. Цей вид діяльності дозволяє кожному його учаснику викласти власні думки.

Всі учасники «мозкового штурму» мають дотримуватися певних правил:

- не допускати критику суджень, пропозицій, тез у момент генерування ідей;
- стимулювати генерування великої кількості ідей за короткий проміжок часу;
- формулювання задачі має бути чітким і зрозумілим для всіх.

Після генерації ідей фіксуються всі рішення, пропозиції, висловлювання, групуються всі ідеї за змістом та призначенням тощо. Потім критикуються запропоновані ідеї, визначаються реальні пропозиції, виокремлюються рішення, що вимагають конструктивної розробки.

Захист проектів. Цей вид діяльності передбачає єдину тематику проекту, яка може бути запропонована викладачем або самими студентами. Результати проектів мають бути відповідно оформленими, а саме: презентація, відеофільм, альбом тощо.

Проект може бути особистісний, парний або груповий. Тип проекту – дослідницький, творчий, ігровий, інформаційний, практично-зорієнтований тощо. Проектна діяльність передбачає: підготовку, планування, збір інформації, аналіз, подання й оцінку результатів.

Парна робота. Цей вид організації навчальної діяльності, при якому ставляться певні завдання для двох студентів так, щоб кожен з них міг виконати певну його частину індивідуально у ході міжособистісного спілкування.

Конференція. Це найскладніший вид діяльності, який передбачає основні й додаткові питання. Студенти заздалегідь розподіляють їх між собою з огляду на індивідуальні можливості, добирають літературу, шукають додаткові матеріали з теми, консультуються індивідуально або у групах з викладачем. Головна мета конференції полягає у створенні умов для самореалізації кожного студента, який сам керує процесом навчання. Крім того, такий вид діяльності формує у студентів уміння і навички здійснення науково-дослідної роботи.

Під час заняття одні студенти виступають з доповідями та повідомленнями, а інші доповнюють їх виступи, ставлять їм запитання, беруть участь у дискусії. Викладач спрямовує обговорення доповідей проблемними запитаннями, залучає до обміну думок, дискусії.

Підготовка студентів до різних типів семінарських занять передбачає *три форми*:

- усі студенти готують повідомлення з основних питань;
- кожен студент готує доповідь на певну тему;
- студент самостійно готує доповідь творчого характеру, яка містить елементи дослідного характеру.

Студенти самостійно вибирають форму підготовки до заняття, що свідчить не лише про рівень їх знань і ступінь виконання самостійної роботи, але й їхнє ставлення до навчання.

Підготовка до семінару складається з кількох **етапів**:

- прослуховування лекції за темою семінару;
- опрацювання рекомендованої літератури;
- вивчення основного понятійно-термінологічного апарату теми;
- складання тексту виступу (план, тези, доповідь) або написання реферату;

- виконання завдань для самостійної роботи, різнорівневих вправ та підготовка аргументів для обговорення проблемних ситуацій;
- виконання творчих завдань (за бажанням студентів);
- підготовка усних відповідей на тестові завдання та контрольні питання для самоперевірки засвоєння навчального матеріалу;
- безпосередня участь у проведенні семінару.

Рекомендації щодо підготовки виступу на семінарському занятті

1. Уважно заздалегідь опрацювати питання для обговорення за темою семінарського заняття.
2. Відбираючи матеріал для виступу, необхідно зважати на його цінність, інформативність.
3. Уникати перерахування фактів, оскільки нагромадження деталей перешкоджає переконливо вибудовувати доведення, розкривати внутрішні зв'язки між явищами.
4. Форма викладу матеріалу має бути чіткою, літературно грамотною, але без дослівних книжних висловлювань, містити власні аргументовані думки на основі критичного осмислення матеріалу з різних джерел.
5. Виступ має містити вступ, аргументоване висвітлення питання, узагальнення й висновки.

Завдання для самостійної роботи та методичні рекомендації до їх виконання

Для глибокого та якісного засвоєння навчального модуля рекомендується детально ознайомитись з робочою навчальною програмою дисципліни, переліком літератури, змістом та методичними порадами щодо підготовки до семінарських занять, питаннями, винесеними на залік, а також критеріями оцінювання роботи. Це допоможе на початковому етапі зорієнтуватися у новому предметі, уявити його внутрішню логіку, послідовність розгляду тем та накреслити загальний план роботи протягом часу, відведеного на вивчення дисципліни.

На лекційних заняттях студент засвоює базову інформацію щодо конкретної теми відповідно до навчальної програми, отримує певні орієнтири у науковій літературі (необхідні для подальшого самостійного наукового пошуку) та має змогу під час заняття отримати відповіді на незрозумілі або спірні питання. Елементом самостійної роботи студента у цьому відношенні може бути робота із власним **конспектом лекцій** для повторювання матеріалу, формулювання коментарів, питань, виявлення моментів, що потребують уточнення, або у науковій літературі, або завдяки консультаціям з викладачем. Робота з конспектом також є корисною перед наступною лекцією (для пригадування попереднього матеріалу) або перед семінаром.

У процесі підготовки до семінарських занять студенту варто скористатись методичними порадами щодо підготовки до занять, а також використовувати різні види самостійної роботи, такі, як зокрема, **підготовка розгорнутого плану відповідей на питання, тез виступу, конспекту джерел (наукової літератури або навчальної літератури, джерел), схем, таблиць, написання есе.**

Самостійною роботою студента є **опрацювання основних термінів з курсу, а також вивчення окремих аспектів тем.**

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Заліковий модуль 1. Методологія європейської соціальної політики та соціального партнерства

Змістовий модуль 1. Інституціонально-політичний устрій ЄС та особливості соціальної інтеграції

1. Доведіть, що Європейський Союз не є класичною міжнародною організацією, а являє собою перший і унікальний приклад наднаціональної організації.

2. Порівняйте «три стовпи» Європейського Союзу. В чому, на ваш погляд, полягає сутнісна різниця між ними? Відповідь обґрунтуйте.

3. Проаналізуйте сутність права Європейського Союзу, окресліть його основні риси й принципи. Складіть порівняльну таблицю джерел права ЄС.

4. З'ясуйте функції та повноваження органів Європейського Союзу за Лісабонським договором.

5. Який шлях пройшла Україна в реалізації своєї політики європейської інтеграції? Проілюструйте відповідь прикладами.

Змістовий модуль 2. Основні напрямки європейської соціальної політики і соціальний прогрес

1. Складіть порівняльну таблицю європейських соціальних моделей (нордична, англо-саксонська, середземноморська та континентальна). До якої теоретично варто було б віднести Україну?

2. В чому, на ваш погляд, полягає взаємозв'язок «європейської ідентичності» та «європейських цінностей»?

3. Якою мірою європейські цінності притаманні Україні? Які, на вашу думку, чинники заважають їхньому цілковитому опануванню в нашій країні?

4. Які складові елементи включає Індекс людського розвитку і які з них є більш розвинутими в Україні і яких їй бракує? Доведіть на конкретних прикладах.

Змістовий модуль 3. Європейські моделі соціального партнерства

1. Обґрунтуйте, що формування соціального партнерства у Європі після Другої світової війни обумовлене об'єктивними економічними, соціально-політичними чинниками.

2. Визначте, чим відрізняються біпартизм та трипартизм. Для яких країн характерна та чи інша форма партнерства?

3. Доведіть, що при розробці спільної європейської соціальної моделі соціальне партнерство практикується у все більшому масштабі при ухваленні економічних і політичних рішень.

4. Охарактеризуйте перспективи соціального партнерства в країнах ЄС в умовах подальшої інтеграції.

5. Визначте, який досвід соціального партнерства бажано запровадити в Україні. Чи може Україна бути суб'єктом європейського соціального партнерства?

Змістовий модуль 4. Ринок праці в Європі: основні проблеми, тенденції та перспективи працевлаштування

1. Дайте оцінку європейського досвіду регулювання зайнятості населення з погляду доцільності його застосування в Україні

2. Порівняйте свободу підприємницької діяльності в країнах ЄС та Україні. Що необхідно зробити для покращення умов підприємницької діяльності в Україні?

3. На основі аналізу зайнятості в країнах ЄС визначте, яким країнам необхідна допомога Європейського соціального фонду і для чого.

4. Проаналізуйте перспективи розв'язання проблеми зайнятості в Стратегії «Європа-2020».

Змістовий модуль 5. Європейська політика у галузі освіти та професійної підготовки. Формування Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА)

1. Дайте оцінку конкурентоспроможності української освіти у порівнянні з вищою освітою в країнах ЄС.

2. Проаналізуйте стан мобільності студентів і викладачів в ДонДУУ, порівняйте зі станом мобільності в університетах країн ЄС.

3. Проаналізуйте реалізацію в ДонДУУ основних положень Болонського процесу. Визначте, які заходи необхідні для підвищення якості знань студентів.

4. Складіть перелік інформаційних освітніх ресурсів, які ви можете запропонувати з питань євроінтеграції.

Змістовий модуль 6. Основні напрями європейської соціальної політики щодо поліпшення умов життя і роботи громадян

1. Рівень життя в ЄС. ВВП на душу населення в ЄС є найвищим у Люксембурзі, найнижчим – в Болгарії. ЄС прагне скоротити розрив між багатими і бідними членами, зміцнити європейську економіку, зробити її більш конкурентоспроможною і створити більше робочих місць. Які заходи вживаються в ЄС для скорочення розриву між багатими і бідними членами Спільноти? Які з них, на вашу думку, є найефективнішими?

2. Доведіть, що реалізація Європейської соціальної моделі сприяє створенню в країнах ЄС справедливого і гуманного суспільства.

3. Чи щасливі європейці? У ході опитування «Євробарометр», що проводилося навесні 2006 року, вісім з десяти громадян країн Європейського Союзу заявили, що вони були досить або дуже задоволені своїм життям, і більшість з них з оптимізмом дивиться в майбутнє.

Число незадоволених людей за останнє десятиліття залишається порівняно невеликим – близько 4%.

Доведіть, що більшість європейців має підстави вважати себе щасливими.

Як вплинула на ці настрої світова економічна криза? Як громадяни країн ЄС справляються з соціальними наслідками кризи?

4. Хоча в цілому європейці задоволені своїм життям, вони теж мають проблеми і турботи. Наведіть приклади, які соціальні проблеми найбільше хвилюють європейців, як розв'язують ці проблеми самі громадяни, за допомогою національних урядів, на рівні ЄС?

5. Дайте письмову відповідь на запитання: «Які соціальні стандарти ЄС ви вважаєте за необхідне запровадити в Україні протягом 10 років?»

Змістовий модуль 8. Європейська політика протидії соціальному виключенню громадян

1. Поясніть, яку роль відіграє процес ідентифікації у вибудовуванні меж виключення?

2. Порівняйте між собою європейську практику обмеження соціальної ексклюзії та аналогічні заходи у пострадянських країнах. Як на вашу думку, у чому полягає сутнісна різниця між ними?

3. Поміркуйте, чи в усіх випадках соціальне виключення має обмежуватися? Відповідь обґрунтуйте.

4. Яку роль може відігравати неприбутковий «третій сектор» у обмеженні соціального виключення? Який досвід має у цьому відношенні ЄС? Чи мають подібний досвід пострадянські країни? Проілюструйте відповідь прикладами.

5. Як на вашу думку, чому локальна спільнота здебільшого неспроможна долати ситуацію соціального виключення самотужки? За рахунок чого територіальні спільноти все ж таки можуть досягати успіху у сфері обмеження соціального виключення? Відповідь обґрунтуйте.

Змістовий модуль 9. Основні напрямки євроінтеграції у сфері безпеки і охорони здоров'я

1. Які нормативно-правові документи забезпечують право на охорону здоров'я в Україні?
2. Охарактеризуйте стандарти, моделі у сфері охорони здоров'я людини та їх реалізацію на прикладі однієї з європейських країн.
3. Порівняйте європейську практику надання медичних послуг з аналогічними заходами у пострадянських країнах. Які чинники перешкоджають підвищенню рівня медичного обслуговування в нашій країні?
4. Які моделі охорони здоров'я існують в Україні? Проаналізуйте наслідки впровадження страхової медицини в нашій державі.
5. Доведіть на конкретних прикладах, що одним з пріоритетів європейської соціальної політики є безпека та охорона здоров'я на роботі.

Змістовий модуль 10. Етностратегії в Європі й політика мультикультуралізму

1. З'ясуйте вплив міжетнічних відносин на етнополітичну стабільність держави. Відповідь проілюструйте прикладами.
2. Поясніть, в чому полягає офіційний культурний принцип ЄС «єдність в багатоподібності». Як він реалізується в сучасних умовах?
3. Порівняйте концепцію мультикультуралізму і концепцію «плавильного котла». Чи можна вважати мультикультуралізм ідеологічною основою об'єднаної Європи?
4. Поміркуйте, в чому полягає амбівалентність поняття «мультикультуралізм». Відповідь обґрунтуйте.
5. Чи існує проблема расизму в Європі? Відповідь проілюструйте прикладами. Чи є ця проблема в Україні?

ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Еволюція ідеї європейської єдності.
2. Етапи європейської інтеграції.
3. Глобалізація і місце ЄС у постмодерній системі міжнародних відносин.
4. Проблеми європейського вибору України: історико-геополітичний контекст.
5. Поняття «європейська ідентичність».
6. Спільні європейські цінності.
7. Джерела, принципи та ознаки права ЄС.
8. Європейський парламент в системі органів ЄС.
9. Європейська комісія в системі органів ЄС.
10. Стратегія інтеграції України до ЄС.

11. Практика соціального забезпечення та відкритої координації соціальної політики країн ЄС.
12. Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників.
13. Хартія основних прав ЄС.
14. Роль соціального партнерства в соціально-політичній системі європейських країн.
15. Основні напрями формування спільних партнерських структур в Європі.
16. Британська модель соціального партнерства.
17. Німецьке соціальне ринкове господарство як ефективна модель соціального партнерства.
18. Дирижистська модель соціального партнерства у Франції: проблеми взаємодії держави, бізнесу, найманих працівників.
19. Особливості розвитку соціального партнерства в Австрії.
20. Особливості розвитку соціального партнерства в Нідерландах.
21. Особливості розвитку соціального партнерства в Італії.
22. Особливості розвитку соціального партнерства в Швеції.
23. Особливості розвитку соціального партнерства в Фінляндії.
24. Загальний ринок праці й вільне переміщення робочої сили.
25. Соціальний захист трудящих-мігрантів.
26. Свобода підприємницької діяльності.
27. Спільна європейська політика і стратегія зайнятості в ЄС.
28. Європейський соціальний фонд.
29. Пріоритети ЄС у сфері освіти та молодіжної політики.
30. Болонський процес і формування Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА)
31. Європейські освітні програми.
32. «Освіта впродовж всього життя» (LLL) як пріоритет ЄС у сфері освіти.
33. Стандарти якості життя в Європі.
34. Формування спільної європейської політики з поліпшення умов життя і праці громадян.
35. Соціальний діалог в ЄС та практика соціального захисту громадян у країнах ЄС.
36. Проблеми гендерної рівності.
37. Формування європейських принципів гендерної рівності в оплаті, зайнятості, професійній підготовці та просуванні по службі.
38. Практика держав Європейського Союзу в забезпеченні гендерної рівності.

39. Основні форми, стратегії та потенційні агенти соціального виключення.

40. Сучасна європейська політика запобігання соціального виключення: головні засади та правові моменти.

41. Роль «третього сектору» та організацій взаємодопомоги у подоланні соціального виключення.

42. Охорона здоров'я як одне з соціальних прав людини.

43. Міжнародно-правові стандарти в галузі охорони здоров'я людини.

44. Право на охорону здоров'я в умовах європейської інтеграції.

45. Моделі організації охорони здоров'я в країнах ЄС.

46. Основні принципи побудови міжетнічних відносин у сучасній Європі.

47. Права людини в контексті прав етнонаціональних спільнот.

48. Етностратегії західноєвропейських країн щодо збереження культурної самобутності іноетнічних груп.

49. Ідеологія і політика мультикультуралізму.

50. Особливості мультикультуралізму в країнах Європи та його майбутнє.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Діденко Н.Г. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики: монографія / Н.Г. Діденко. – Донецьк: Східний видавничий дім, 2007. – 404 с.
2. Кордон М.В. Європейська та євроатлантична інтеграція України: навчальний посібник / М.В. Кордон. – К.: Центр навч. літ., 2008. – 172 с.
3. Ніколас Мусіс. Усе про спільноти Європейського Союзу / пер. з англ. – К.: К.І.С., 2005. – 466 с.
4. Політика європейської інтеграції: навчальний посібник / за ред. проф. В.Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 512 с.
5. Тодоров І.Я. Україна на шляху до європейської та євроатлантичної спільноти: монографія / І.Я. Тодоров. – Донецьк: ДонНУ, 2006. – 268 с.
6. The European Union after the Treaty of Lisbon^ Visions of leading policy-makers, academics and journalists. – Luxemburg Publication Office of the European Union, 2011. – 319 p.
7. Markus Jachtenbucht, Beate Kohler-Koch (Hrsg.) Europnache Integration 2, Auffage/2003. Leske +Budrich., Optaden/Falkner, erda.1998: EU Social policy (Policy) in 1990: Towards a Corporalist Policy Community, London.

Додаткова

1. Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С. 158-166.
2. Бартенев Д.Г. Право на охрану здоровья в условиях европейской интеграции / Д.Г. Бартенев. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.law.edu.ru>
3. Богун Л.А. Вхождение в Европейский Союз: опыт для Украины / Л.А. Богун. – Одесса: Астропринт, 2005. – 40 с.
4. Болонський процес-2020. – Європейський простір вищої освіти у новому десятиріччі / Комюніке Конференції міністрів країн Європи, відповідальних за сферу вищої освіти. Льовен і Лувен-ла-Ньов, 28-29 квітня 2009 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.eua/jsp/en/upload/GLASGOW declaration](http://www.eua/jsp/en/upload/GLASGOW%20declaration).
5. Болотіна Н.Б. Соціальні права людини і соціальне право: Україна і Європейський Союз / Н.Б. Болотіна // Європа, Японія, Україна: шляхи демократизації державно-правових систем. – К., 2000. – С. 154-158.

6. Бродкин Ф.М. Социальные эксклюзии / Ф.М. Бродкин // Социологический журнал. – 2000. – № 3-4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.socjournal.ru>
7. Буряк П.Ю. Європейська інтеграція і проблеми сучасності: навчальний посібник / П.Ю. Буряк, О.Г. Гупало. – К.: «Хай-Тек Прес», 2008. – 352 с.
8. Бэттлер А. Национальные интересы, национальная и международная безопасность / А. Бэттлер // Полис. – 2002. – № 4. – С. 146-158.
9. Велика хартія університетів. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rtf.ntu-kpi.kiev.ua>
10. Вирозумська А. Процедури судового захисту в праві ЄС: навчальний посібник / А. Вирозумська. – Програма Tacis ЄС в Україні. – К.: ІМВ КНУ ім. Т. Шевченка, 2005. – 146 с.
11. Вітте Л. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Л. Вітте. – К.: Заповіт, 2006. – 167 с.
12. Воронова Е.В. Европейский выбор и формирование региональной политики Украины: монография / Е.В. Воронова. – Одесса: Астропринт, 2002. – 144 с.
13. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. – К.: Юрінформ, 1992. – С. 18-24.
14. Вступ до права Європейського Союзу: навчальний посібник / Р.А. Петров, З.Й. Опейда, Д.Е. Федорчук, А.О. Вакуленко; Донецький нац. ун-т. – Донецьк: ДонНУ, 2001. – 247 с.
15. Глобализация и мультикультурализм / П.К. Гречко, И.А. Мальковская, Нижников С.А. и др.; отв. ред. Н.С. Кирабаев. – М.: РУДН, 2005. – 331 с.
16. Грицяк І.А. Право та інституції Європейського Союзу: навчальний посібник / І.А. Грицяк. – 2-ге вид., доп. – К.: К. І.С., 2006. – 300 с.
17. Гутник В. Политика хозяйственного порядка в Германии / В. Гутник. – М.: Экономика, 2002. – 212 с.
18. Декларация Глазго «Сильные университеты для сильной Европы». – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eua/jsp/en/upload/GLASGOW_declaration
19. Діденко Н.Г. Європейські моделі соціального партнерства: досвід для України / Н.Г. Діденко // Держава і регіони. Науково-виробничий журнал. – Серія «Державне управління». – 2007. – № 1. – С. 56-61.
20. Діденко Н.Г. Принципи та пріоритети державного управління в європейських моделях соціального партнерства / Н.Г. Діденко // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. праць. Вип. 1. – Харків: Вид-во ХАРІ НАДУ; Магістр, 2008. – С. 431-436.
21. Діденко Н.Г. Роль і функції соціального партнерства у розвитку «сформованого» суспільства в Німеччині / Н.Г. Діденко // Розвиток

зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 9-10 квітня 2009 р.). – Донецьк: ДонДУУ, 2009. – С. 32-37.

22. Діденко Н.Г. Соціальне партнерство у Швеції як засіб дотримання соціальної рівноваги та соціальної гармонії: досвід для України / Н.Г. Діденко // Проблеми державного управління розвитком промислового потенціалу регіону: зб. наук. праць Донецького державного ун-ту управління. – Т. X, вип. 124, Донецький держ. ун-т управління. – Донецьк: ДонДУУ; Норд комп'ютер, 2009. – С. 46-56.

23. Діденко Н.Г. Механізми державного управління в реформуванні соціальної сфери у країнах Центральної та Східної Європи: досвід для України / Н.Г. Діденко // Сучасні механізми державного управління в різних сферах і галузях економіки: зб. наук. праць / Донецький державний ун-т управління. – Донецьк: ДонДУУ, 2009. – Т. X. – С. 43-55.

24. Діденко Н.Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та управління / Н.Г. Діденко // Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Харків: Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2010. – № 2. – С. 131-137.

25. Діденко Н.Г. Європейська інтеграція України та Програма Східного партнерства / Н.Г. Діденко // Антикризова стратегія регіональної молодіжної політики: матеріали регіон. наук.-практ. конф. / за ред. В.В. Ликова, П.Г. Давидова. – Донецьк: Норд-Прес, 2011. – С. 132-134.

26. Діденко Н.Г. Політико-правові засади соціальної відповідальності бізнесу в країнах ЄС: досвід для України / Н.Г. Діденко // Філософія фінансової цивілізації: людина у світі грошей: матеріали IV Міжнар. філос.-екон. читань (18-20 травня 2011 року, Львів) / Редколегія: Відп. секретар З.С. Скринник. – Львів, 2011. – С. 178-184.

27. Діденко Н.Г. Досвід соціальної інтеграції громадян в моделі «соціальної гармонії» в Нідерландах / Н.Г. Діденко // зб. наук. праць Донецького держ. ун-ту управління «Філософські і психолого-педагогічні засади управління». – Т. XII. – Вип. 180. – Серія «Державне управління». – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 5-12.

28. Діденко Н.Г. Актуальні практики соціально відповідального бізнесу в країнах ЄС / Н.Г. Діденко // зб. наук. праць Донецького державного ун-ту управління «Філософські і психолого-педагогічні засади управління». – Т. XII. – Вип. 180. – Серія «Державне управління». – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 77-83.

29. Діденко Н.Г. Роль держави у забезпеченні гендерної рівності в країнах ЄС: досвід для України / Н.Г. Діденко // Україна між Росією та Європейським Союзом: пошук ідентичності: матеріали міжнар. наук. конф. (Київ, 19 травня 2011 р.) / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України;

Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка; [редкол. В.О. Огнев'юк (голова), Л.Л. Хоружа, К.О. Линьов, Г.М. Надтока, О.І. Бонь та ін.; наук. ред. Г.М. Надтока]. – К.: Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2011. – С. 39-44.

30. Діденко Н.Г. Політика ЄС з поліпшення умов життя і праці громадян в посткризовий період / Н.Г. Діденко // Розвиток зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Донецьк, 17-18 травня 2011 р.). – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 8-13.

31. Довідник з європейських джерел про Європейський Союз в Україні: 2005 / Представництво Європ. Комісії в Україні та Білорусі. – К.: Представництво ЄС в Україні, 2005. – 8 с.

32. Довідник з європейської інтеграції / Міжнар. фонд «Відродження»; Центр миру, конверсії та зовніш. політики України; Фонд Євразія. – К.: Міжнар. фонд «Відродження», 2005. – CD-ROM (ЄС – Україна).

33. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (с поправками, внесенными согласно положениям Протокола № 11) от 4 ноября 1950 г. – Донецк: Донецкий Мемориал, 2000. – 40 с.

34. Европейская социальная хартия. 18.10.1961: Справочник: пер. с франц. – М.: Междунар. отношения, 2000. – 264 с.

35. Энтин Л.М. Право Европейского Союза: основные категории и понятия: учебное пособие / Л.М. Энтин. – К.: ИМВ КНУ им. Т. Шевченко, 2003. – 101 с.

36. Європейський Союз: Консолідовані договори / перекл. Ю. Петруся; наук. ред. В. Муравйов; Європейська Комісія в Україні. – К.: Порт-Роял, 1999. – 207 с.

37. Європейський Союз: словник-довідник / ред.-упоряд. М. Марченко. – К.: К.І.С., 2005. – 142 с.

38. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

39. Про засади внутрішньої та зовнішньої політики: закон України / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

40. Западноевропейские модели социально-экономического развития / отв. ред. В.П. Гутник. – М.: ИМЭМО, 2000. – 215 с.

41. Зоммер М. Європейська соціальна модель та вдосконалення прав найманих працівників за умов глобалізації / М. Зоммер // Профспілки України. – 2007. – № 10. – С. 35-36.

42. Использование европейского опыта для повышения эффективности социальной политики в Украине. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://experts.in.ua>

43. Йонг де Х.В. Европейский капитализм: между свободой и справедливостью / Х.В. де Йонг // Вопросы экономики. – 1994. – № 5. – С. 106-109.
44. Кастельс М. Інформаційне суспільство та держава добро-буту. Фінська модель / М. Кастельс, П. Хіманен; пер. з англ. – К.: Ваклер, 2006. – 256 с.
45. Кнаак Р. Социальное партнерство: западный опыт // Вопросы экономики / Р. Кнаак. – 1994. – № 5. – С. 90-96.
46. Конституційні акти Європейського Союзу / упоряд. Г. Друзенко; наук. ред. В. Посельський; за заг. ред. Т. Качка. – К.: Юстиніан, 2005. – Ч. 1. – 512 с.
47. Копійка В. Європейський Союз: заснування і етапи становлення: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / В. Копійка, Т. Шинкаренко. – Ін-т міжнар. відносин. – К.: Видав. Дім «Ін Юре», 2001. – 447 с.
48. Копійка В.В. Європейський Союз: Досвід розширення і Україна / В.В. Копійка. – К.: Юрид. думка, 2005. – 48 с.
49. Луць Л.А. Європейські міждержавні правові системи та проблеми інтеграції з ними правової системи України (теоретичні аспекти): монографія / Л.А. Луць. – К.: ІДП ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. – 304 с.
50. Мармазов В.Є. Рада Європи: політико-правовий механізм інтеграції / В.Є. Мармазов, І.С. Піляєв. – К.: Видав. дім «Юр. книга», 2000. – 472 с.
51. Мартин Г.П. Западная глобализация: атака на процветание и демократию / Г.П. Мартин, Х. Шуманн; пер. с нем. – М.: Издат. дом «АЛЬПИНА», 2001. – 335 с.
52. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. // Международное право в документах. – М.: ИНФРА-М, 2000. – С. 117-134.
53. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Международное право в документах. – М.: ИНФРА-М, 2000. – С. 107-116.
54. Моджорян Л.А. Терроризм и национально-освободительные движения / Л.А. Моджорян // Государство и право. – 1998. – № 3. – С. 82-87.
55. Молодь та Європа: методичний посібник / Дослід. група «Молодь і Європа»; Центр приклад. політ. дослідж.; Ін-т політ. наук ім. братів Шоль; Мюнхен. ун-т ім. Л. Максиміліана. – Мюнхен: Вид-во Мюнхен. ун-ту ім. Л. Максиміліана, 2005. – 96 с.
56. Назаревич А. Національні меншини країн Європейського Союзу в контексті інтеграційних процесів / А. Назаревич, С. Трохимчук. – Л.: Вид-во Львів. ун-ту, 2002. – 112 с.
57. Оксамитная С. Социальная эксклюзия в Украине на начальной стадии реставрации капитализма / С. Оксамитная, В. Хмелько // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2004. – № 3. – С. 66-77.

58. Агеева В. Основы теории гендеру: навчальний посібник / В. Агеева, Л. Кобилянська, М. Скорик. – К.: К.І.С., 2004. – 536 с.
59. Островская Е. Трансформация социально-экономической модели Франции / Е. Островская // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – № 4. – С. 40-49.
60. Павловський Кшиштоф. Трансформації вищої освіти в ХХІ столітті: польський погляд: монографія / Кшиштоф Павловський. – Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. – К.: Навч.-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2005. – 230 с.
61. Політика європейської інтеграції: навчальний посібник / за ред. В.Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 512 с.
62. Порядок денний Асоціації Україна-ЄС. Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
63. Посельський В. Конституційний устрій Європейського Союзу: навчальний посібник / В. Посельський. – К.: Modus Vivendi, 2005. – 280 с.
64. Право Європейського Союзу: навчальний посібник / В.М. Бесчасний, І.Я. Тодоров, В.П. Філонов, О.В. Філонов, В.М. Субботін. – К.: Знання, 2010. – 366 с.
65. Приоритеты и ценности социально-экономической политики стран Евросоюза: монография / под общ. ред. Н. Шмелева и В. Перской. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – С. 31-50.
66. Сорон Ж.-Л. Курс з Європейських інституцій: європейська головоломка: підручник / Ж.-Л. Сорон. – К.: ІМВ, 2001. – 444 с.
67. Социальная политика: учебное пособие / под ред. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2004. – 736 с.
68. Социальная политика: Энциклопедия / А.Н. Аверин, А.М. Бабич, Л.И. Берестова и др.; под ред. Н.А. Волгина, Т.С. Сулимовой. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 414 с.
69. Стрежнева М. Проблемы социальной политики в Европейском Союзе / М. Стрежнева // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 8. – С. 22-31.
70. Тоді, Філіп. Нарис історії Європейського Союзу / пер. з англ. М. Марченко. – К.: АНОД; К.І.С., 2001. – 136 с.
71. Угода про партнерство та співробітництво між Європейськими співтовариствами і Україною // Офіційний вісник України. – 2006. – № 24.
72. Фонтейн П. Європа у 12 уроках: пер. з рос. / Іл. М. Рамоса. – К.: ТОВ «Лік», 2005. – 83 с.
73. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М.: ООО «Изд-во АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.

74. Хаттон У. Капитализм участия / У. Хаттон // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 1. – С. 35-44.
75. Хирдман Свен. Шведская социальная модель: управление и развитие / Свен Хирдман // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 3. – С. 8.
76. Чугріна О.Р. Етностратегії західноєвропейських країн щодо збереження культурної самобутності іноетнічних груп / О.Р. Чугріна // Історичні та політологічні дослідження. – 2007. – № 1/2 (31/32). – С. 136-141.
77. Чугріна О.Р. Основні принципи побудови міжетнічних відносин в сучасній Європі / О.Р. Чугріна // Наука. Релігія. Суспільство. – 2008. – № 3. – С. 65- 69.
78. Шемятенков В.Г. Европейская интеграция: учебное пособие / В.Г. Шемятенков. – М.: Междунар. отношения, 2003. – 400 с.
79. Шеньон А. Обзор систем здравоохранения в Европе. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.humanite-porusski.com>
80. Эрхард Л. Благосостояние для всех: пер. с нем. / Л. Эрхард; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М.: Дело, 2001. – 333 с.
81. Этциони, Амитасс. От империи к сообществу: новый подход к международным отношениям / пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Ладомир, 2004. – 342 с.
82. Як працює Європейський Союз: Довідник інституцій ЄС. – К.: ТОВ «Лік», 2005. – 52 с.
83. EU committees : social regulation, law and politics / edited by Christian Joerges and Ellen Vos. – Oxford; Portland, Or.: Hart Pub., 1999. – 410 p.
84. Hantrais Linda. Social policy in the European Union. Palgrave Macmillan. – Basinstoke, 2007. – 289 p.
85. Measuring Attitudes Cross-Nationally. Lessons from European Social Survey. Editors R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald and G Eva. Centre for comparative Social Surveys; City University, London, 2007. – 272 p.
86. Mejstrik Michael et al. Socio-economic Models and Policies to support active citizens: Czech Republic and Europe. Matfyzpress, Publishing House of the Faculty of Mathematics and Physics Charles University in Prague, 2008. – 237 p.
87. Social Policy. A Conceptual and Theoretical Introduction. Edited by M. Lavalette and A. Pratt. Sage publications, London, 2001. – 300 p.
88. Social Class in Europe. An introduction to the European Socio-economic Classification. Edited by David Rode and Eric Harrison. Routledge, Oxton, 2010. – 321 p.
89. Social policy. Second edition. Edited by J. Baldock, N.Manning, S. Vickerstaff. Oxford University Press. New York, 2003. – 678 p.
90. Timonen Virpi. Restructuring the Welfare State. Globalization and Social Policy Reform in Finland and Sweden. Edward Elgar Publishing Limited, 2003. – 222 p.

Навчально-методичне видання

*Діденко Ніна Григорівна
Тодоров Ігор Ярославович
Чугріна Оксана Романівна
Міхеєва Оксана Костянтинівна*

**ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І
МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Редактор **Л.М. Полчанінова**

Комп'ютерна
верстка **О.В. Горбов**

Підписано до друку 10.11.2011 р. Формат 60х84 $\frac{1}{16}$.

Ум. друк. арк. – 6,39, обл.-вид. арк. – 12,0.

Друк – цифровий. Зам. № 478. Наклад 100 прим.

Видавництво: ТОВ «ТЕХНОПАК».

83004, м. Донецьк, вул. Батищева, 2.

E-mail: print60@mail.ru

Свідоцтво: серія ДК № 3332 від 11.12.2008 р.

Адреса виробництва:

83012, м. Донецьк, вул. Кірова, 115-а.

Тел.: (062) 345-92-32.