



**СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
ПЕРСПЕКТИВИ ТА ШЛЯХИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ**

Донецьк 2006

Видання здійснене в рамках проекту „Стандарти Європейського Союзу в сфері соціальної, молодіжної та громадської політики та роль органів державної влади в процесі їх досягнення” за фінансової підтримки Міжнародного Фонду „Відродження”.

Опрацювання:

Андрій Донець, Валентина Дьомкіна, Таїсія Гладченко

© Донецький Молодіжний Дебатний Центр

пр. Ілліча 79/31,
83003, Донецьк, Україна

тел./факс: 062 385 98 39
е-пошта: debate@cent.dn.ua
Інтернет: www.cent.dn.ua

Для безкоштовного розповсюдження

Шановні користувачі,

Посібник, який ви тримаєте в руках було створено в рамках реалізації проекту „Стандарти Європейського Союзу в сфері соціальної, молодіжної та громадської політики та роль органів державної влади в процесі їх досягнення”. Метою цього проекту є ознайомлення державних службовців України зі стандартами соціальної політики Європейського Союзу та сформування практичних навичок щодо їх запровадження.

Основна увага під час створення цього посібника приділялась підходам, що використовуються в реалізації політики, оскільки саме вони на думку авторів та експертів є визначальними і можуть бути застосовані представниками державної влади в Україні вже сьогодні. „Неможливо створити ідеальних законів або стандартів для того щоб забезпечити їх безумовне дотримання, – говорить пан Кшиштоф Фігель, почесний консул республіки Латвія в Гданську (Польща). - Це як джентльменський клуб. Коли Ви є членом клубу Ви дотримуєтесь встановлених правил. Якщо Ви їх не дотримуєтесь, Ви більше не є членом клубу”. Отже створюючи цей посібник, автори не зосереджувались на конкретних цифрах чи показниках. По-перше, тому що вони можуть змінюватись, по-друге – для досягнення показників набагато важливішим є підходи та стиль роботи органів державної влади.

Посібник складається з чотирьох блоків, до яких увійшли інтерактивні вправи, апробовані під час реалізації проекту і розраховані на проведення триденного тренінгу. Перший – вступний, який має на меті ознайомити учасників із загальною інформацією про Європейський Союз, історією його становлення, основними інституціями, процедурою прийому нових членів. Блок розраховано на 5 годин. Другий розділ знайомить аудиторію з основними законодавчими актами Європейського Союзу, напрямками та принципами реалізації соціальної політики. Блок розраховано на 3 години. Третій розділ має на меті формування практичних навичок щодо використання підходів, які застосовуються в Європейському Союзі для реалізації соціальної політики. Блок розраховано на 10 годин. До четвертого розділу посібника включені інформаційні матеріали та основні документи, які регулюють реалізацію соціальної політики і, по суті, є стандартами Європейського Союзу в цій сфері. Звертаємо вашу увагу на те, що переклад документів не є офіційним. Його здійснено з метою використання під час проведення тренінгів.

Посібник розраховано на державних службовців, представників органів місцевого самоврядування, лідерів громадських організацій та молоді, яка цікавиться питаннями соціальної політики ЄС.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ

Вступний блок (5 годин)

Вправа 1. Принципи існування та цілі ЄС

Мета вправи: ознайомити учасників з цілями створення Європейського Союзу та принципами його існування.

Кількість учасників: будь яка

Час: 45 хвилин

Матеріали: Текст Маастрихтської угоди, аркуші формату А1, фломастери, скоч.

Інструкції:

1. Розділіть учасників на дві групи. В залежності від кількості учасників дві групи можна розділити на менші підгрупи по 5-6 осіб в кожній.
2. Роздайте групам текст Маастрихтської угоди, аркуші паперу, фломастери.
3. Попросіть учасників проаналізувати текст Маастрихтської угоди, так, щоб частина учасників на основі аналізу визначила цілі, а інша принципи існування ЄС.
4. Попросіть кожну групу зробити презентації результатів роботи, попросіть учасників пояснити значення принципів та цілей.

Аналіз та оцінка

Почніть розмову про ідею створення Об'єднання Європейських країн задля збереження стабільності та миру на Європейському континенті. Представте символіку Європейського Союзу, поясніть її значення. Спитайте у учасників:

- Чи дізнались вони щось нове про Європейський Союз?
- Чи змінилося їх уявлення про те, що таке ЄС?
- Чи розділяють учасники цінності на яких базується ЄС?
- Чи розділяють, на думку учасників ці цінності їх колеги, громадяни України?
- Чи реалізуються в Україні фундаментальні принципи на яких базується ЄС?

Вправа 2. Історичні кроки

Мета вправи – ознайомити учасників з ключовими датами становлення Європейського Союзу.

Кількість учасників: будь яка

Час: 60 хвилин

Матеріали: Вільне приміщення. Картки з датами значущих подій в історії становлення Європейського Союзу

Підготовка: Підготуйте комплекти карток з датами на кожну групу учасників

Інструкції:

1. Розділіть учасників на групи по 5-6 осіб
2. Дайте кожній з малих груп картки з датами.
3. Попросіть учасників розташувати картки в хронологічному порядку лицевою стороною вниз, таким чином, щоб поряд були розташовані ряди карток всіх малих груп.
4. Попросіть учасників відкривати по одній картці та порівнювати результати.

Аналіз і оцінка:

Почніть розмову про започаткування Європейської інтеграції після Другої світової війни. Спитайте учасників:

Що нового вони дізнались про становлення ЄС?

Пропозиції по продовженню

В залежності від рівня підготовки учасників вправу можна ускладнювати, пропонуючи розташувати у хронологічному порядку більш точні дати.

Вправа 3 „Інституції ЄС”.

Мета вправи: ознайомити учасників з основними інституціями, дорадчими та фінансовими органами Європейського Союзу, їх функціями та повноваженнями

Кількість учасників: будь яка

Час: 90 хвилин

Матеріали та обладнання: презентація „Інституції ЄС”, мультимедійний проектор та комп'ютер, або проектор „оверхед” та плівки зі слайдами. Підготовлені „мапи” формату фліпчарту, маркери, скоч.

Підготовка: намалюйте на аркушах паперу „мапи” Європейських інституцій.

Інструкції: Почніть вправу з презентації інституцій Європейського Союзу. По закінченні презентації розділіть учасників на малі групи по 3-4 особи. В залежності від загальної кількості учасників можна сформувати до 11 груп (відповідно до кількості основних інституцій, фінансових та дорадчих органів). Попросіть групи заповнити прогалини на „мапі” Європейських інституцій. Поросіть групи коротко презентувати результати своєї роботи.

Аналіз та оцінка:

Запитайте учасників:

Що нового Ви дізнались виконуючи цю вправу?

Про які нові для Вас інституції Ви дізнались під час заняття?

Вправа 4. Презентація „Розширення ЄС”

Мета вправи: ознайомити учасників з етапами розширення Європейського Союзу, критеріями вступу країни та процедурою вступу країни.

Кількість учасників: будь яка

Час: 60 хвилин

Матеріали та обладнання: презентація „Етапи розширення ЄС”, мультимедійний проектор та комп'ютер, або проектор „оверхед” та плівки зі слайдами. Картки з етапами, які проходять країни для вступу до Європейського Союзу.

Інструкції: Почніть вправу з презентації етапів розширення Європейського Союзу. По закінченні презентації розділіть учасників на малі групи з рівною, по можливості, кількістю учасників. Роздайте комплекти карток кожній з малих груп та попросіть учасників розташувати їх по порядку. Вправу можна проводити у вигляді змагання між малими групами.

Аналіз та оцінка:

Запитайте учасників:

Що нового вони дізнались, виконуючи дану вправу?

Чи відповідає Україна критеріям вступу до Європейського Союзу? Попросіть аргументувати свою думку.

Вправа 5. Що ми знаємо про ЄС (вікторина)

Мета вправи: узагальнити знання учасників тренінгу про Європейський Союз.

Кількість учасників: будь яка

Час: 30 хвилин

Матеріали. Бланки з питаннями у кількості, яка дорівнює кількості учасників.

Інструкції: Роздайте всім учасникам бланк з запитаннями. Учасники мають вільно переміщатись по приміщенню та задавати питання з бланку своїм колегам. Особа, яка дає відповідь може це зробити лише один раз у тому самому бланку та повинна вказати своє ім'я і поставити підпис навпроти запитання на яке давалась відповідь. Якщо ви вважаєте, що відповідь, запропонована колегою не правильна, ви можете не погодитись і не вписувати її до свого бланку. Виграє людина, у бланку якої буде найбільша кількість правильних відповідей.

Аналіз та оцінка

Запитайте учасників

Чи складно їм було виконувати цю вправу?

Що нового вони дізнались про Європейський Союз?

ДОДАТКИ

До вправи 1

Неофіційний переклад

ВИТЯГ З МААСТРИХТСЬКОЇ УГОДИ (ДОГОВОРУ ПРО ЗАСНУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ)

ЙОГО ВЕЛИЧНІСТЬ КОРОЛЬ БЕЛЬГІЙЦІВ, ЇЇ ВЕЛИЧНІСТЬ КОРОЛЕВА ДАНІЇ, ПРЕЗИДЕНТ ФЕДЕРАТИВНОЇ РЕСПУБЛІКИ НІМЕЧЧИНА, ПРЕЗИДЕНТ ГРЕЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ, ЙОГО ВЕЛИЧНІСТЬ КОРОЛЬ ІСПАНІЇ, ПРЕЗИДЕНТ ФРАНЦУЗЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ, ПРЕЗИДЕНТ ІРЛАНДІЇ, ПРЕЗИДЕНТ ІТАЛІЙСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ, ЙОГО КОРОЛІВСЬКА ВИСОКІСТЬ ВЕЛИКИЙ ГЕРЦОГ ЛЮКСЕМБУРГА, ЇЇ ВЕЛИЧНІСТЬ КОРОЛЕВА НІДЕРЛАНДІВ, ПРЕЗИДЕНТ ПОРТУГАЛЬСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ, ЇЇ ВЕЛИЧНІСТЬ КОРОЛЕВА ОБ'ЄДНАНОГО КОРОЛІВСТВА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ ТА ПІВНІЧНОЇ ІРЛАНДІЇ,

Сповнені рішучості визначити новий етап розвитку європейської інтеграції, що починається із встановленням Європейських Співтовариств,

Усвідомлюючи історичне значення припинення роздільності європейського континенту та необхідність створення міцних основ для будівництва нової Європи,

Підтверджуючи свою прихильність принципам свободи, демократії, поваги до прав людини, основним свободам та правопорядку,

Прагнучи до поглиблення солідарності між своїми народами на основі принципу поваги до їх історії, культури, традицій,

Прагнучи сприяти подальшому розвиткові демократичних і ефективно функціонуючих інститутів, які забезпечують можливість кращого виконання задач, що поставлені, в умовах єдиної інституційної структури,

Сповнені рішучості досягти укріплення й більш тісного зближення економік своїх країн та встановити економічний і валютний союз, в тому числі, відповідно до умов цього Договору, єдину і тверду валюту,

Прагнучи сприяти економічному та соціальному прогресу своїх народів в тому, що стосується завершення формування єдиного внутрішнього ринку, укріплення згуртованості та захисту довкілля, а також втілювати в життя політику, що гарантує прогрес в інших сферах, з часом подальшого розвитку економічної інтеграції,

Сповнені рішучості встановити громадянство, спільне для громадян їхніх країн,

Сповнені рішучості здійснити спільну зовнішню політику та політику безпеки, враховуючи розробку, відповідно до обставин, загальної оборонної політики, яка мала б привести з часом до створення спільних сил оборони, укріплюючи через все це ідентичність Європи, як одного цілого та її незалежність як фактора укріплення миру, безпеки та сприяння прогресу в Європі та всьому світі,

Підтверджуючи знову свою мету сприяти вільному пересуванню осіб, гарантуючи при цьому особисту та загальну безпеку своїм громадянам шляхом включення в цей договір питань правосуддя та внутрішніх справ,

Сповнені рішучості неупинно сприяти створенню тіснішого союзу європейських народів, в якому рішення приймаються з максимально можливою увагою до громадянина, відповідно до принципу субсидіарності, Маючи на увазі наступні кроки, які повинні бути зроблені для розвитку європейської інтеграції,

Вирішили заснувати Європейський Союз <...> та домовились про наступне:

РОЗДІЛ 1

Загальні умови

Стаття А

Відповідно до цього договору, Високі сторони, що домовляються, засновують Європейський Союз, який надалі називатиметься „Союз”. Договір знаменує собою новий етап у процесі створення як ніколи досі згуртованого союзу народів Європи, в якому рішення, що приймаються, спрямовані на якнайповніше задоволення потреб громадян. Союз засновується на базі Європейського співтовариства, що було доповнене сферами політики та формами співробітництва відповідно до цього Договору. Його задача полягає в тому, щоб організувати за допомогою методів, які характеризуються згуртованістю та солідарністю, відношення між державами-членами та між їх народами.

Стаття В

Союз ставить перед собою наступні цілі:

- сприяти сталому й гармонійному економічному і соціальному прогресу, особливо шляхом створення простору без внутрішніх кордонів, економічного і соціального згуртування і створення економічного і валютного союзу, який врешті включатиме введення єдиної валюти відповідно до положень цього договору;
- сприяти утвердженню його індивідуальності на міжнародній арені, особливо шляхом здійснення спільної зовнішньої політики та спільної політики безпеки, враховуючи можливе оформлення надалі спільної оборонної політики, що могла б привести з часом до створення спільних сил оборони;
- посилити захист прав та інтересів громадян держав-членів через введення громадянства Союзу;
- розвивати тісне співробітництво в сфері правосуддя та внутрішніх справ;
- повністю зберегти досягнутий рівень інтеграції Співтовариства (acquis communautaire) та спиратися на нього, щоб визначити через застосування процедури, зазначеної у статті 2, якою мірою політика і форми співробітництва, сформульовані цим Договором, потребують перегляду для забезпечення ефективності механізмів та інститутів Співтовариства. Цілі Союзу досягаються таким чином, як це було передбачено чинним Договором, відповідно до встановлених цілей та графіків, а також під час додержання принципу субсидіарності, як його визначено в статті 3b Договору, що заснував Європейську спільноту.

Стаття С

В Союзі діє єдина інституційна структура, яка повинна забезпечити узгодженість та спадкоємність діяльності, що здійснюється для досягнення його цілей, із дотриманням й опорою на досягнутий в Співтоваристві рівень інтеграції. Союз повинен особливо забезпечувати узгодженість своїх зовнішньополітичних дій в спільному контексті зовнішньої політики, політики в сферах безпеки, економіки та сприяння розвитку. Союз і Комісія несуть відповідальність за забезпечення такої узгодженості. Вони забезпечують здійснення цієї політики відповідно до своїх повноважень.

Стаття D

Європейська рада дає Союзу необхідний імпульс, що спонукає до розвитку та визначає спільні політичні орієнтири. Європейська рада збирає голів держав або урядів держав-членів та Голову Комісії. Їх повинні супроводжувати як помічники міністри іноземних справ держав-членів та один з членів Комісії. Європейська рада збирається щонайменше двічі на рік під головуванням Голови держави або уряду держави-члена, яке головує в раді. Європейська рада представляє Європейському парламенту доповідь про кожне своє засідання та щорічну письмову доповідь про прогрес, що було досягнуто Радою.

Стаття E

Європейський парламент, Європейська рада, Європейська комісія та Суд здійснюють свої повноваження відповідно до умов та згідно цілям, передбаченим, з одного боку, положеннями Договорів, які заснували Європейські спільноти, та наступних Договорів й Актів, які внесли зміни та доповнення, з іншого – іншими положеннями цього Договору.

Стаття F

1. Союз поважає національну індивідуальність держав-членів, чиї політичні системи засновані на принципах демократії.
2. Союз поважає основні права людини, як вони гарантовані Європейською конвенцією по захисту прав людини і основних свобод, підписаною 4 листопада 1950 року в Римі, і як вони впливають із загальних конституційних традицій держав-членів як спільні принципи права Спільноти.
3. Союз наділяє себе коштами, необхідними для досягнення своїх цілей та здійснення своєї політики.

РОЗДІЛ II

Положення, що змінюють договір про заснування Європейської економічної спільноти з метою заснування Європейської спільноти

Стаття G

Договір, що засновує Європейська економічна спільнота, змінюється відповідно з положеннями цієї статті для того, щоб заснувати Європейську Спільноту.

Стаття 2

Спільнота має на меті шляхом створення спільного ринку, економічного і валютного союзу, а також шляхом здійснення спільної політики і діяльності, що викладено у статтях 2 і 3а, всебічно сприяти гармонійному й збалансованому розвитку економічної діяльності, сталому та безінфляційному розвитку, що заощаджує довкілля, досягненню високого ступеню конвергенції економічних показників, високого рівня зайнятості та соціального захисту, підвищенню життєвого рівня та якості життя, економічному та соціальному згуртуванню й солідарності держав-членів.:

Стаття 3

Для досягнення проголошених в статті 2 цілей діяльність Спільноти, що здійснюється відповідно до умов та строків, які передбачені дійсним Договором, включає:

- (a) скасування мита та кількісних обмежень на імпорт та експорт товарів в торгівлі між державами-членами, а також інших мір, що мають той самий характер
- (b) спільну торговельну політику
- (c) внутрішній ринок, що характеризується скасуванням перешкод вільному пересуванню товарів, осіб, послуг та капіталів між державами-членами
- (d) заходи щодо в'їзду та пересування осіб на внутрішньому ринку
- (e) спільну політику у сферах сільського господарства та рибальства
- (f) спільну транспортну політику
- (g) встановлення системи, яка запобігає порушенням на внутрішньому ринку
- (h) зближення національних законодавств держав-членів в тій мірі, яка необхідна для нормального функціонування спільного ринку
- (i) політику в соціальній сфері, враховуючи діяльність Європейського соціального фонду
- (j) економічне та соціальне згуртування
- (к) політику захисту довкілля
- (l) підвищення конкурентноздатності промисловості спільноти
- (m) сприяння дослідженням та технологічному розвитку
- (n) стимулювання зусиль із створення і розвитку трансєвропейських комунікаційних мереж та інфраструктури
- (o) внесок в досягнення високого рівня медицини
- (p) внесок в освіту, професійне навчання та розквіт культури в державах-членах
- (q) політику співробітництва в сприянні розвитку
- (r) асоціацію з іноземними країнами та територіями для розширення торгівлі та спільного сприяння економічному та соціальному розвитку
- (s) внесок в посилення захисту споживачів
- (t) заходи в області енергетики, соціального захисту і туризму

Стаття 3а

1. Для досягнення цілей, що були поставлені в статті 2, діяльність держав-членів і Спільноти включає, згідно цьому Договору і відповідно до встановленого в ньому графіка, прийняття економічної політики, що заснована на тісній координації економічної політики держав-членів, на внутрішньому ринку і на визначенні спільних завдань, і проводиться відповідно до принципу відкритої ринкової економіки із вільною конкуренцією.
2. Паралельно з попереднім, згідно цьому Договору і відповідно до встановлених в ньому графіка і процедур, ця діяльність включає незмінний фіксований курс обміну, що веде до впровадження єдиної валюти, ЕКЮ, розробку і впровадження єдиної валютної політики і політики курсів обміну, основною метою яких є підтримання стабільних цін, та без збитків для цієї мети, підтримання спільних економічних курсів в Спільноті, відповідно до принципу відкритої ринкової економіки із вільною конкуренцією.
3. Ця діяльність держав-членів і Спільноти повинна зміцнити згоду відносно наступних керівних принципів: стабільні ціни, здоровий стан державних фінансів і валюти, сталий платіжний баланс.

Стаття 3b

Спільнота діє у межах своїх повноважень, що визначаються цим Договором та цілями, що поставлені. В областях, що не підлягають її надзвичайній компетенції, Спільнота діє відповідно до принципу субсидіарності, якщо і оскільки цілі

передбаченої дії не можуть бути досягнуті в достатній мірі державами-членами і тому, через масштаби та результати передбаченої дії, можуть бути успішно досягнуті Спільнотою. Будь-які дії Спільноти не повинні йти даліше того, що необхідно для досягнення цілей цього Договору

До вправи 2

Рівень складності 1

1945 – Кінець Другої Світової Війни
1951 – Заснування Європейського Співтовариства Вугілля та Сталі (ECSC) Бельгією, ФРН, Люксембургом, Францією, Італією та Нідерландами
1957 - Підписання Римських Угод, які засновували Європейське Співтовариство Атомної Енергії (EUROATOM) та Європейського Економічного Співтовариства (EEC)
1962 – Започаткування Спільної Сільськогосподарської політики (CAP) для забезпечення продовольчої безпеки у Європі та гарантування пристойного прибутку фермерам
1967 – Злиття інституцій трьох Європейських Співтовариств та утворення однієї Європейської Комісії, однієї Ради Міністрів та Європейського Парламенту
1973 – Данія, Ірландія та Велика Британія приєднались до Європейського Співтовариства
1979 – Перші прямі вибори до Європейського Парламенту
1981 – Греція приєдналась до ЄС
1986 – Іспанія та Португалія приєднались до ЄС
1992 – Маастрихтською Угодою створено Європейський Союз та запроваджено систему Трьох „Стовпів” (підвалин) Європейського Союзу
1993 – Спільний Ринок Європейського Союзу вступив в силу і з цього часу розпочалась вільна торгівля між всіма Державами членами
1995 – Австрія, Фінляндія та Швеція приєднались до Європейського Союзу
2002 – Введення в обіг євро банкнот та монет, які замінили національні валюти 12, а згодом 15 Держав членів ЄС
2004 – Вісім Східно - та Центральньо - Європейських країн, а також Кіпр і Мальта приєднались до Європейського Союзу.

Рівень складності 2

19.09.1946 – Уїнстон Черчілль пропонує заснування Сполучених Штатів Європи
03.08.1949 – Заснування Ради Європи
07.06.1979 – Перші прямі вибори до Європейського Парламенту
01.01.1986 - Іспанія та Португалія приєднались до ЄС
29.05.1986 – Перше офіційне використання сучасного прапора Європейського Союзу
14.04.1987 – Терція подала заявку на членство в ЄС
01.11.1993 – Вступила в силу Маастрихтська Угода
01.01.2002 – Введення євро банкнот та монет в 12 країнах Європейського Союзу
09.10.2002 – Східне розширення ЄС за рахунок 10 країн Східної та Центральної Європи схвалено Європейською Комісією
01.02.2003 – Ніццький договір вступив в силу
12.12.2003 – Конституцію ЄС не було схвалено Європейською Радою в Брюсселі
01.05.2004 – Десять Нових держав одночасно приєднались до Європейського Союзу

До вправи 3

НАЗВА ІНСТИТУЦІЇ

Коли засновано?

Де знаходиться?

Скільки має членів?

Як часто збирається?

Які функції виконує?

До вправи 4

Європейська держава подає заяву про вступ до Європейської Ради

Рада звертається до Європейської Комісії з проханням підготувати "Думку" ("Opinion" / "Avis")

Комісія представляє "Оцінку" Європейській Раді

Рада одногосне приймає рішення розпочати переговори з державою-кандидатом

Європейська Комісія пропонує, а Рада одногосне затверджує основні складові і принципи позиції ЄС на переговорах з державою-кандидатом

Рада проводить переговори з державою-кандидатом

Проект Договору про вступ узгоджується між ЄС і державою-кандидатом

Договір направляється до Ради та Європейського Парламенту

Європейський Парламент схвалює Договір більшістю голосів

Європейська Рада одногосне затверджує Договір

Держави-члени та держава-кандидат офіційно підписують Договір про вступ

Держави-члени та держава-кандидат ратифікують Договір про вступ згідно з їхніми конституційними нормами. Держава-кандидат стає членом Європейського Союзу

Додаток до вправи 5

Що ми знаємо про ЄС (вікторина)

Ваше ім'я _____

| Питання | Відповідь | Підпис |
|---|-----------|--------|
| 1. Які критерії, прийняті Європейською Радою в 1993 році, має виконати держава перед вступом до Європейського Союзу? | | |
| 2. У вересні 2003 року Швеція проголосувала проти приєднання до Монетарного Союзу. Які ще з країн ЄС не запровадили Євро? | | |
| 3. Коли та де було прийняте остаточне рішення про прийняття 10 нових Держав членів, | | |
| 4. Коли було підписано Римські Угоди і що вони засновували? | | |
| 5. Коли та чому генерал Де Голь наклав вето на вступ Великої Британії у Європейське Економічне Співтовариство? | | |
| 6. Шенгенську угоду було підписано в 1985 році. Що вона регулює? | | |
| 7. Що означають три „Стовпи” Договору про Європейський Союз? | | |
| 8. Що означає „субсидіарність” по відношенню до ЄС | | |
| 9. Чому на прапорі ЄС 12 зірок? | | |
| 10. Яке приблизно сумарне населення 25 країн Членів ЄС? | | |
| 11. Яка європейська нація займає перше місце в Світі за річним об'ємом споживання пива (159 літрів на душу населення)? | | |

Ключ:

1. Копенгагенські критерії; 2. Швеція, Данія, Велика Британія; 3. Афіни, 2003; 4. Березень 1957, Європейська Спільнота з атомної енергії (Євроатом) та Європейська економічна спільнота (ЄЕС); 5. Січень 1963, через незгоду з „міжнародною орієнтацією” Британії (тісне співробітництво з США); 6. Скасування кордонів між державами-членами угоди; 7. Стовпи – складники *Договору про Європейський Союз*. Перший стовп – Європейські спільноти (ЄСВС, ЄЕС, Євроатом), Другий стовп – спільна зовнішня та безпекова політика, Третій стовп – співпраця у сфері правосуддя та зовнішніх справ. 8. Субсидіарність – один з основоположних принципів ЄС, згідно з яким Спільнота вдається до будь-яких заходів лише в тому разі, якщо вони ефективніші за відповідні заходи на національному, регіональному та місцевому рівнях (виняток становлять сфери виняткової компетенції Спільноти). 9. число 12 означає досконалість та цілісність; 10. 451829200 осіб; 11. Чехи.

Соціальна політика Європейського Союзу

Інформаційний блок (3 години)

Вправа 1. Що таке соціальна політика?

Мета: Сформувати у учасників спільне розуміння теми, та моделей соціальної політики в країнах Світу та ЄС.

Кількість учасників: будь яка

Час: 45 хвилин

Матеріали: аркуші паперу формату А4 та А1, фломастери, скоч. Підготуйте заздалегідь описи різних соціальних моделей, порівняйте їх з моделлю Європейського Союзу.

Інструкції: Поросіть учасників особисто сформулювати визначення соціальної політики та записати їх на аркушах паперу. Відведіть на виконання цього завдання не більше 5 хвилин. Важливо, щоб учасники надали своє особисте розуміння соціальної політики, те з яким вони працюють кожен день.

Об'єднайте учасників у невеликі групи, не більше ніж по 5-6 осіб та попросіть їх розробити спільне визначення соціальної політики та записати його на великому аркуші. Робота в групах не має тривати більш 10-15 хвилин. Запрошуйте по одному волонтеру від кожної групи для презентації групового визначення соціальної політики. Розташуйте отриманні визначення так, щоб їх могли бачити всі учасники.

Аналіз та оцінка:

Запитайте учасників:

Чи всі згодні з визначеннями Соціальної політики?

Чи вважаєте, що з наявних визначень можна зробити одне спільне визначення, прийнятне для кожного з учасників групи?

Презентуйте різні моделі соціальної політики, які працюють в світі та в Країнах ЄС. Попросіть учасників віднести вироблені ними визначення до однієї з існуючих моделей (Див. додаток до вправи).

Запитайте учасників:

Яка з презентованих моделей найбільш підходить Україні?

Чи існують на вашу думку принципові відмінності між моделями соціальної політики в Європейському Союзі та Україні? Якщо так, в чому вони полягають?

Європейська соціальна модель базується на високому рівні економічного розвитку, високому рівні соціального захисту і освіти та соціальному діалозі” Дефініція базується на двох основних елементах соціальної моделі Країн-членів: соціальному діалозі та високому рівні соціального захисту від життєвих ризиків. Вона також робить наголос на необхідності комбінування соціальної згуртованості з високим рівнем економічного розвитку

Модель розвитку соціальної сфери і соціального захисту в адміністративно-командній економіці - превалювання ідеї вторинності соціальної сфери щодо виробництва; жорсткий контроль державою соціальних відносин; зрівняльний принцип розподілу (егалітаризм), низький рівень доходів; визнання зарплати, отриманої на державних підприємствах, їх основним джерелом; заохочення колективних форм споживання, у тому числі в "натуральному вираженні" (надання безоплатного житла, відпочинку, соціальних послуг тощо), на шкоду більш ринковим грошовим трансфертам; незацікавленість в особистих збереженнях та інвестуванні.

Американська модель соціальної політики - найбільш лібералізований варіант, який базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку й обмеженні захисту лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат. При цьому забезпечується досить високий рівень і якість життя основної частини населення.

Шведська модель (Швеція, Норвегія, Фінляндія та інші країни) - найбільш соціалізована модель, тобто економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Вона відзначається надзвичайно високою часткою ВВП, яка розподіляється через бюджет (понад 50%), акумулюванням у руках держави значних фінансових ресурсів, домінуванням ідеї рівності та солідарності у здійсненні соціальної політики, активною упереджувальною політикою, профілактичними заходами у сфері зайнятості, жорсткою політикою доходів, високим рівнем соціального захисту населення, що забезпечується в основному за державні кошти. Тут соціальна політика тісно пов'язана з державним регулюванням економіки, яке має чітко виражену соціальну спрямованість, тобто соціальна політика виступає як мета економічної діяльності держави.

Німецька модель (ФРН, Франція, Австрія) характеризується високими обсягами ВВП, що перерозподіляється через державний бюджет (близько 50%), створенням розвиненої системи соціального захисту на основі залучення коштів держави та підприємців.

Японська модель соціальної політики передбачає проведення політики вирівнювання доходів, особливу політику використання робочої сили (система довічного найму з сучасними модифікаціями), домінування психології колективізму, солідарності в доходах, консенсусу між різними суб'єктами у вирішенні соціально-економічних проблем, виділення питань підвищення життєвого рівня населення в ранг національних пріоритетів.

Англосаксонська модель (Велика Британія, Ірландія, Канада) виступає як проміжна між лібералізованою американською і соціально орієнтованою шведською та німецькою моделями. Для неї характерним є активніше, ніж для першої моделі, регулювання соціальних процесів з боку держави, проте нижчий, ніж в останніх двох моделях, рівень оподаткування і перерозподіл ВВП через держбюджет (не більше 40%). Крім того, має місце приблизно рівний розподіл витрат на соціальне забезпечення між державою та приватним сектором, пасивна державна політика на ринку праці.

Модель соціальної політики Української держави має представляти собою симбіоз лібералізму та соціальної орієнтації. Перший дає можливість в умовах відсутності достатніх фінансових коштів у держави створити умови для самореалізації і самозабезпечення економічних суб'єктів. Друга складова передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення.

Вправа 2. Головні сфери соціальної політики ЄС

Мета вправи: Ознайомити учасників з основними напрямками соціальної політики Європейського Союзу.

Кількість учасників: будь яка

Час: 60 хвилин.

Матеріали: Текст Комюніке Європейської Комісії Європейській Раді, Європейському Парламенту, Соціально-економічному комітету та Комітету регіонів. „План дій в сфері соціальної політики”. Аркуші паперу форматів А4 та А1, маркери, скоч.

Інструкції: Розпочинайте вправу з розмови про формування напрямків соціальної політики Європейського Союзу.

Роздайте учасникам текст Комюніке Європейської Комісії Європейській Раді, Європейському Парламенту, Соціально-економічному комітету та Комітету регіонів. „План дій в сфері соціальної політики” та попросіть кожного учасника особисто визначити головні напрямки Європейської соціальної політики особисто. Після завершення завдання, попросіть учасників об'єднатись в групи, так щоб вийшло не більше 5-ти груп. Попросіть учасників в малих групах порівняти результати своєї роботи та зробити спільний список напрямів соціальної політики ЄС. По закінченні роботи в малих групах попросіть презентувати результати групової роботи. На основі презентацій складіть у великій групі загальний список напрямів соціальної політики ЄС.

Аналіз та оцінка.

Запитайте учасників:

Чи відрізняються напрямки Європейської соціальної політики від напрямків, визначених в Україні?

Чи є визначені напрямки політики актуальними для України? Поясніть відповідь.

Чи можливо на Вашу думку реалізувати ці напрямки в Україні, у Вашому місті?

Вправа 3. Пазли „Принципи реалізації соціальної політики Європейського Союзу”

Мета: ознайомити учасників з принципами реалізації соціальної політики в країнах Європейського Союзу.

Кількість учасників: будь яка, малі групи не більш ніж по 9 осіб.

Час: 45 хвилин

Матеріали: аркуші картону розміром 1x1,5 м., фарби, пензлі, ножиці папір формату А1, маркери, скоч.

Підготовка: Пофарбуйте аркуш картону з одного боку у різні кольори. З іншої сторони намалюйте чи надрукуйте групу молодих людей. Зверху малюнку нанесіть контури 13-ти пазлів та розріжте малюнок по контурам. Переверніть пазли та на кожному з них напишіть по одному з принципів реалізації соціальної політики в країнах Європейського Союзу, закріплених Європейською Соціальною Хартією.

Підготуйте кількість наборів пазлів, відповідно до кількості малих груп.

Інструкція: Попросіть учасників об'єднатись в групи. Роздайте кожному з учасників малої групи по одному-два пазлу. Попросіть кожного з учасників прочитати та спробувати пояснити значення зазначених принципів. Відведіть на роботу в малих групах не більше 15 хвилин. Після завершення дискусії попросіть учасників перевернути пазли та скласти малюнок.

Аналіз та оцінка:

Запитайте учасників:

Чи зрозуміли ви значення принципів на ваших пазлах?

Як ви думаєте, що вони означають на практиці?

Чи важливе, на вашу думку, дотримання всіх вказаних принципів? Чому, або чому ні?

Якщо хоча б одного принципу не буде дотримано, який вплив це призведе на реалізацію соціальної політики в цілому?

право переїжджати з метою пошуку роботи з однієї держави-члена до іншої;

право на справедливу винагороду;

право займатися будь-якою діяльністю на тих самих умовах, що застосовуються до працівників, які займаються такою самою діяльністю в країні перебування;

право на поліпшення рівня життя та умов праці;

право на соціальний захист, який надається національними системами, разом з мінімальним доходом для тих, хто не може влаштуватися на роботу, або тих, хто більше не користується правом на отримання допомоги у зв'язку з безробіттям;

право на свободу об'єднань та на укладання колективного трудового договору;

право на професійну підготовку;

право чоловіків і жінок на однакове ставлення;

право працівників на отримання інформації і консультацій та право на участь у прийнятті рішень;

право на захист здоров'я та безпеку на робочому місці;

захист дітей та підлітків;

гарантований мінімальний стандарт рівня життя для людей похилого віку;

поліпшення соціальної та професійної інтеграції осіб, які не можуть працювати за станом здоров'я;

Соціальна політика Європейського Союзу

Практичний блок (10 годин)

Вправа 3. Визначення напрямів соціальної політики у відповідності до потреб громади.

Мета вправи: Сформувати у учасників навички визначення актуальних проблем громад, у відповідності до яких формуватиметься місцева соціальна політика.

Кількість учасників: будь яка.

Час: 90 хвилин

Матеріали: аркуші паперу формату А1, фломастери, таблички з написами підтримую/не підтримую

Інструкції:

Почніть вправу з розмови про те, що люди сьогодні стають перед багатьма проблемами. Проте, патерналістські підходи до вирішення їх проблем не спрацьовують та не сприяють формуванню активної громадянської позиції, створенню соціального діалогу. Тому, в Європейському Союзі для визначення проблем громад використовується підхід безпосереднього залучення населення до визначення проблем та до їх вирішення.

Вправа пропонує ознайомитись з методом залучення громадськості до визначення ключових проблем, що турбують населення.

1. Застосовуючи метод мозкового штурму разом з учасниками запишіть на фліпчарт максимально широкий перелік проблем, які турбують населення громад
2. Звільніть в середині кімнати місце, так, щоб учасники могли переходити від одного до іншого краю кімнати. На одній з стін кімнати прикріпіть табличку „підтримую”, на іншій „не підтримую”.
3. В залежності від кількості учасників визначте можливу кількість малих груп по 5-6 осіб, які б могли на впродовж подальшого часу тренінгу працювати в малих групах. В великій групі необхідно буде визначити таку кількість проблем з загального списку яка б дорівнювала кількості малих груп.
4. Зачитуючи по одній проблемі з загального списку попросіть учасників голосувати таким чином, щоб ті, які згодні що дана проблема є найбільш актуальною переходили до таблички з написом „підтримую”, ті, які не згодні – до таблички не підтримую, а ті що вагаються залишались по середині. Зробіть наголос на тому, що проблеми мають відбиратись учасниками з огляду на можливість їх вирішення з використанням наявних ресурсів в їх містах/районах.
5. Відведіть не більше ніж по 2 хвилини, на аргументи кожної з сторін. Ті учасники, що знаходяться в середині можуть приєднатись до однієї з сторін.
6. Наприкінці вправи учасники мають створити список проблем, над вирішенням яких учасники будуть працювати впродовж подальшої частини тренінгу.

Аналіз та оцінка

Запитайте учасників:

Чи важко їм було визначити проблеми? Відібрати найбільш актуальні проблеми?

Чи готові б були учасники як співробітники управлінь праці та соціального захисту проводити подібні консультації в громадах?

Запропонуйте учасникам подальшу дискусію з приводу визначення проблем населення, чи окремих груп населення та розробки шляхів їх вирішення. Які на думку учасників методи визначення проблем та напрямів діяльності будуть найбільш ефективними?

Чи вважають учасники, що вирішення проблеми, яка турбує громаду буде найбільш ефективним, якщо до процесу долучатиметься самі жителі громади?

Вправа 4. Активна громада (SWOT- аналіз)

Мета вправи: Проаналізувати в групах використовуючи метод **SWOT- аналізу** сильні та слабкі сторони активної участі громадськості у вирішенні власних проблем в локальних громадах, а також виявити які можливості відкриваються при активній участі населення у вирішенні проблем та які існують загрози. Показати переваги здійснення стратегічного планування.

Кількість учасників: будь яка.

Час: 90 хвилин

Матеріали: аркуші паперу формату А1, фломастери, скоч.

Інструкції: Попросіть учасників об'єднатись в 4 групи. Поясніть учасникам методику проведення SWOT аналізу. Попросіть малі групи скласти список факторів та явищ по одній з категорій – сильні сторони, слабкі сторони, можливості та загрози по відношенню до активного залучення молоді на локальному рівні до вирішення проблем молодих людей з врахуванням конкретної ситуації. Результатом роботи груп стануть чотири списки факторів та явищ по кожній з категорій за такою схемою.

| | |
|---|---|
| S – сильні сторони 1. 2. 3. | O - можливості 1. 2. 3. |
| W – слабкі сторони 1. 2. 3. | T - загрози 1. 2. 3. |

Попросіть кожну групу презентувати результати своєї роботи.

Після того, як створено конкретний список сильних та слабких сторін, а також загроз та можливостей, настає етап встановлення зв'язків між ними. Для встановлення цих зв'язків створюється матриця SWOT.

| | | |
|---|-------------------------------------|----------------------------------|
| | Можливості 1. 2. 3. | Загрози 1. 2. 3. |
| Сильні сторони 1. 2. 3. | Поле „СИМ” | Поле „СИЗ” |
| Слабкі сторони 1. 2. 3. | Поле „СЛМ” | Поле „СЛЗ” |

Зліва виділяються два розділи (сильні та слабкі сторони) до яких відповідно вносяться всі виявлені на першому етапі сильні та слабкі сторони організації, чи групи осіб. У верхній частині матриці також виділяються два розділи (можливості та загрози), до яких вносяться всі виявлені можливості та загрози.

На перехресті розділів утворюються чотири поля. На кожному з даних полів дослідники мають розглянути всі можливі парні комбінації та виділити ті, які мають бути враховані під час розробки стратегії.

Стратегія (греч. στρατηγία, „Головне командування, керівництво військовими діями”) – найбільш загальний механізм дій, що визначає шляхи досягнення комплексної мети.

По відношенню до тих пар, які були вибрані в полі „СИМ” слід розробляти стратегію по використанню сильних сторін для того, щоб отримати віддачу від можливостей, які з’явилися у зовнішньому середовищі.

Для тих пар, які з’явилися в полі „СЛМ” стратегія має бути збудована таким чином, щоб за рахунок можливостей намагались виправити наявні слабкі сторони.

Якщо пара знаходиться у полі „СИЗ”, то стратегія має передбачати використання сильних сторін для усунення загроз.

Для пар, які знаходяться у полі „СЛЗ” необхідно розробляти таку стратегію, яка дозволила б позбутись від слабкості, а також запобігти існуючим загрозам.

Метод аналізу в стратегічному плануванні, який заключається в розподіленні факторів та явищ на чотири категорії **Strengths** (Сили), **Weaknesses** (Слабкості), **Opportunities** (Можливості) и **Threats** (Загрози).

Акронім **SWOT** було вперше введено у 1963 році в Гарварді на конференції по проблемам бізнес-політики професором К. Ендрюс. Початково SWOT аналіз базувався на озвучуванні та структуруванні знань про поточну ситуацію та тенденції.

Оскільки SWOT аналіз в загальному вигляді не містить економічних категорій його можна застосовувати до будь яких організацій або окремих людей для побудови стратегій в самих різноманітних областях діяльності.

Застосовуючи метод SWOT вдається встановити зв’язки між силою та слабкістю, які притаманні організації, групі осіб, чи явищу, у нашому випадку активність молоді у локальних громадах, та зовнішніми загрозами та можливостями. Методологія SWOT передбачає спочатку виявлення сильних та слабких сторін, а також загроз та можливостей, а далі – встановлення ланцюжків між ними, які в подальшому можуть бути використані для формулювання стратегії.

Аналіз та оцінка:

Запитайте учасників:

Чи важко було здійснювати аналіз? За яких обставин його виконання могло б відбуватись легше?

Чи корисно буде застосовувати метод SWOT- аналізу для планування соціальної роботи в їхніх містах/районах.

Підведіть розмову до необхідності створення соціального партнерства для реалізації майбутніх стратегій.

Подальші дії. Можливо застосувати метод SWOT- аналізу щодо визначених соціальних проблем громади, які існують в містах/районах, що представляють учасники тренінгу та на основі результатів аналізу розробляти стратегії вирішення проблем.

Вправа 5. Аналіз поля сил

Мета вправи: Надати учасникам навички визначення ключових партнерів з метою подальшого створення соціального партнерства для реалізації соціальної політики.

Кількість учасників: будь яка.

Час: 60 хвилин

Матеріали: аркуші паперу формату А1, фломастери, скоч, матриця поля сил.

Підготовка: Накресліть на великому аркуші паперу матрицю поля сил, яка буде зразком для подальшої роботи.

Інструкції: Якщо ви виконували вправу „Визначення напрямів діяльності задля запровадження стандартів соціальної політики ЄС в Україні”, попросіть учасників об'єднатись навколо визначених проблем в малі групи по 5-6 осіб. Якщо ви виконуєте вправу окремо, попросіть учасників об'єднатись в малі групи по 5-6 осіб. Малі групи мають визначити, на протязі не більш ніж 5-ти хвилин соціальну проблему, яку вони вважають найбільш актуальною для населення свого міста/району.

Попросіть учасників в малих групах визначити ключових акторів/дієвих осіб (як окремі особи, так і інституції, заклади, об'єднання, групи осіб), які потенційно можуть бути учасниками вирішення зазначеної проблеми. При цьому, слід проаналізувати склад акторів/дієвих осіб особливо ретельно та створити якомога повний перелік, враховуючи як ярих прибічників так і опонентів. Роздайте учасникам підготовлені на великих аркушах паперу матриці. Попросіть учасників занести список до матриці.

Матриця поля сил

| Актори | Ініціатори | Прибічники | Нейтральні | Супротивники |
|---------------------------|------------|------------|------------|--------------|
| 1. Громадські організації | x | | | |
| 2. Громада | | x | | |
| 3. Місцеві бізнесмени | | ←.....x | | |

Відмітьте позначкою позицію, яку на вашу думку займає той чи інший актор, як це показано на малюнку.

Після заповнення матриці, запропонуйте учасникам наступну матрицю. Завданням малих груп є перевести кожного актора, крім ініціаторів на одну позицію вліво. У крайній правий стовпчик, навпроти кожного актора учасники мають вписати аргументи, котрі будуть використані для зміни позиції. Нагадайте учасникам, що найбільш дієвими є аргументи, спрямовані на задоволення особистих потреб, амбіцій людини/групи осіб.

| Актори | Було | Стало | Аргументи |
|--------|------|-------|-----------|
| | | | |

Попросіть учасників презентувати результати роботи.

Аналіз та оцінка:

Попросіть групу висловити коментарі

Запитайте учасників:

Чи важливо на думку учасників створювати соціальне партнерство для формування та реалізації соціальної політики на локальному рівні?

Вправа 4. Створення місцевих планів дій у соціальній сфері з використанням стандартів соціальної політики.

Мета вправи: Сформувати у учасників навички розробки місцевих планів дій у сфері з використанням стандартів соціальної політики ЄС на прикладі вирішення визначеної проблеми.

Кількість учасників: будь яка

Час: 180 хвилин – виконання вправи, по 15 хвилин – презентація та обговорення плану дій кожної робочої групи.

Матеріали: Фліпчарт або дошка, аркуші паперу формату А1, фломастери, скоч.

Інструкції: Запропонуйте учасникам в малих групах подумати над можливими заходами для подолання визначених ними проблем, з врахуванням результатів попередніх вправ з Інформаційного та Практичного блоків. Відведіть до 5-10 хвилин на огляд напрацьованих матеріалів з тим, щоб при створенні планів дій враховувались результати аналізу ситуації/проблеми і відповідно стратегії та аналіз ключових акторів. Нагадайте учасникам, що їх план дій обов'язково має містити такі компоненти як:

- Чітко сформульована проблема, на вирішення якої спрямовано план дій;
- Мета, якої прагнуть досягнути;
- Завдання, що ставлять перед собою автори плану дій;
- Графік і засоби реалізації плану дій;
- Очікувані результати від реалізації плану, якомога конкретні, бажано з кількісними показниками;
- Методи оцінки ефективності плану та показники вимірювання;
- Ключові виконавці та партнери;
- Необхідні ресурси.

Аналіз та оцінка

Попросіть кожну з робочих груп захистити свій план дій. В той самий час завданням решти членів групи є оцінка запропонованого плану. По завершенні кожної презентації запропонуйте учасникам висловити свої зауваження, пропозиції, рекомендації, тощо.

Вправа 2. Хто більше

Мета вправи: сформувати у учасників відчуття спільної відповідальності за результати їх діяльності. Довести важливість врахування спільних інтересів під час реалізації політики на місцевому рівні.

Кількість учасників: будь яка

Час: 30-40 хвилин

Матеріали: Фліпчарт або дошка, аркуш паперу формату А1, фломастери

Інструкції: На аркуші паперу намалюйте матрицю „Якщо співпали картки” за таким зразком:

| Якщо співпали картки | Нарахування балів | |
|----------------------|-------------------|----|
| | х | у |
| XXXX | -1 | - |
| XXХУ | +1 | -3 |
| ХХУУ | +2 | -2 |
| ХУУУ | +3 | -1 |
| УУУУ | - | +1 |

Поділіть учасників на чотири групи. Кожній групі видайте по 10 карток. На кожній картці з одного боку напишіть номер групи від 1 до 4. Інша сторона картки залишається чистою.

Правила гри:

Кожна група має вирішити який символ Х чи У поставити на картці. **Завдання гри – набрати найбільшу кількість балів.** (**ВАЖЛИВО:** формулюйте завдання саме таким чином, без додаткових уточнень та пояснень). Групи можуть домовлятися між собою. Гра триває 10 раундів. Після кожного раунду збирайте картки записуйте вибір групи у таблицю та нараховуйте бали групам. У п'ятому раунді всі набрані кожною з груп бали помножуються на 5, у десятому – на 10, проте гравцям це не повідомляється.

Наприклад, якщо в першому раунді всі чотири групи здали картки з символом Х кожна група отримує (- 1) бал, якщо три групи вибрали символ Х, а одна У, ті хто поставив Х отримують (+1) бал а та група, що обрала У отримує (-3)

| Раунд | I група | II група | III група | IV група |
|-------|---------|----------|-----------|----------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |

Підраховуйте кількість балів після кожного раунду.

Аналіз та оцінка

Запитайте у учасників:

Яким було завдання гри?

Яку стратегію гри обрали групи?

Хто на думку учасників набрав найбільшу кількість балів? Виграв?

Наприкінці дискусії зробіть висновок, що реалізація будь якої політики має відбуватись в атмосфері партнерства а не конкуренції.

ДОКУМЕНТИ ТА МАТЕРІАЛИ

Європейський Союз: працевлаштування і соціальна політика

Ціллю Європейської політики працевлаштування та соціальної політики є сприяння досягненню гідної якості та високих стандартів життя для всіх членів активного та здорового суспільства. До сьогодні реалізація соціальної політики допомогла поліпшити життя мільйонів громадян Європейського Союзу, включаючи безробітних, престарілих, інвалідів, соціально незахищених, людей, яких дискриміновано на ринку праці тощо.

Завдяки "Європейській соціальній моделі", яка набуває дедалі більшого поширення та популярності, люди в Європейському Союзі не залишені один на один з ринковими силами. Навпаки, вони мають доступ до однієї з найсильніших в світі систем соціального захисту. Це стало можливим завдяки переконанню Європейського Союзу в тому, що конкуренція між бізнес-компаніями необхідна для покращення продуктивності та економічного зростання, так само солідарність між громадянами є життєво необхідною для встановлення стабільного суспільства та доступу до життєвих благ.

Яким чином Європейський Союз запроваджує свою політику трудових відносин та соціальну політику?

Власне Європейський Союз не займається Європейською трудовою та соціальною політикою та не несе строгої відповідальності за її впровадження. Соціальна політика - це сфера відповідальності країн-членів. У відповідності до принципу субсидіарності, Європа втручається у справи країн-членів, тільки у тих випадках, коли це втручання необхідне. Таким чином, ЄС встановив тільки мінімум стандартів та мінімум прав. Країні-члени, тим не менш, можуть встановлювати правила та положення, які є кращими за Європейське соціальне забезпечення.

Вирішення соціальних проблем Європи потребує участі та залучення якомога більшої кількості сторін. Ось чому Європейська політика трудових відносин та соціальна політика реалізується спільно з Державами-членами в партнерстві та співпраці з асоціаціями та громадськими організаціями (НПО). В середині 1990-х років ці організації разом сформували "Платформу Європейських Соціальних НПО", які роблять свій внесок в розробку рекомендацій щодо Європейської соціальної політики. Громадські організації також виступають експертами та важливими партнерами Європейського Союзу в реалізації Європейської соціальної політики та створюють життєво важливу ланку між ЄС та його громадянами завдяки створенню "соціального діалогу". Завданнями трудової та соціальної політики, включаючи подальший розвиток громадського діалогу, а також "соціального діалогу", наприклад, переговори між соціальними партнерами на Європейському рівні.

Ціллю європейської інтеграції у відповідності до Угод є: "Співтовариство (Європейський Союз) повинен мати своїм завданням сприяти гармонічному, збалансованому та сталому розвитку економічної діяльності, високому рівню зайнятості та соціального захисту, рівності між чоловіками та жінками, сталому та безінфляційному економічному зростанню, високому рівню конкурентоспроможності та конвергенції економічної діяльності, високому рівню захисту та покращенню якості навколишнього середовища, підйому

стандартів життя та економічній та соціальній згуртованості та солідарності між Державами-членами".

Стаття 2 Угоди про створення Європейського Співтовариства (ЄС), у відповідності до поправок внесених Амстердамською Угодою 1997 року. Європейське Співтовариство (ЄС) є "першим стовпом", частиною Європейського Союзу

Яку роль відіграють соціальні партнери?

Соціальні партнери - це профспілки та організації роботодавців. Їх Європейські парасолькові організації відіграють важливу роль через участь, поряд з встановленими процедурами, у формуванні трудової та соціальної політики. В 1985 році Європейська Конфедерація роботодавців (UNICE), Європейська Конфедерація Профспілок (ETUC) та Європейський Центр Підприємств за участю громадськості (СЕЕР) погодилися регулярно працювати разом.

Угода з Соціальної політики, датована 1992 роком, перетворила профспілки та організації роботодавців на професійних радників Європейських інституцій. Згодом, у 1997 році з підписанням Амстердамського договору вони отримали статус колегіального органу прийняття рішень. Тепер, коли соціальні партнери доходять згоди, вони можуть передавати свої угоди Європейським інституціям для їх подальшої трансформації в закони Європейського Союзу. Таким чином, робітники та роботодавці відіграють важливу роль в формуванні трудової та соціальної політики. Вони стали партнерами, що є важливою передумовою для вирішення проблем, коли в Європі перед соціальною політикою постають виклики економічних чи соціальних змін.

Вплив розширення ЄС на трудову та соціальну політику.

До Європейського Союзу приєдналися 10 країн. Вступ нових держав-членів до Європейського Союзу викликає певні труднощі для ЄС не тільки в сфері економіки, але і в соціальній сфері з точки зору стандартів життя, які в більшості країн кандидатів є нижчими за середньоевропейський. Громадяни Європейського Союзу із стурбованістю можуть спитати, що станеться з соціальною системою Європейського Союзу, коли до його складу увійдуть нові члени. Занепокоєння громадян особливо відчутні в тих країнах ЄС, які мають спільні кордони з країнами-кандидатами. Громадяни побоюються напливу робітників з нових країн-членів ЄС, що в свою чергу спричинить розлад соціальної системи ЄС. Фактично ж, такі побоювання значно перебільшені, оскільки Європейський Союз вимагає від країн-кандидатів наблизити рівень соціальних прав до Європейського задовго до набуття країною-кандидатом статусу дійсного члена ЄС.

Країни-кандидати повинні поступово запроваджувати правила Європейського Союзу, включаючи соціальне законодавство для того, щоб отримати можливість стати членом ЄС. Європейський Союз надає допомогу країнам-кандидатам у модернізації своєї соціальної системи через реалізацію "партнерства заради вступу", яке включає значну фінансову підтримку з боку Європейського Союзу, а також обмін досвідом та ноу-хау. Наприклад, для представників країн-кандидатів при підтримці Європейського Союзу були організовані освітні тренінги. Таким чином, існуюча

стратегія дій, що передують вступу Європейського Союзу, допомагає країнам-кандидатам та дозволяє зберігати соціальну стабільність в ЄС.

Головні завдання Європейської соціальної політики описані в Статті 136 Угоди про заснування Європейського Співтовариства: "Співтовариство (Європейський Союз) та Держави-члени [...] повинні мати своїми завданнями сприяння зайнятості населення, покращенню умов життя та праці, належному соціальному захисту, діалогу між роботодавцями та робітниками, розвитку людських ресурсів з оглядом на довготривалий високий рівень зайнятості та подолання виключеності, одночасно забезпечуючи процес гармонізації.

Яке значення має Амстердамський договір для трудової та соціальної політики?

Амстердамський договір, який було підписано у 1997 році, та який вступив в силу в травні 1999 року, став відправною точкою Європейської трудової та соціальної політики. На Саміті в Амстердамі голови держав та урядів внесли до договору окрему частину щодо трудових відносин та вперше задекларували, що трудова політика є спільним Європейським завданням.

Договір також поставив ряд нових завдань перед Європейською соціальною політикою. Наприклад, до компетенції ЄС увійшли питання боротьби з дискримінацією та допомоги соціально незахищеним громадянам у визначенні свого місця в суспільстві, що робить таким чином свій внесок у створення інтегрованого суспільства.

Амстердамський договір є значущим і тому, що зробив трудову та соціальну політику дійсно європейською. Протягом 1990-х років, заходи, здійснені в соціальній сфері, базувались на положеннях Угоди по Соціальній Політиці, яка стала додатковим протоколом до Маастрихтської угоди 1992 року, а також на Хартії Європейського Союзу з Фундаментальних Соціальних прав робітників, прийнятій головами держав та урядів у 1989 році. Фундаментальні права робітників, проголошені урядами країн Європейського Союзу, гарантують безпеку та охорону здоров'я на робочому місці, професійне навчання та рівне ставлення до чоловіків та жінок. Оскільки Хартія не мала статусу закону, Угода по соціальній політиці надала Європейському Союзу повноваження втручатися в ті сфери соціальної політики країн, які охоплювались Хартією. Однак Велика Британія не підписала ані Хартію, ані Угоду по Соціальній Політиці. В результаті деякі з законів ЄС діяли тільки в 14 країнах-членах з 15. Амстердамська Угода поклала кінець цьому розрізненому розвитку соціальної політики Європейського Союзу. Угода по Соціальній політиці зараз є невід'ємною частиною Амстердамської Угоди, а її положення - обов'язкові для виконання всіма без винятку країнами-членами. Всі громадяни ЄС зараз можуть покладатись на соціальне законодавство, прийняте Європейським Союзом протягом 1990-х років, в тому числі і у Великій Британії.

Що таке Програма Соціальних Дій?

В 1993 році Європейська Комісія розпочала широкі консультації щодо майбутнього Соціальної політики Європейського Союзу. Метою консультацій - необхідність проведення яких виходила з завдань поставлених у Білій та Зеленій Хартіях по Соціальній Політиці 1993 та 1994 років – була розробка широкої, інноваційної та

далекоглядної Європейської Соціальної політики. Результатом консультацій стала середньострокова Програма Соціальних Дій на період 1995-1997 років.

Ґрунтуючись на досягненнях першої Програми та нових стимулах наданих процесами трудових відносин та Амстердамським Договором, Програма Соціальних Дій на 1998-2000 роки встановила нову схему розвитку Європейської Соціальної Політики. Її ключовими завданнями є встановлення суспільства рівних можливостей та надавати людям можливість постійно підвищувати свою кваліфікацію відповідно до вимог швидкого технологічного розвитку. Вона поєднує три основних напрямки діяльності - праця, навички та мобільність; ринок праці, який постійно змінюється; суспільство рівних можливостей. Ця схема дій у соціальній сфері реалізовувалась разом з Європейською Трудовою Стратегією, прийнятою в Амстердамі в 1997 році.

Стаття 125 Угоди про заснування Європейського Співтовариства встановлює завдання Європейської Стратегії Зайнятості: "Держави-члени та Європейське Співтовариство (Європейський Союз) мають [...] працювати у напрямку розвитку скоординованої стратегії зайнятості та безпосередньо для створення кваліфікованої та адаптивної робочої сили та ринків праці, здатних реагувати на економічні зміни [...]".

Більше кращих робочих місць для всіх: Європейська Трудова Стратегія

На початку ХХІ століття високий рівень безробіття є найбільш серйозною економічною та соціальною проблемою майже для всіх країн Європейського Союзу. Кожен десятий громадянин ЄС не здатен знайти роботу. Рівень працевлаштування в Європі дорівнює 61%, що на 10 процентних позицій нижче, ніж в Сполучених Штатах та Японії. Хоча мільйони робочих місць створюються в Європі, мільйони людей залишаються без роботи. Більше половини громадян, які шукають роботу, є безробітними більше року. Найбільші проблеми з отриманням роботи виникають у людей, які становлять особливо проблемну категорію на ринку праці: люди, які не працюють протягом тривалого часу, молодь, люди середнього віку, люди з фізичними вадами, жінки та національні меншини. Рівень працевлаштування жінок в Європі на 20% нижче, ніж чоловіків. Серед людей з фізичними вадами він ще нижчий – приблизно на 30% від середньоєвропейського. Тому, метою ЄС є не просто створення більшої кількості робочих місць, а надання кращих можливостей для людей тих груп, які дотепер мали менше можливостей працевлаштування. На початку 1990-х стало ясно, що і економічного зростання як такого не було достатньо для вирішення структурних проблем, які впливали на ринки праці Європейського Союзу. Біла Книга Європейської комісії під лозунгом "Зріст, конкуренція, працевлаштування" у 1993 році започаткувала дискусію з питання забезпечення постійних робочих місць та кращих можливостей для людей які мають менше можливостей для працевлаштування. В результаті цієї дискусії з'явилась "Європейська трудова стратегія", яка стала складовою частиною Амстердамського Договору. В 1997 році на Саміті в Люксембурзі Голови держав та урядів вперше прийняли "керівні принципи зайнятості" з ціллю розвитку політики більш активного ринку праці, ніж у минулому. Замість концентрації уваги на наданні суто грошової допомоги безробітним, превентивні заходи мали стати головним завданням сьогодення, маючи на меті приділення особливої уваги створенню можливостей для

працевлаштування безробітним, розвитку підприємницької діяльності, адаптації підприємців та робітників до економічних та технологічних змін та створенні рівних можливостей для чоловіків та жінок, а також для людей з фізичними вадами.

Як на практиці функціонує Європейська Трудова стратегія?

Завдання Європейської трудової стратегії це не просто лозунги. Уряди країн членів ЄС прийняли дуже детальні заходи (політики) які спираються на чотири основи (див. мал.)

Основи Трудової стратегії Європейського Союзу є не просто настановами для країн-членів, вони також складають невід'ємну частину всієї політики Європейського Союзу. На тих самих принципах будується політика всіх рівнів – регіонального, національного та загальноєвропейського. Країни-члени Європейського Союзу координують політику своїх ринків праці у відповідності до щорічного циклу, який працює таким чином:

1. На початку року з пропозиції Комісії Рада ЄС затверджує серію пріоритетних сфер дій – Трудові Інструкції, що містять конкретні завдання.
2. Кожна країна складає національний план дій, який описує застосування Інструкцій з тим, щоб якомога краще впровадити їх положення в країні. Цей процес має залучати широке коло партнерів: профспілки, роботодавців, місцеві та регіональні органи влади.
3. Європейська Комісія та Рада Європейського Союзу разом вивчають кожен національний план та складають звіт, який презентують на Грудневій Європейській Раді (Самміт Європейського Союзу). Комісія також презентує рекомендації щодо внесення змін до Трудових Інструкцій на наступний рік.

Можливість влаштуватись на роботу

Цей напрямок стосується навичок людей, які шукають роботу. Тренінги, курси підвищення кваліфікації, курси перекваліфікації та консультації щодо кар'єрного росту є основними інструментами застосовуючи які, уряди можуть гарантувати, що люди, які шукають роботу мають відповідні навички та знання, необхідні на ринку праці. Цілями існування цих інструментів є:

- всім молодим людям мають пропонувати тренінги, курси підвищення кваліфікації, проходження виробничої практики чи стажування, до того, як термін перебування їх безробітними становитиме 6 місяців
- дорослим безробітним має бути запропонований новий старт для отримання роботи через навчання на курсах підвищення кваліфікації та консультацій з кар'єрного росту до того, як термін перебування їх безробітними становитиме 12 місяців
- щонайменше кожній п'ятій безробітній людині має бути надана можливість навчатись на курсах перекваліфікації чи курсах підвищення кваліфікації
- має бути знижена кількість випадків коли учні кидають навчання в школі та має бути створена нова, чи покращена існуюча система освіти

Уряди держав-членів можуть досягти цих цілей тільки тоді, коли організації, які представляють інтереси роботодавців та робітників дійдуть згоди підвищити можливості навчання на тренінгах та курсах, збільшити час навчання та створити інші можливості для отримання навичок.

Підприємництво

Якщо мають створюватись нові робочі місця то дуже важливим завданням є покращення умов для існування бізнесу. Тому, головним наміром країн Європейського Союзу є спрощення процедури започаткування нового бізнесу та сприяння, таким чином, утворення самозайнятості. Ці завдання виконуватимуться шляхом:

- виявлення існуючих перешкод для створення малого та середнього бізнесу та внести відповідні зміни для їх усунення
- зменшення податкового тиску на робітників, особливо тих, хто працює на низькооплачуваних роботах
- пошук можливостей створення нових робочих місць в соціальній сфері, наприклад у волонтерському чи кооперативному секторах

Здатність до адаптації

Бізнес та роботодавці мають постійно бути готовими до пристосування до нових умов. Така ситуація обумовлюється швидким розвитком нових технологій та постійними змінами на ринку праці. Ця адаптація має полегшуватись шляхом:

- Розвитком стратегій для сучасної та гнучкої організації праці у співпраці з соціальними партнерами.
- Дослідження необхідності впровадження нових типів робочих контрактів у відповідності до вимог великого розмаїття форм працевлаштування.
- Запровадження, коли можливо, заохочення участі в індивідуальних та корпоративних курсах підвищення кваліфікації.

Рівні можливості

Держави-члени Європейського Союзу приділяють особливу увагу забезпеченню рівних кар'єрних можливостей чоловікам та жінкам а також посиленню інтеграції людей з обмеженими можливостями до ринку праці. Виходячи з цього вони мають зробити наступні кроки:

- Прийняти міри для надання можливості більшому числу жінок влаштуватись на роботу та отримувати доступ до галузей та сфер зайнятості, в яких раніше перевага надавалась лише чоловікам;
- Покращити можливість отримання відпустки по догляду за дитиною а також послуги по догляду за престарілими людьми для надання жінкам більше можливостей для пошуку роботи або залишатись на робочому місці;
- Поступово усувати перешкоди які створюють труднощі повернення до роботи після тривалої перерви (наприклад виховання дитини), як для чоловіків так і для жінок;
- Приділяти особливу увагу тим труднощам, з якими зустрічаються люди з обмеженими можливостями у пошуках роботи.

У напрямку створення більше кращих робочих місць: чотири опори Європейської Робочої Стратегії

З пропозиції Комісії Рада Європейського Союзу, якщо необхідно, може висунути свої рекомендації Урядам країн-членів ЄС. Інакше кажучи, Рада може рекомендувати конкретні заходи країнам-членам, щоб допомогти їм виконати завдання їх трудової політики. Таким чином, Європейський Союз двічі залучається до трудової політики: завдяки власній політиці та через підтримку політики країн-членів.

Одразу ж після самміту, присвяченого трудовій політиці та трудовим відносинам у 1997 році, були розроблені конкретні дії на загальноєвропейському рівні: програма фінансової підтримки для маленьких та середніх підприємств, яка отримала назву "зріст та трудова ініціатива". Метою цієї програми є полегшення доступу до кредитування та фінансових гарантій для маленьких та середніх підприємств, які часто високо інноваційні та здатні створювати більше робочих місць, ніж інші підприємства.

Європа, яка вкладає гроші у людей: Європейський Соціальний Фонд.

Європейський Соціальний Фонд (ESF) є фінансовим інструментом Європейського Союзу для здійснення інвестицій в людей. Починаючи з 1957 року, Європейський Соціальний Фонд використовував принцип спільного фінансування для допомоги державам-членам у сфері розширення можливостей працевлаштування громадян ЄС та підвищення кваліфікації працівників.

Європейський Соціальний Фонд спрямовує гроші Європейського Союзу на допомогу державам-членам задля досягнення спільної мети, а саме - створення більшої кількості кращих робочих місць. Місією Європейського Соціального Фонду є запобігання та боротьба з безробіттям заради підготовки європейської робочої сили та компаній до потреб нового часу та запобігання втрати людьми зв'язку з ринком праці.

Європейський Соціальний Фонд виконує такі функції:

- Допомагає людям розвивати професійні навички, особливо тим, хто має проблеми з отриманням роботи, кому загрожує звільнення, чи хто повертається на своє робоче місце після тривалої перерви.
- Підтримує держави ЄС у їх намаганнях впроваджувати нову політику або нові системи подолання причин безробіття та покращення кваліфікації працюючих.
- Пристосовує свою підтримку до специфічних проблем регіонів, які потребують допомоги.

На порозі нового тисячоліття Європейський Союз має нові повноваження. Одним з головних пріоритетів є боротьба проти безробіття, а необхідність покращення професійних навичок робітників виникає з потреби покращення перспектив та компетентності самого Європейського Союзу.

Не зважаючи на те що в Європі були створені нові робочі місця, це мало вплинуло на зменшення числа безробітних. Головною причиною цього є невідповідність професійної кваліфікації людей сучасним вимогам ринку: люди мають розвивати професійні навички, актуальні для сьогодення, та отримувати кваліфікацію, щоб мати

роботу, а компанії мають володіти новими знаннями та навичками для забезпечення економічного зростання та створення нових робочих місць, особливо в нових сферах виробництва та бізнесу.

З 2000 року для Європейського Соціального Фонду розпочався новий семирічний період, під час якого його власний потенціал, як політичний, так і управлінський, буде повністю інтегрований в діяльність держав-членів під час практичної реалізації Європейської Трудової Стратегії.

Європейський Соціальний Фонд є одним з чотирьох Структурних фондів. Іншими трьома є: Європейський Сільськогосподарський Гарантійний Фонд, Фінансовий Фонд Рибальства та Європейський Фонд Регіонального розвитку. Спільним завданням цих фондів є зменшення розбіжностей в стандартах життя людей та регіонів Європейського Союзу.

Протягом 2000-2006 років чотири фонди витратять близько 195 мільярдів євро на досягнення трьох цілей:

Ціль 1: Розвиток регіонів, які відстають від інших. Більше двох третин грошей Структурних фондів призначені для регіонів, в яких ВВП на душу населення є нижчим за 75% від середньоєвропейського рівня. Такі регіони є у дев'яти країнах Європейського Союзу. Це найвіддаленіші регіони ЄС (заморські департаменти (області) Франції, Азорські, Мадерські та Канарські острови). Подібна допомога також направляється у малонаселені північні регіони Швеції та Фінляндії.

Ціль 2: Підтримка економічної та соціальної конверсії в чотирьох сферах, кожна з яких має власні труднощі: ті, хто має проблеми пристосування до змін в промисловій сфері та сфері послуг, сільські місцевості, що занепадають, проблемні урбанізовані території та депресивні території, які значною мірою залежать від рибальства.

Ціль 3: Надати фінансування тим територіям, які не охоплюються першою ціллю з метою допомогти адаптувати та модернізувати систему освіти, професійної освіти та працевлаштування.

Що може робити Європейський Соціальний Фонд?

Робота Європейського Соціального Фонду в основному сфокусована на підтримці осіб, які потребують стати більш конкурентоспроможними на ринку праці, але також можуть використовуватись для покращення систем та структур ринку праці.

Європейський Соціальний Фонд може надавати підтримку для досягнення широкого кола політичних завдань, спрямованих допомогти країнам-членам розвивати власні ринки праці та підвищувати професійну кваліфікацію людей, які працюють або шукають роботу. Держави-члени та регіони Європейського Союзу мають різні підходи та структури. Вони вирішують, яким аспектам політики слід приділяти особливу увагу і як ефективніше використовувати гроші ЄСФ, хоча від них вимагається приділяти особливу увагу розвитку професійних навичок та створенню рівних можливостей, а також забезпеченню внесення відповідних пунктів у місцеві плани розвитку.

Програми ЄСФ, спрямовані на реалізацію місцевих планів розвитку, будуть функціонувати на протязі семи років. Напрямки політики розробляються відповідно до цих планів, їх пунктів мають дотримуватись держави ЄС під час реалізації Європейської Трудової Стратегії.

Які заходи фінансуються Європейським Соціальним Фондом?

Протягом програмного періоду з 2000 по 2006 ЄСФ частково профінансує заходи держав-членів в п'яти різних пріоритетних сферах:

- Розвиток активної політики ринку праці;
- Надання допомоги представникам групи ризику, соціально незахищеним верствам, особливо з позицій їх конкурентоспроможності на ринку праці;
- Покращення загальної та професійної освіти з метою надання можливостей отримувати освіту та розвивати професійні навички, які мають попит на ринку праці на протязі всього життя.
- Розвиток можливостей пристосування до потреб ринку праці, вдосконалення навичок працівників в сфері дослідження, науки та технологій;
- Посилення можливостей для починання власної справи та підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці та прийняття мір до подолання ґендерної нерівності на ринку праці.

У фокусі допомоги ЄСФ будуть проекти, спрямовані на надання та покращення професійних навичок. Також, кошти ЄСІ можуть надаватись установам, які працюють над удосконаленням професійної освіти, чи в таких сферах як інформування, чи формування громадської думки. Для того щоб отримати фінансування, проекти мають гарантувати рівні можливості чоловікам та жінкам, поєднувати локальні ініціативи працевлаштування та брати до уваги сучасні інформаційні та комунікаційні технології.

Як гроші ЄСФ досягають тих, хто в цього потребує?

Кошти ЄСФ розподіляються серед держав-членів. Комісія узгоджує суми на кожну з цілей та на кожну з країн та затверджує програмні пріоритети кожної з держав-членів.

Подальше розподілення коштів, включаючи окремі проекти, що отримують від ЄСІ співфінансування в рамках програм держав-членів, здійснюється національними органами влади країн. Громадяни ЄС отримують користь від підтримки ЄСФ через участь в тренінгах чи інших заходах. Вони проводяться цілою низкою організацій, які належать як до приватного так і до громадського секторів, такі наприклад, як освітні та тренінгові установи, волонтерські організації, профспілки та ради робітників, професійні асоціації та окремі компанії. Установи, що бажають отримати підтримку від ЄСФ, мають звертатись у Міністерство праці в своїй країні для отримання інформації.

Як громадяни Європейського Союзу можуть отримати міжнародну кваліфікацію?

Покращення кваліфікації здавна було однією з головних сфер, якими опікувався Європейський Союз. Діяльність в цій сфері не обмежується роботою Європейського Соціального Фонду, а є основною складовою цілого ряду заходів, які здійснює Європейський Союз. В сфері освіти дві програми – „Сократ” та „Леонардо да Вінчі” успішно впроваджують міжнародну освіту в університетах, школах та у професійних навчальних закладах. Вивчення іноземних мов є ключовою спеціальністю в Європейському Союзі. Заходи ЄС розроблені та спрямовані на надання рівних можливостей для отримання освіти кожному громадянину ЄС як в рідній країні так і за її межами шляхом встановлення партнерства, створення схем міжнародного

обміну та усунення бар'єрів визнання кваліфікацій в іноземних дипломах. Більше мільйона людей скористались можливістю взяти участь у програмах ЄС та покращити свою кваліфікацію.

Крім того, підтримка Європейського Союзу, спрямована на дослідження та розвиток нових технологій, виділяє в пріоритети ті дії, які забезпечують впровадження нових технологій, що використовуються в повсякденному житті громадянами ЄС, сприяючи, таким чином, утворенню освіченого суспільства.

Можливості, безпека, захист та права: Політика Європейського Союзу для робітників та приватних підприємців

Робочий день багатьох робітників та приватних підприємців в Європейському Союзі різко змінився протягом 1990-х років. Сьогоднішні бізнесмени мають комп'ютери, об'єднані в комп'ютерні мережі, мобільні телефони та інше обладнання. Торги в Інтернеті, банківські системи он-лайн, використання електронної пошти як основного засобу зв'язку дуже швидко стають нормою, особливо серед молодих працівників та підприємців, не зважаючи на те, що Європа все ще відстає від США в галузі використання інформаційних технологій. Більше 500 тис. робочих місць в сфері інформаційних та телекомунікаційних технологій не можуть бути зайнятими з причини відсутності кваліфікованих спеціалістів. Нестача кваліфікованих кадрів ставить під загрозу економічний розвиток Європейського Союзу, не кажучи вже про успіх дрібних бізнесменів. Навіть ті компанії, які оснащені сучасними технологіями, не відчувають швидкого покращення своєї гнучкості, особливо в тих сферах, де ринок неухильно вимагає швидкої реакції на потреби споживачів. Для того, щоб витримувати конкуренцію, велика кількість фірм мають змінювати спосіб організації своєї роботи. Виробництво, управління, робочий процес та структура менеджменту сьогодні проходять своєрідне випробування.

Як працівники можуть бути впевненими, що фірми, на які вони працюють, забезпечені технологіями та виробничими процесами, необхідними для конкурентоспроможності фірми? Якими для їх умов роботи можуть бути наслідки таких змін? Соціальні аспекти інформаційного суспільства та успішна модернізація роботи в даний момент проходять випробування Європейської Комісії разом з соціальними партнерами. Комісія запросила соціальних партнерів приєднатись до галузевих договорів по реорганізації роботи, договорів, які регулюють співвідношення потреб робітників в безпеці з потребами роботодавців в максимальній гнучкості. Таким чином, при можливості, ЄС відстоює рішення, вироблені партнерами, наприклад, введення альтернативного робочого часу, чи запровадження нових типів контрактів.

Якими правами в Європейському Союзі користуються працівники?

Європейський Союз має справи з суб'єктами, які мають відношення до трудового законодавства, починаючи з середини 1970-х років. Не зважаючи на те, що держави-члени самі безпосередньо відповідають за трудове законодавство, економічний розвиток, що веде до створення та вдосконалення спільного ринку, вони закликали свої уряди спрямувати роботу на розробку стандартів мінімального рівня захисту працівників по всій Європі. Сьогодні в Європейському Союзі існують мінімальні вимоги щодо захисту молодих робітників на робочому місці, робочого часу, захисту від колективних звільнень, захисту на випадок зміни власників та банкрутства роботодавців. Ці права робітників відіграють важливе соціальне значення, а саме,

надають впевненість в тому, що економічна конкуренція в Європейському Союзі не впливатиме негативно на рівень захисту робітників.

Права робітників в Європейському Союзі включають наступне:

- Підліткам до 15 років працювати заборонено. Їм заборонено працювати повний робочий день до 18 років.
- Дорослі робітники повинні мати 11 годин відпочинку між робочими днями (існують винятки для деяких видів занять).
- Працівники мають право заключати контракт, який встановлює їх заробітну платню, час та тривалість відпустки та термін повідомлення про звільнення.
- Особливі умови праці мають бути забезпечені для вагітних жінок та матерів, які годують груддю, або нещодавно народили дитину. Жінку не може бути звільнено з причини народження дитини, вагітності та декретної відпустки.

Досягнення в забезпеченні Європейських прав, разом з робочим часом, новою формою трудової угоди та відпусткою по догляду за дитиною стало можливим завдяки "соціальному діалогу". Протягом 1990-х парасолькові організації соціальних партнерів дійшли згоди з питань відпустки по догляду за дитиною, часткової зайнятості та фіксованого періоду працевлаштування. Найважливішим результатом цих угод є те, що працівника не можуть дискримінувати за ознакою часткової зайнятості чи фіксованого періоду роботи, обумовленого контрактом. Європейська директива по відпустці по догляду за дитиною продемонструвала великий успіх соціальних партнерів, оскільки її було прийнято на основі угод між соціальними партнерами. Директива надає право як жінкам, так і чоловікам отримати відпустку по догляду за дитиною у випадку народження чи всиновлення. Це також дає батькам право повернутись на ту саму, чи таку ж саму роботу після закінчення терміну відпустки

Не зважаючи на існування трудового законодавства Європейського Союзу та Європейських прав робітників, трудове законодавство держав-членів відрізняється одне від одного. У випадку, коли уряди та партії доходять згоди, вони можуть заключати колективні угоди, які забезпечують кращий за встановлений мінімум соціальний захист робітників.

Що робить Європейський Союз в сфері охорони здоров'я та безпеки на робочому місці?

Завданням політики Європейського Союзу в цій сфері на протязі тривалого періоду є зменшення до мінімуму як нещасних випадків, так і професійних захворювань. Починаючи з 1978 року, коли було прийнято першу програму дій Європейського Союзу щодо охорони здоров'я та забезпечення безпеки на робочому місці, широке визнання ролі Європейського Союзу скасувало повну залежність від національного законодавства. Сучасне трудове законодавство Європейського Союзу базується на схемі введених Директивою Ради Європейського Союзу № 89/391/ЕЕС з прийняття мір щодо покращення охорони здоров'я та посилення безпеки робітників на робочому місці. Ця директива створила тверду основу для багатьох подальших ініціатив.

Вона встановлює мінімум стандартів, яких мають дотримуватись держави-члени, та містить основні принципи, що охоплюють сферу запобігання професійних ризиків, сферу охорони здоров'я та забезпечення безпеки, зменшення факторів, що можуть призвести до ризику та нещасного випадку, інформування, консультування,

професійне навчання робітників та їх представників. Директива має силу у всіх без виключення сферах діяльності.

Ряд директив, основаних на основній Директиві, були успішно введені в дію і зараз є нормами законодавства, яке охоплює максимальну кількість ризикових ситуацій з мінімальною кількістю правил.

Вони охоплюють різноманітні, в тому числі технічні, сфери та випадки, такі, наприклад, як використання індивідуальних засобів безпеки, роботу з візуальними технічними засобами, хімічними та біологічними речовинами, роботу у видобувній промисловості, роботу на пересувних та тимчасових будівних майданчиках, умови роботи вагітних жінок та жінок, які щойно народили дитину.

Європейський Союз вважає, що добре розроблена схема охорони здоров'я та безпеки на робочому місці є основним моментом в створенні гнучкої та продуктивної робочої сили. Кращі стандарти охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, закріплені в законах та трудовою культурою, яка шукає способи запобігання нещасним випадкам, а не приймання їх як неминучого явища, приносить величезні економічні та моральні вигоди.

Для забезпечення більш структурованого підходу до інформаційної підтримки в 1995 році в Європейському Союзі в Білбао була створена Європейська Агенція з охорони здоров'я та забезпечення безпеки робітників на робочому місці. Зараз вона відіграє центральну роль в збиранні та розповсюдженні інформації, наданні технічної та наукової допомоги Комісії та Державам-членам.

Майбутнє соціального захисту в Європейському Союзі.

Система соціального захисту відіграє важливу роль в Європі. Вона забезпечує безпеку громадянам, а також політичну, соціальну стабільність та економічний успіх. Соціальне забезпечення включає лікування у випадку хвороби та після нещасних випадків на робочому місці, допомогу після звільнення та у випадку втрати роботи. Без соціальної допомоги у формі податків чи страхових виплат, чотири з десяти родин в Європейському Союзі жили б у відносній бідності (наприклад, з середнім доходом, який становить менше 50% доходів, що є в їх розпорядженні). На даний момент ця цифра становить 17%.

Сучасна соціальна система в Європейському Союзі у всіх державах-членах проходить тестування, не останню роль в якому відіграють демографічні тенденції. Середній вік європейців неухильно зростає. Середня тривалість життя в Європі в період між 1960 та 1995 роками зросла на вісім років серед чоловіків та на сім років серед жінок. Не зважаючи на таке зростання тривалості життя в ЄС, спостерігається тенденція до раннього виходу на пенсію, часто цей вік не перевищує 55 років. Старіння суспільства не може бути зупинене наступним поколінням. Прогнози показують, що в XXI столітті в Європейському Союзі буде більше літніх людей, ніж молоді. Однак, загрозу для системи соціального захисту становлять не тільки демографічні зміни, але і незмінно високий рівень безробіття. Таким чином, перед країнами Європейського Союзу стоїть завдання реформування своєї системи соціального захисту з метою забезпечення їх фінансової сталості та ефективності у майбутньому.

Яку роль відіграє Європейський Союз у системі соціального захисту?

Організація системи соціального захисту належить до сфери відповідальності країн-членів. Однак, на протязі 1990-х років Раді ЄС вдалося дійти згоди що так званої „стратегії конвергенції”, створеної для поступової гармонізації політики та системи соціального захисту. Рада прийняла дві рекомендації, які встановили конкретні цілі. Наприклад, кожен громадянин, який не отримує прибутку від своєї роботи, має отримувати мінімальний прибуток від держави. На сьогоднішній день 13 держав-членів прийняли ці домовленості.

Реформа системи соціального захисту також пов'язана з Трудовою Стратегією. Держави-члени прагнуть досягти можливості надавати активну допомогу громадянам у підвищенні їх професійної кваліфікації. Європейська Комісія на даному етапі постійно проводить координаційні зустрічі, на які запрошують представників організацій робітників, роботодавців, представників урядів, громадських організацій та експертів. Метою цих зустрічей є обговорення та аналіз можливостей і стратегій для реформування соціальних систем держав-членів. Комісія пропонує сприятливу стратегію модернізації системи соціального захисту, яка також буде повною мірою захищати інтереси людей пенсійного віку. Не зважаючи на те, яка важливість вкладається в реформування системи соціального захисту, велике значення також має система пенсійного забезпечення та підтримка високих стандартів системи охорони здоров'я. Для підтримки держав-членів Європейська Комісія заснувала систему взаємного інформування з питань соціального захисту Європейського Союзу (MISSOC), яка збирає, аналізує та публікує матеріали в сфері політики соціального захисту у всіх державах-членах. Її звіти доступні в Інтернет за адресою:

www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-port/missoc99/english/f_main.html

Що робить ЄС для людей пенсійного віку?

В контексті Європейської трудової та соціальної політики врахування потреб людей пенсійного віку стає все більш важливим. Імідж людей похилого віку та межа старості в ЄС постійно змінюється. Сучасні люди похилого віку в Європі є більш активними, здоровими та енергійнішими, ніж люди попередніх поколінь. Однак, вони залишають ринок праці з кожним роком все раніше, а сподівання на те, що їх місце займатимуть молоді спеціалісти, напевно, не стануть реальністю. Тенденція до більш раннього виходу на пенсію в Європейському Союзі зовсім не призводить до збільшення середнього пенсійного віку.

Європейська Комісія разом з соціальними партнерами та недержавними організаціями схиляється до створення нової моделі поетапного виходу на пенсію, яка має забезпечити гідний рівень життя пенсіонерам. В цій справі важливу роль відіграє дослідницька діяльність Європейського Союзу, в рамках якої фінансуються медичні та соціальні проекти, пов'язані з дослідженнями літніх людей. Літні люди не мають потерпати від невинуватної дискримінації чи мати менші можливості. Ціллю Європейського Союзу є запобігання об'єктивно невинуватній дискримінації проти літніх робітників.

Рівні можливості та рівні права: Політика ЄС за рівність між чоловіками та жінками

Права жінок відносяться до прав людини, а ґендерна рівність є одним з фундаментальних принципів кожного сучасного демократичного суспільства. Рівність можливостей прописана в Маастрихтській Угоді як один з головних принципів Європейського Союзу. На протязі 1970-х років Європейський Союз присвятив свою діяльність встановленню рівних можливостей, ставши, таким чином, піонером в даному напрямку. Основою Європейської концепції рівних можливостей стало включення в Угоду про Європейський Союз статті, що гарантувала рівну платню чоловікам та жінкам у разі виконанні однакової роботи. На практиці цей крок став лише першим кроком до поступових змін щодо рівності чоловіків та жінок. В результаті, не зважаючи на всі попередні зусилля, повної рівності можливостей на сьогоднішній день ще не досягнуто. Жінки в Європі в середньому все ще заробляють на чверть менше, ніж чоловіки. До того ж, і сьогодні жінки залишаються менш захищеними на ринку праці, замість того щоб займати найвищі позиції на кар'єрних сходах. На жінці і сьогодні лежить тягар виховання дитини та виконання домашньої роботи. Інакше кажучи, Європейському Союзу сьогодні є над чим працювати для запровадження рівних можливостей на практиці.

Не зважаючи на те, що від реалізації політики рівних можливостей виграють в основному жінки, вона також може бути корисною для чоловіків. Наприклад, прецедентне право Європейського Суду стало впливовим інструментом у більшості державах-членах для виходу чоловіків на пенсію у тому ж віці, який встановлено для жінок. Соціальне забезпечення Європейського Союзу для людей, які знаходяться у відпустках по догляду за дитиною поширюється не тільки на мати, але і на батька, надаючи, таким чином, по меншій мірі три місяці відпустки по догляду за дитиною у випадку народження чи всиновлення дитини кожному з батьків. Чоловіки мають таке саме право, як і жінки, на звільнення від роботи, якщо їм треба доглядати хворого члена родини.

Стаття 3 Угоди про Європейське Співтовариство оговорює особливу вимогу: "У всіх своїх діях [...] Співтовариство повинно мати своєю ціллю викоренення нерівності та забезпечення рівності між чоловіками та жінками"

Що таке Європейські рівні права?

З метою подолання дискримінації на основі статті Європейський Союз перш за все створив законодавство, яке забезпечує рівність в сфері працевлаштування, професійної освіти, умов роботи та соціальної безпеки.

Короткий огляд Європейських прав, що надають рівні можливості:

- Чоловіки та жінки мають отримувати однакову платню за однакову виконану роботу. Європейська комісія видала інструкції про те, що на практиці має вважатися за рівну роботу.

- Жінкам мають бути надані такі самі можливості як і чоловікам при працевлаштуванні, отриманні освіти, професійної освіти та кар'єрного росту. Об'яви щодо оголошення вакансій мають бути ґендерно нейтральні.
- Схема соціального захисту (на робочому місці та загальною встановлена) має надавати рівну допомогу як жінкам, так і чоловікам.
- Органи влади мають ставитись однаково до чоловіків та жінок, які вирішили відкрити власну справу.
- Робітники жіночої статі мають право на допомогу по материнству та відпустку під час вагітності

В середині 1990-х років з вступом в силу цих прав виник цілий ряд проблем. Наприклад, жертви дискримінації, як правило, мають доказати в суді наявність та сутність дискримінації. Крім того Європейський Суд виніс два чітких рішення, що різноманітні справи пов'язані з ґендерними питаннями (позитивна дискримінація) є такими, що суперечать Європейському законодавству щодо рівних можливостей. Відповідно, на протязі 1990-х років Європейський Союз доповнив своє законодавство та прийняв директиву, яка полегшувала процес доказування. Зараз, як правило, тяжба доказування того, що позивача було дискриміновано за статевою ознакою лежить на захиснику. Позитивна дискримінація зараз дозволена згідно з положеннями Амстердамської Угоди; таким чином, правила, що дають перевагу жінці над чоловіком при працевлаштуванні у випадку рівної кваліфікації, - відповідають Європейському законодавству.

Що означає та яку ціль переслідує ґендерне законодавство?

Дискримінація жінок не завжди очевидна, вона часто непрямая, прихована за начебто ґендерно нейтральними законами. Наприклад, міським громадським транспортом у всіх країнах Європейського Союзу користуються переважно жінки. Рішення, що приймаються стосовно змін у розкладах чи проїзних тарифах, на перший погляд, не зачіпають ґендерні аспекти. Однак, насправді вони впливають в основному на повсякденне життя жінок. Отже, якщо рівність можливостей розглядати серйозно, як всеохоплюючу місію, політики, які приймають рішення, мають враховувати ґендерні аспекти. Тому, Європейський Союз використовує новий підхід, створений для посилення рівних можливостей. Це означає, що рівність можливостей має братися до уваги при створенні та впровадженні всіх політик та програм. Амстердамська Угода, зокрема, визначає завдання створення ґендерно виваженого законодавства обов'язком Європейського Союзу.

На рівні Європейського Союзу ця тенденція вже зараз включила принцип рівних можливостей у завдання більшості Європейських програм. Освіта, практичне навчання та молодіжні програми повинні гарантувати жінкам та дівчатам рівну участь у заходах, які фінансуються цими програмами. В окремих випадках, таких як багаторічні програми для малих та середніх підприємств, Європейський Союз навіть вводив квоти. Щонайменше один проект з трьох, що фінансуються такими програмами, має бути розрахованим на жінок - підприємців. Європейський Союз має своєю ціллю забезпечити представництво жінок у дорадчих комітетах та інших спеціалізованих радах на рівні щонайменше 40%. Забезпечення рівних можливостей стало складовою частиною не тільки Європейської трудової стратегії, але також Європейської зовнішньої політики та, наприклад, внутрішньої політики розвитку.

Політична свідомість та відповідне законодавство є дійсно надзвичайно важливими складовими рівних можливостей для жінок та чоловіків, але для того, щоб досягти

значущого ефекту в подоланні дискримінації жінок та чоловіків, Європейський Союз бачить необхідність в реалізації спеціалізованих програм та заходів. Жінки є здебільшого жертвами домашнього насилля та сексуальних образ на робочих місцях. Жінок також часто вважають повіями. Сьогодні Європейський Союз веде "війну" проти такого принизливого відношення чоловіків до жінок засобами програм "Дафне" (Daphne) та "СТОП" (STOP). Програма "Дафне" підтримує заходи, спрямовані на подолання насилля проти дітей, молоді та жінок. Програма "СТОП" допомагає державам-членам координувати свої заходи запобігання торгівлі людьми та сексуальній експлуатації.

Боротьба з дискримінацією та соціальною виключністю

В демократичних державах, іншими словами у всіх державах-членах ЄС рівність кожного та кожної перед законом не підлягає сумніву. Але в повсякденному житті багато людей потерпає від дискримінації без будь яких на те причин. Наприклад, людина, яка має не білий колір шкіри не може знайти житло, чи людина з фізичними вадами не в змозі знайти роботу не дивлячись на те, що має відмінну освіту. Дискримінація має різні обличчя, які необхідно виявляти на всій території Європейського Союзу. Згідно даних соціологічного опитування, проведеного в ЄС в 1997 році 33% респондентів відповіли, що час від часу відчувають себе расистами. Ксенофобія, антисемітизм та інші форми дискримінації порушують фундаментальні права людини.

На протязі багатьох років різні інституції Європейського Союзу використовували декларації, інформаційні кампанії та інші інструменти, зокрема заходи спрямовані на підвищення громадської свідомості у напрямі боротьби з дискримінацією. Але, Європейський Союз не міг йти далі та застосовувати більш конкретні та цілеспрямовані заходи, оскільки для цього була відсутня законодавча база. Така ситуація започаткувала дискусію з приводу чи потребує Європейський Союз Біль про права, та як повага до прав людини може бути прописана в Угоді. Хоч Амстердамська Угода не створила для Європейського Союзу кодексу фундаментальних прав, вона чітко підтвердила підтримку прав людини.

Що може робити Європейський Союз для подолання дискримінації?

Всі держави Європейського Союзу мають підстави для боротьби з дискримінацією, в основному вони містяться в їхніх Конституціях, чи існують у формі спеціальних законів. У майбутньому, національні уряди також залишатимуться відповідальними за захист своїх громадян проти дискримінації. Однак, для забезпечення дотримання фундаментальних прав та свобод, які покладено в основу Європейського Союзу, та приймаючи до уваги важливість свободи пересування, внутрішнього ринку та розширення ЄС, Європейський Союз працює у напрямку загальноєвропейської стратегії подолання дискримінації. Її основи були закладені Амстердамською Угодою.

У 1999 році Європейська Комісія винесла на розгляд ряд пропозицій для прийняття спеціальних мір, згідно Статті 13 Амстердамської Угоди, спрямованих на подолання дискримінації. Першим аспектом цих мір є забезпечення ефективного захисту. Набір пропозицій містить програму дій відносно протидії дискримінації, а також дві рамкові директиви, створені для гарантування спільного мінімуму стандартів для всіх держав-членів ЄС в сфері боротьби з расизмом та дискримінацією на робочих місцях. Головний смисл цих документів полягає у підвищенні важливості та посиленні принципу не дискримінації. Наприклад Комісія запропонувала, що образа, причинена

на робочому місці має розглядатися як непрямая дискримінація а тому не є підставою для розгляду у суді на підставі дискримінації. Додатково до цих ініціатив Європейський Союз залучає Європейський Соціальний Фонд у діяльність спрямовану на подолання дискримінації, надаючи більше повноважень всім соціальним сторонам.

Як Європейський Союз пропагує соціальну залученість?

Політика, спрямована проти дискримінації тісно пов'язана з боротьбою проти соціальної виключеності. Головними жертвами бідності та безробіття в Європейському Союзі є ті групи населення, які часто стають об'єктами насмішок, неприязні чи дискримінації. До них входять жінки різного етнічного походження, пристарілі та люди з фізичними вадами. Починаючи з 1980-х років Європейський Союз став на захист людей, які знаходяться на узбіччі суспільства та у майбутньому буде робити все можливе для того, щоб інтегрувати виключені групи населення. Не дивлячись на економічні успіхи та зразкові системи соціального захисту в деяких державах-членах, кількість людей, які підпадають під діяльність програм Європейського Союзу збільшилась на протязі 1980-х років. Ці люди залежать від державного мінімуму заробітної платні чи від благодійних пожертвувань. Безробіття, алкоголізм та наркоманія, дискримінація, як результат фізичних та розумових вад, а також втрата ролі в родині, все це може привести до виключення з суспільства.

В минулому, Європейський Союз реалізував широке коло конкретних заходів. Програми по боротьбі з бідністю допомогли у справі інтеграції незахищених груп. Програма Геліос допомогла державам-членам та громадським організаціям створити нове підґрунтя для допомоги людям з фізичними та розумовими вадами. Сьогодні Європейський Союз робить значний внесок у розробку стратегії, яка включає співпрацю держав-членів, громадських організацій, та соціальних партнерів. Метою стратегії є викоренення витоків проблеми та допомоги людям вирішувати власні проблеми самостійно.

Так само як і встановлення рівних можливостей для жінок та чоловіків, потреби людей з фізичними та розумовими вадами мають стати невід'ємною частиною політики Європейського Союзу. Європейський Союз приймає до уваги той факт, що кожен десятий громадянин ЄС робочого віку має фізичні чи розумові вади. Європейський Соціальний Фонд та Європейська Трудова Стратегія відіграють все більш важливу роль у розробці повноцінної інтеграційної політики. Крім того, Європейський Союз має намір розвивати інтеграцію соціально незахищених людей за допомогою спеціальних програм та проектів. Наприклад, була запропонована програма дій для інтеграції біженців, і на основі нової Статті Амстердамської Угоди будуть прийняті конкретні заходи для подолання соціальної виключеності.

Крок вперед: Європейська трудова та соціальна політика після 2000 року.

На Самміті Європейського Союзу в Лісабоні (березень 2000 року), який був присвячений економічній реформі, трудовим відносинам та соціальній згуртованості було затверджено новий план дій в економіці та соціальній сфері на 2000 та подальші роки. Європа має просуватись до високотехнологічної економіці, та створювати "електронну Європу". Голови держав та урядів погодились на новій стратегічній цілі для Європейського Союзу на наступне десятиріччя: створити найбільш конкурентноспроможну та динамічну високотехнологічну економіку в світі, здатну на стійке економічне зростання, спроможну утворити якомога більше та

якомога кращих робочих місць та встановити ґендерну та соціальну згуртованість. Вони дійшли згоди, що кожної весни Європейський Союз буде проводити Самміт присвячений соціальним та економічним питанням, метою якого буде вивчення економічних та соціальних проблем та здійснення моніторингу діяльності в цих сферах.

В Лісабоні представники держав-членів пообіцяли один-одному значно підвищити державне інвестування в освіту та посилити співпрацю між собою, для того, щоб забезпечувати всім рівний доступ до сучасних комунікаційних технологій. Вони також зробили наголос на необхідності модернізації Європейської соціальної моделі та розвитку активної держави суцільного добробуту. Вперше за всю історію Європейського Союзу у висновках відводилась значна увага соціальній залученості та необхідності втручання Європейського Союзу у цю сферу. Будуть зроблені кроки у напрямі більш рішучих дій для подолання бідності.

У європейському Союзі сподіваються, що нові плани дій, у яких зроблено наголос на "якість", як основний показник дієвої економіки, більша кількість кращих робочих місць та суспільство без дискримінації в подальшому підсилуватимуть намагання ЄС досягти процвітання та соціальної справедливості для всіх громадян.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

Гене́за

Вихідними для вироблення напрямів соціальної політики Європейського Союзу стали ст. 117—122 Договору, доповнені ст. 123—125, які закріплювали положення про заснування Європейського соціального фонду. Підвалини цієї політики були закріплені в положеннях, замінені новою сукупністю норм в результаті підписання Амстердамського договору. Спочатку ст. 117 Договору встановлювала загальні напрями і цілі соціальної політики Співтовариства, які полягали у "поліпшенні умов праці й життя працівників для того, щоб надати можливості для їх гармонізації в ході впровадження такого поліпшення". Ст. 118 Договору визначала сфери, в яких Комісія мала досягти "тісного співробітництва" між державами-членами, а саме: питання зайнятості; трудове законодавство й умови праці; базове професійне навчання і підвищення кваліфікації; попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; соціальне забезпечення; гігієна праці й право створювати професійні об'єднання та укласти колективні трудові угоди. Ст. 119 вимагала дотримання принципів рівної оплати за рівну працю без дискримінації за ознаками статі між чоловіками і жінками.

Тому порівняно із докладними формулюваннями розпоряджень інституцій Співтовариства відносно прийняття гармонізованого та більш зближеного законодавства стосовно інших сфер (наприклад, пересування осіб), законодавча структура щодо впровадження напрямів соціальної політики Європейського Союзу була, безперечно, більш стриманою. Очевидно, автори Договору вирішили, що досягнення Спільного ринку стане головним каталізатором впровадження однаково високих стандартів соціального захисту в межах Співтовариства. Невдовзі після нафтової кризи, яка започаткувала період економічних труднощів у державах-членах, виявилось, що світлі перспективи такого підходу наражаються на деякі обмеження. Однак навіть після того, як політики Співтовариства збагнули це, прогрес у сфері соціальної політики залишався повільним та ледь помітним. Серед головних причин цього можна згадати дві: а) той факт, що законодавство в цій сфері має прийматися одностайно; б) опозиційні настрої деяких держав-членів, зокрема Сполученого Королівства, стосовно запровадження будь-яких розширених законодавчих програм у цій сфері [1].

Тим не менше, загальне бажання розширити діяльність Співтовариства в соціальній сфері було виявлено в Єдиному європейському акті, який додав до Договору, а саме до Розділу про соціальну політику, дві статті. Ст. 118а вимагає від держав-членів приділяти особливу увагу поліпшенню умов праці, а також здоров'ю та безпеці працівників, і визначати загальні цілі гармонізації в цій сфері. Однак у ній також ідеться про те, що в будь-якій директиві, спрямованій на досягнення цих цілей, необхідно уникати впровадження будь-яких перешкод, які б могли стати на заваді розвитку малого та середнього підприємництва. Ст. 118b вимагає, щоб Комісія спрямовувала свої зусилля, крім іншого, також на розвиток діалогу між адміністрацією й найманими працівниками, що може привести до відносин, базованих на взаємній згоді.

Загально визнано, що це вводить поняття *соціального виміру* Співтовариства, а саме — процесу, за допомогою якого певні аспекти економічної діяльності Співтовариства поєднуються з діяльністю в соціальній сфері. Однак резонанс цієї ідеї був доволі слабким, оскільки очевидний контраст між розширеними і відносно деталізованими положеннями Єдиного європейського акта, які стосуються досягнення єдиного ринку, і

лише декількома, доволі простими положеннями ст. 118a і 118b Договору. Тому всі відчували, що імпульс до розвитку соціального виміру мав бути наданий за допомогою нових ініціатив. Економічний і соціальний комітет і Європейський Парламент на основі робочого документа Комісії, який мав назву "Соціальний вимір внутрішнього ринку", рекомендували прийняти Європейську Соціальну хартію. Цей документ було ухвалено на засіданні Європейської Ради в травні 1989 р. Однак Сполучене Королівство, знову демонструючи опозиційне ставлення стосовно діяльності Співтовариства в цій сфері, відмовилося визнати хартію. Це стало головною завадою її впровадження, яка до цього не мала прецедентів у праві Співтовариства. Спочатку планувалося зробити хартію документом обов'язкового характеру, але кінцевою формою, врешті-решт, стала урочиста декларація. До сьогодні питання про точний правовий статус Соціальної хартії залишається невизначеним і заплутаним. Зміст хартії детальніше ми розглянемо нижче.

Схоже, що прийняття Договору про заснування Європейського Союзу (ДЄС) стало ще однією слушною нагодою вдосконалити ставлення Співтовариства до соціальної сфери. Виявилось, що на переговорах, на яких поступово був підготовлений ДЄС, всі держави-члени, за винятком Сполученого Королівства, засвідчили своє позитивне ставлення до цієї ідеї. У результаті цього Голова Європейської Ради під час головування Нідерландів Рууд Любберс (*Ruud Lubbers*) прийняв нову тактику: виключення Сполученого Королівства з частини програми ДЄС стосовно соціальної політики; визначення цілей і напрямів Соціальної хартії для надання їй статусу Договору — хоч і у вигляді окремої частини Договору. Це привело до включення до ДЄС "Соціального протоколу" (на який також посилаються як на "Соціальний розділ"). Цей документ закріплює процедури прийняття рішень, відповідно до процедур, застосовуваних у Європейському Союзі; однак рішення про імплементацію Соціальної хартії не будуть прийняті Радою і ці рішення не будуть застосовуватись у Сполученому Королівстві [2]. ДЄС також ввів до Договору Розділ про економічний та соціальний зв'язок.

Єдиною проблемою в цій сфері, яка серйозно непокоїла політиків Євросоюзу, було безробіття. Це доволі помітно в Білій Книзі, представленій Комісією в 1993 р. під назвою "*Конкуренція і зайнятість: проблеми та напрями на шляху до 21 століття*". Цей документ зазначив тривожне збільшення безробіття на території всього Співтовариства з 1980-х років, зокрема небезпечну тенденцію довгострокового безробіття до досягнення більших розмірів. З метою усунення цієї проблеми Комісія поставила мету — створити 15 мільйонів нових робочих місць до 2000 р. Незабаром виявилось, що це було надто претензійне прагнення; багато хто вважає, що деякі з інших напрямів політики Європейського Союзу дійсно є причиною збільшення обсягів безробіття (зокрема, слід згадати певні критерії економічної конвергенції, спрямованої на досягнення Економічного і валютного союзу).

З прийняттям Амстердамського договору соціальна політика Європейського Союзу дістала новий стимул. Цей документ надав більшого смислу та додав деяких деталей до глав Розділу 8, які стосуються соціальної політики. До того ж Амстердамський договір ввів новий Розділ про зайнятість, таким чином відбивши наполегливість, з якою політики Євросоюзу взялися за вирішення цієї суттєвої проблеми (див. попередній параграф). Нова структура Договору щодо напрямів соціальної політики буде описана в наступному підрозділі.

Соціальна політика: нова структура договору

Амстердамський договір вніс деякі принципові зміни у відповідні положення Договору про заснування Європейського Співтовариства. Нова ст. 117 визначає основоположні цілі соціальної політики Європейського Союзу. Завдяки спеціальному посиланню на Соціальну хартію Ради Європи (яка була прийнята в 1961 р.) і Соціальну хартію Європейського Економічного Співтовариства 1989 р., про яку йшлося вище, на сьогодні Співтовариство і держави-члени визначають свої цілі так:

сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці з метою надання можливостей для їх подальшої гармонізації в ході постійного поліпшення, належний соціальний захист, діалог між управлінцями і працівниками, розвиток людських ресурсів для забезпечення довготривалого високого рівня зайнятості й боротьба зі звільненнями.

Однак другий абзац містить два обмеження щодо обсягу, відповідно до якого ці цілі мають бути досягнуті. Одне можна віднести до впровадження принципу субсидіарності, оскільки Співтовариство і держави-члени мають досягти цих цілей, враховуючи "відмінності національної практики", особливо у сфері контрактних відносин. Інше стосується того, що загально визначено як "економічний реалізм", оскільки воно вимагає, щоб при вжитті відповідних заходів враховувалась "потреба підтримувати конкурентоспроможність економіки Співтовариства".

Ст. 118 встановлює способи, за допомогою яких ці цілі мають бути досягнуті. У ст. 18(1) перелічені деякі напрями, в яких "Співтовариство підтримує і доповнює діяльність держав-членів". Це чітко показує, що до намірів ЄС не входить гармонізація стандартів. Виходячи з положення ст. 118(2), наміри скоріше полягають у закріпленні за допомогою директив певних мінімальних стандартів, які не підлягають спрощенню. Це положення також вказує, що такі директиви "не повинні накладати прямих адміністративних, фінансових та правових обмежень у спосіб, який може перешкоджати створенню і розвитку малих та середніх підприємств", знову демонструючи турботу про "економічний реалізм", який характеризує сьогоднішню соціальну політику Європейського Союзу.

Напрями участі Співтовариства, на які вище було зроблено посилання, такі:

- поліпшення якості робочих місць з метою захисту здоров'я та безпеки працівників;
- умови праці;
- надання інформації та консультацій працівникам;
- ресоціалізація осіб, виключених з ринку праці;
- рівність чоловіків і жінок щодо можливостей на ринку праці та ставлення до них на роботі.

Нові ст. 118a і 118b містять принцип, який зараз іноді характеризує європейський підхід до виробничих відносин у промисловості, а саме діалогу між "соціальними партнерами" (адміністрацією і працівниками). Комісія має завдання сприяти проведенню консультацій соціальних партнерів на рівні Співтовариства. Вона має вживати відповідні заходи, спрямовані на сприяння діалогу, за допомогою забезпечення збалансованої підтримки обох сторін (ст. 118a(1) ДЗЄС). З цією метою Комісія перед поданням пропозицій щодо сфери соціальної політики має консультиватися з адміністрацією і працівниками стосовно можливих напрямів діяльності Співтовариства (ст. 118a(2) ДЗЄС) і стосовно змісту пропозиції, що передбачається (ст. 118a(3) ДЗЄС).

За бажанням адміністрації і працівників діалог між ними на рівні Співтовариства може привести до контрактних відносин (ст. 118b(1) ДЗЄС).

Згідно зі ст. 118с Комісія має заохочувати держав-членів до співробітництва і полегшувати координацію їхніх дій в усіх галузях соціальної сфери, охоплених даним Договором, зокрема в справах щодо зайнятості, трудового законодавства та умов праці, професійного навчання та підвищення кваліфікації, соціального захисту, попередження нещасних випадків на виробництві та професійних хвороб, гігієни праці, права на професійні об'єднання та укладання колективних трудових угод між роботодавцями і працівниками.

Інституційна та законодавча структура

Соціальна політика в Європейському Союзі сприяла створенню власної інституційної системи. Головним фондом, який був створений у контексті соціальної політики Європейського Союзу, є Європейський соціальний фонд (ЄСФ). Загальна мета його створення викладена в ст. 123 Договору, а саме: "для поліпшення можливостей у сфері зайнятості для працівників на внутрішньому ринку і, тим самим, для підвищення рівня життя". ЄСФ є структурним фондом (ст. 130b ДЗЄС), керованим Комісією, разом з комітетом, головою якого є член Комісії і який складається з представників урядів, профспілок та організацій роботодавців (ст. 124 Договору).

Протягом свого існування ЄСФ зазнав певних змін. Перша зміна, яка відбулася в 1971 р., поклала на ЄСФ завдання, яке полягало в наданні фінансової допомоги для зменшення деяких небажаних соціальних наслідків певних напрямів політики Співтовариства. Він також мав зосередити свої зусилля здебільшого на структурному безробітті в економічно відсталих районах Співтовариства. Друга зміна в 1983 р. була спрямована на забезпечення ЄСФ можливості приділяти увагу боротьбі з безробіттям серед молоді. Характерною рисою допомоги ЄСФ скоріше є принцип додатковості, який означає, що вона здебільшого спрямовується на доповнення допомоги, яка надається державними органами, ніж на створення нових програм.

Соціальна допомога також має важливий законодавчий зміст. Зокрема, це стосується процедури голосування, яка використовується в Раді під час вжиття заходів у цій сфері. Оскільки Сполучене Королівство вирішило не визнавати Соціального розділу Договору про заснування Європейського Союзу, інші держави-члени уклали між собою дві угоди [3], які створювали процедури та механізми, за допомогою яких мали прийматися рішення стосовно соціальної політики. Внаслідок цього, рішення стосовно соціальної політики можна поділити на три групи з огляду на процедури голосування:

- 1) ті, які повинні прийматися кваліфікованою більшістю голосів відповідно до процедури узгодження згідно зі ст. 189с Договору (ця група стосується таких сфер: поліпшення умов праці для захисту здоров'я та безпеки працівників; умов праці; надання працівникам інформації та консультацій; рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та ставлення до них на роботі; ресоціалізації осіб, виключених з ринку праці);
- 2) ті, які вимагають одноголосного рішення при голосуванні, а саме відносно: соціального захисту і забезпечення; захисту працівників після закінчення терміну дії їхніх контрактів; надання колективного захисту інтересів працівників і роботодавців, включаючи колективні трудові договори; умов зайнятості для громадян третіх країн, які законно перебувають на території Співтовариства; фінансових внесків для сприяння зайнятості й створенню нових робочих місць;

3) ті, які повністю вилучаються з процесу прийняття рішень у Співтоваристві, а саме: заробітної плати; права на об'єднання; права проводити страйки та застосовувати локаути.

Європейська Соціальна хартія

Цей акт не слід плутати з документом Ради Європи, що має таку ж назву, який був прийнятий у 1961 р. і складається з 38 статей. Як уже зазначалось вище, Соціальна хартія Європейського Союзу була прийнята Європейською Радою в травні 1989 р. всіма тогочасними державами-членами, за винятком Сполученого Королівства. Вона встановила основні права працівників і закріпила 13 основоположних принципів:

- право переїжджати з метою пошуку роботи з однієї держави-члена до іншої;
- право на справедливу винагороду;
- право займатися будь-якою діяльністю на тих самих умовах, що застосовуються до працівників, які займаються такою самою діяльністю в країні перебування;
- право на поліпшення рівня життя та умов праці;
- право на соціальний захист, який надається національними системами, разом з мінімальним доходом для тих, хто не може влаштуватися на роботу, або тих, хто більше не користується правом на отримання допомоги у зв'язку з безробіттям;
- право на свободу об'єднань та на укладання колективного трудового договору;
- право на професійну підготовку;
- право чоловіків і жінок на однакове ставлення;
- право працівників на отримання інформації і консультацій та право на участь у прийнятті рішень;
- право на захист здоров'я та безпеку на робочому місці;
- захист дітей та підлітків;
- гарантований мінімальний стандарт рівня життя для людей похилого віку;
- поліпшення соціальної та професійної інтеграції осіб, які не можуть працювати за станом здоров'я.

Відповідно до ст. 27 хартії найперше і найголовніше завдання національних владних органів держав-членів полягає в імplementації цих положень, хоча ст. 28 надає Комісії право вносити пропозиції щодо прийняття імplementаційних норм, які належать до чинної юрисдикції Співтовариства. Хартія підтримується Програмою дій, що складається з 47 ініціатив, 29 з яких вимагають законодавчих дій обов'язкового характеру. Прогрес в імplementації цих ініціатив породжує лише розчарування, єдиним реальним досягненням у цьому відношенні є Регламент 91/533 про обов'язок роботодавця інформувати своїх працівників щодо умов їхніх трудових контрактів [4]. Деякі із заходів, що є формально вжитими згідно із Соціальною хартією, насправді не набагато кращі, ніж норми, ухвалені відповідно до політичних напрямів до прийняття Соціальної хартії.

Як уже згадувалося, Соціальна хартія має невизначений правовий статус. Можливо, праві деякі автори, коли описують імplementацію Соціальної хартії як "поєднання підходу Співтовариства, який полягає у вжитті заходів обов'язкового характеру на рівні Співтовариства, і підходу міжнародного права із захисту прав людини, який полягає в імplementації державами-членами згідно з системою надання звітів" [5]. Під "системою надання звітів про результати імplementації" розуміється система, що створюється згідно зі ст. 29, яка вимагає від Комісії подавати щорічний звіт про результати імplementації Соціальної хартії державами-членами і Європейським Союзом. Питання,

чи являє собою така система розумний спосіб імплементації прав громадян, залишається відкритим для дебатів.

Умови праці

Уже зазначалося, що ст. 118 Договору надає Раді право приймати норми, спрямовані на поліпшення умов праці для забезпечення відповідної охорони здоров'я та безпеки працівників. Найзначнішим законодавчим актом у цьому відношенні була Директива 89/391 [6] про заходи щодо впровадження удосконалень у безпеку й охорону здоров'я працівників на робочому місці. Вона має значний обсяг, її зміст охоплює всі види діяльності в приватному і громадському секторах — хоча певні сфери громадського сектору, такі як збройні сили та поліція, вилучаються з цього переліку (ст. 2 Директиви). Директива є рамковим документом, Це виражається в закріпленні положення щодо прийняття більш докладних директив зі спеціальних питань (включаючи деякі з перелічених у Додатку) (ст. 16). Прикладами таких директив є Директива 92/85 про вагітних працівниць, які нещодавно народили або годують груддю [7], і Директива 92/57 про імплементацію мінімальних вимог щодо здоров'я і безпеки на тимчасовій роботі або пересувних робочих місцях [8]. Для приведення цих директив у відповідність до сучасних вимог Комісії допомагає Комітет, який складається з представників держав-членів, головою якого є член Комісії (ст. 17 Директиви).

Два головних розділи Директиви зосереджують свою увагу на зобов'язаннях роботодавців і робітників у цій сфері. Однак із формулювань відповідних статей стає зрозумілим, що основний тягар покладається на роботодавців. За допомогою введення загальних обов'язків роботодавців зобов'язують вживати всіх заходів, необхідних для забезпечення захисту здоров'я і безпеки працівників на робочих місцях, включаючи попередження професійних ризиків, надання інформації та забезпечення спеціальної підготовки (ст. 6(1) Директиви). Ці заходи мають втілюватися у життя відповідно до низки загальних принципів щодо попередження та запобігання ризиків, оцінювання ризиків та їх усунення, пристосування праці до індивідів, адаптації до технічного прогресу, заміни небезпечних елементів на безпечні або менш небезпечні; розвитку послідовної всеосяжної політики попередження, надання пріоритету колективним заходам захисту над індивідуальними, надання відповідних зрозумілих інструкцій працівникам (ст. 6(2) Директиви).

Роботодавці також повинні дотримуватися спеціальних зобов'язань. Так, вони мають впровадити служби із захисту та попередження, у зв'язку з чим зробити відповідні призначення одного чи більше компетентних працівників; якщо такі працівники відсутні на підприємствах, для виконання цього зобов'язання слід залучити спеціалістів зовні (ст. 7 Директиви). Роботодавці також повинні вжити відповідних заходів для забезпечення можливості надання першої медичної допомоги, а також засобів, необхідних для пожежегасіння та евакуації (ст. 8 Директиви). До того ж вони повинні виконувати такі зобов'язання: володіти інформацією про оцінку ризиків для своїх працівників; вирішувати, які захисні заходи вживати і яке захисне обладнання використовувати; мати перелік нещасних випадків на виробництві, які в разі настання надають працівникам можливість не виходити на роботу протягом трьох днів (ст. 9(1) Директиви). Також вони повинні забезпечити відповідне надання інформації працівникам про ризики, на які ті можуть наразитися, а також про заходи попередження цих ризиків (ст. 10 Директиви), належним чином залучати працівників до такого попередження (ст. 11 Директиви) і запроваджувати відносно цього відповідні види навчання для працівників (ст. 12 Директиви).

Зобов'язання працівників поділяються на загальні та спеціальні. Згідно із загальними обов'язками працівники повинні дбати, наскільки це можливо, про власну безпеку і безпеку інших, на яких можуть вплинути їхні дії (ст. 13(1) Директиви), їхні спеціальні обов'язки полягають у належному використанні обладнання, інструментів та речовин, які вони застосовують у своїй роботі; відповідному використанні індивідуального захисного обладнання, яке їм надається; утриманні від неправильного використання засобів захисту, які є на устаткуванні, інструментах та інших механізмах; інформуванні керівництва про будь-яку небезпеку здоров'ю, яка з'являється або може з'явитися на робочому місці; співробітництві з роботодавцем для забезпечення захисту здоров'я та безпеки на робочому місці (ст. 13(2) Директиви).

Трудові відносини

Діяльність Європейського Союзу в цьому відношенні спрямована на забезпечення працівників певними мінімальними гарантіями у відносинах між працівниками та роботодавцями, які виникають між ними відповідно до трудового контракту. Перша значна ініціатива стосовно цього мала місце в 1975 р., а саме прийняття Директиви про гармонізацію законів про колективне звільнення [9]. Статті цієї Директиви поширюються на звільнення роботодавцем певного відсотка від загальної кількості працівників, що працюють на нього (зазвичай ідеться про 10 %) та закріплюють деякі процесуальні гарантії, а також встановлюють обов'язок роботодавців проводити консультації та надавати всю необхідну інформацію працівникам до того, як будуть вжиті такі заходи. Положення цієї Директиви не застосовуються до колективних звільнень, які відбуваються згідно з короткостроковими трудовими контрактами, а також відносно працівників, які працюють у громадському секторі або екіпажів кораблів.

Також слід згадати Директиву 77/187, яка забезпечує права працівників у випадку зміни власника підприємства внаслідок настання певних подій [10]. Ці гарантії здебільшого стосуються захисту від звільнення та захисту прав на соціальне забезпечення. Однак для того щоб вони могли застосовуватись, відповідне підприємство має зберігати особність і продовжувати або відновити свою діяльність, навіть якщо має місце зміна фізичної або юридичної особи, яка несе відповідальність за ведення справ".

Директива не застосовується у випадках, коли працівник розриває контракт з першим роботодавцем і укладає контракт з іншим підприємством про виконання такої самої роботи, якщо при цьому при переході від однієї діяльності до іншої не відбувається передача важливих матеріальних або нематеріальних активів, або внаслідок прийняття на роботу новим роботодавцем значної кількості працівників поглинутого підприємства [12].

По-третє, існує Директива про неплатоспроможність, яка була прийнята в 1980 р. [13]. Знову-таки, її мета полягає в захисті інтересів працівників, зокрема у питанні про їх винагороду, незважаючи на наслідки рішень та інші процеси, які перебувають поза їхнім контролем — у даному випадку йдеться про банкрутство підприємства на якому вони працюють. Директива зобов'язує держави-члени заснувати відповідний орган для гарантій і надати цьому органу можливість задовольняти вимоги працівників про сплату їм заробітної плати.

Також слід згадати Директиву, яка засновує Європейську раду працівників (ЄРП) (*European Works Council*) [14]. Цей документ вимагає від підприємств, на яких працюють щонайменше 1000 працівників на території однієї держави-члена і 150 працівників у двох державах-членах, засновувати спеціальні комітети, які будуть представляти

працівників. ЄРП має право проводити консультації та бути поінформованою про будь-які заходи, наприклад, колективні звільнення та зміну місця роботи, які можуть вплинути на інтереси працівників. Надання такої можливості є першим законодавчим застосуванням Соціального розділу Договору про заснування Європейського Союзу. Як уже зазначалося вище, співпраця між адміністрацією та працівниками після прийняття Амстердамського договору зайняла чи не найважливіше місце в соціальній політиці Європейського Союзу.

Новий розділ про зайнятість

Амстердамський договір ввів до Договору про заснування Європейського Співтовариства новий розділ про зайнятість. Згідно з цим розділом головна мета політики Співтовариства полягає в розробці скоординованої стратегії щодо зайнятості, зокрема, у сприянні появи кваліфікованої, професійно підготовленої робочої сили, а також ринків праці, які були б гнучкими до економічних змін (ст. 1 Розділу про зайнятість). Держави-члени мають спрямовувати свої зусилля на досягнення цих цілей у такий спосіб, який відповідає широким напрямам економічної політики держав-членів та Співтовариства (ст. 2(1) Розділу про зайнятість).

Кожного року Європейська Рада на основі спільної доповіді Ради і Комісії повинна розглядати ситуацію у сфері зайнятості в Співтоваристві й робити відповідні висновки (ст. 4(1) Розділу про зайнятість). Ґрунтуючись на висновках, сформульованих Європейською Радою, Рада має щорічно розробляти керівні вказівки, які держави-члени мають враховувати, впроваджуючи політику щодо зайнятості (ст.4(2) Розділу про зайнятість). До того ж кожна держава-член має надавати Раді й Комісії щорічну доповідь стосовно основних заходів, які вживаються задля імплементації напрямів політики щодо зайнятості, у світлі вищезгаданих вказівок стосовно питань зайнятості (ст. 4(3) Розділу про зайнятість). На основі цих доповідей Рада вивчає впровадження напрямів політики держав-членів щодо зайнятості у світлі цих вказівок. Якщо постає необхідність, Рада надає відповідні рекомендації державам-членам (ст. 4(4) Розділу про зайнятість). На основі результатів цього вивчення Рада і Комісія складають спільну щорічну доповідь і подають її до Європейської Ради (ст. 4(5) Розділу про зайнятість).

Рада може вживати заохочувальні заходи, спрямовані на підтримку співробітництва між державами-членами та сприяння їхнім діям у сфері зайнятості, за допомогою ініціатив, мета яких полягає в розвитку обміну інформацією та найліпшими методиками роботи (ст. 5 Розділу про зайнятість). Рада засновує Комітет з питань зайнятості (*Employment Committee*), який набуває статусу наглядового органу, для сприяння координації зусиль держав-членів у сфері зайнятості та політики стосовно ринків праці (ст. 6 Розділу про зайнятість).

ЕКОНОМІЧНЕ І СОЦІАЛЬНЕ ЗГУРТУВАННЯ: РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА

Передумови

Навіть серед 6 перших держав-членів існували значні відмінності щодо стандартів рівня життя між певними регіонами Співтовариства (особливої уваги заслуговували Мезоджорно (*Mezzogiorno*) на півдні Італії та старі промислові райони Бельгії і Франції). Цей факт було визнано в Преамбулі Римського Договору, який *inter alia* спрямовувався на зменшення "розриву між різними регіонами і подолання відсталості районів, що перебувають у менш сприятливих умовах". Однак жодні конкретні положення в Договорі не відповідали цій декларації намірів, залишивши будь-які законодавчі дії на розсуд інституцій Співтовариства. Спочатку вважалося, що втілення в життя Спільного ринку протягом тривалого часу само собою згладить наявні відмінності. Однак всі ці ілюзії зникли після економічних криз 1970-х — початку 1980-х років. До того ж кількість регіонів, що перебували в менш сприятливих умовах, зростала з географічним розширенням Співтовариства. Першим кроком у цьому напрямку стало створення в 1975 р. Фонду регіонального розвитку з метою згладжування відмінностей між заможними і менш забезпеченими регіонами Співтовариства. Однак відповідна політика, спрямована на вирішення цього питання, стала проводитися лише в другій половині 1980-х років.

Прийняття Єдиного європейського акта стало слушною нагодою для надання повнішого змісту поняттю економічної та соціальної спільності регіонів. ЄС ввів новий розділ у Частину III Договору, а саме "Економічне та соціальне згуртування" (ст. 130a - 130e). Договір про заснування Європейського Союзу додав декілька уточнень до цих нових положень - за допомогою спеціального визначення сільських регіонів як найменш розвинутих, і вимагаючи від Комісії подання періодичних доповідей щодо прогресу, досягнутого в цій сфері. До того ж ДЄС ввів поняття спеціального Фонду згуртування, який згідно з новою ст. 130d мав бути заснований до 31 грудня 1993 р.

Цілі та завдання

Загальна мета політики економічного та соціального згуртування показана в ст. 130a Договору як така, що полягає у скороченні "відмінностей між рівнями розвитку окремих регіонів та зменшенні відсталості регіонів, що перебувають у найменш сприятливих умовах, включаючи сільські регіони". Ст. 130b Договору вимагає від держав-членів пристосовувати свою економічну політику до цих завдань і, відповідно, координувати напрями цієї політики. Вона також вимагає, щоб Співтовариство враховувало цю мету, впроваджуючи внутрішній ринок, і спрямовувало свої зусилля на забезпечення того, щоб різноманітні фінансові інструменти, наприклад, структурні фонди, сприяли досягненню таких цілей.

Структурні фонди

Фінансові організації, за допомогою яких Європейський Союз намагається досягти економічного та соціального згуртування, перелічені в ст. 130b Договору; ними є: структурні фонди (Європейський фонд сільськогосподарського управління та гарантій, Європейський соціальний фонд, Європейський фонд регіонального розвитку), Європейський інвестиційний банк та "інші наявні фінансові інструменти". Європейський фонд сільськогосподарського управління та гарантій, Європейський соціальний фонд та Європейський інвестиційний банк вже були досліджені вище. Європейський фонд регіонального розвитку (ЄФРР) було засновано в 1975 р. з

метою надання допомоги в розвитку та відродженні регіонів, які відчувають структурний дефіцит або мають ослаблену промислову базу. За допомогою коштів ЄФРР підтримуються програми Співтовариства, спрямовані на досягнення економічного та соціального згуртування, а також ті національні програми, які роблять внесок у досягнення цієї мети.

Найявні фінансові інструменти включають у себе: а) Європейський фонд валютного співробітництва, який веде розрахунки з надання короткострокових позик, метою якого є підтримка стабільності національних валют; б) Європейський фонд розвитку, який контролює надання допомоги Співтовариством згідно з Конвенцією Ломе (*Lomé*); в) Нову організацію Співтовариства для надання та взяття позик, що фінансує структурні інвестиційні проекти; г) Європейську кредитно-фінансову установу для захисту навколишнього середовища; д) Європейський інвестиційний фонд, заснований у 1994 р., який надає довгострокові гарантії і підтримує капіталовкладення в Транс'європейській мережі (ТЄМ) та їх розвиток у галузях транспорту, телекомунікації та енергетики.

Реформа структурних фондів

Автори Єдиного європейського акта цілком усвідомлювали, що якщо їхні дії щодо протиставлення внутрішнього ринку заходам економічного та соціального згуртування приведуть до певних результатів, постане необхідність реформування структурних фондів у такий спосіб, щоб дозволити завершений підхід до вирішення проблем, які постали в результаті проведення цієї політики. До цього моменту різноманітні структурні фонди та інші фінансові інструменти Співтовариства здійснювали свою діяльність автономно. У свою чергу, це призводило не тільки до низького рівня співробітництва між ними, а й до тенденції і надто беззмістовного надання цими фондами своїх коштів для надто широкого кола програм і видів діяльності. Нова система управління структурними фондами спрямовувалася на забезпечення відповідного узгодження їхньої діяльності, мета якого полягає в підвищенні їх ефективності у сфері досягнення цілей цих фондів.

Ці реформи проводилися за допомогою рамкового регламенту [15], який набрав чинності 1 січня 1989 р. У результаті введення нової системи структурні фонди почали узгоджувати свою діяльність як між собою, так і з Європейським інвестиційним банком. На сьогодні ці фонди у своїй діяльності керуються п'ятьма основними принципами.

1. Перший принцип: зосереджувати кошти на п'яти пріоритетних напрямках

Ці напрями безпосередньо пов'язані із соціальною, регіональною та сільськогосподарською політикою і передбачають зосередження коштів у тих регіонах, які зазнають найбільш відчутних економічних і соціальних труднощів. Серед цих пріоритетних напрямів визначають такі:

- сприяти розвитку і структурній адаптації регіонів, які перебувають у несприятливому стані. Регіони, які мають право на отримання допомоги згідно з цим напрямом, перелічені в регламенті;
- виправляти становище в регіонах та областях, в яких відбувається занепад промисловості;
- боротися з довгостроковим безробіттям (яке визначено як безробіття людей від 25 років, котрі не можуть знайти роботу протягом більше ніж 12-місячного терміну), а також сприяти наданню допомоги молоді й тим, кому загрожує звільнення, в пошуку роботи;

- надавати можливість працівникам пристосовуватися до змін у промисловості та системах виробництва;
- пом'якшувати наслідки реформ у сфері сільського господарства (САР) за допомогою: а) прискорення пристосування виробництва, обробки та постачання на ринок сільськогосподарської продукції та морепродуктів; б) сприяння сільським районам у досягненні економічної диверсифікації.

2. Другий принцип: партнерство і залучення

Нова система закріплює положення щодо проведення розширених консультацій між Комісією, державами-членами і тими відповідними органами, які призначаються державами-членами на національному, регіональному та місцевому рівнях. Економічні й соціальні партнери також мають брати в цьому участь. Таке партнерство повинно зосереджувати свою увагу на формуванні та впровадженні різноманітних структурних програм.

3. Третій принцип: додатковість

Цей принцип ґрунтується на розумінні того, що відповідні фонди не повинні використовуватись для цілковитого фінансування програм. Як частина участі державних органів у відповідній діяльності будь-яка допомога структурного фонду має надаватися поряд з принаймні рівною допомогою відповідних держав-членів. Водночас цією вимогою забезпечується те, що держави-члени не зменшуватимуть своїх структурних витрат і не покладатимуться у своєму регіональному розвитку лише на фонди Співтовариства.

4. Четвертий принцип: "програмування"

Структурна допомога більше не ґрунтується на проекті, вона покладається на довгострокову перспективу програм, які виконуються протягом декількох років. По-перше, відповідні органи, які призначаються державами-членами, представляють Комісії багаторічну програму, яка охоплює період приблизно від трьох до шести років і визначає поставлені цілі, а також встановлює графік фінансування і перевірок вжиття заходів щодо охорони навколишнього середовища. На основі цієї програми, погоджуючи діяльність з відповідними органами, Комісія встановлює пріоритети, яких слід дотримуватися в Структурах підтримки Співтовариства (*Community Support Framework*) (CSF), та визначає засоби, за допомогою яких вони будуть профінансовані. На основі CSF державні органи виробляють програму дій, що підсумовує, які саме секторальні заходи мають бути імплементовані в рамках "Структур підтримки Співтовариства". Після цього програми дій передаються відповідними державами-членами на розгляд Комісії.

5. П'ятий принцип: дотримання права Співтовариства

Комісія повинна забезпечувати проведення фінансування різноманітними фондами будь-якої діяльності чітко відповідно до положень Договору і законодавства, яке приймається відповідно до нього; це так само стосується напрямів політики Європейського Союзу. Особлива увага в цьому відношенні має приділятися чотирьом аспектам права Співтовариства: наданню рівних можливостей чоловікам і жінкам; нормам Співтовариства стосовно закупівель для забезпечення громадянських потреб; праву конкуренції та політиці охорони навколишнього середовища [16]. З огляду на останній пункт слід згадати, що різноманітні плани щодо розвитку мають передбачати перевірку заходів з охорони навколишнього середовища (природоохоронний аудит).

Транс'європейські мережі (ТЄМ)

Передумови

Можливість створення Транс'європейських мереж тісно пов'язана з регіональною політикою. Мета їх заснування полягає в наданні можливості іншим формам організації суспільного життя, ніж національна держава, повністю збагнути дух внутрішнього ринку. Загально визнано, що інтеграція національних ринків шляхом створення внутрішнього ринку може дати бажані економічні та соціальні переваги лише за умови надання підприємцям та іншим особам, які беруть участь в економічних процесах, можливості використовувати у сферах транспорту, телекомунікації та енергетики транс'європейські мережі.

Соціальні та економічні переваги, які можна буде отримати за допомогою таких Транс'європейських мереж, уявляються дуже значними. Вони дають змогу Європейському Союзу запроваджувати всебічні програми, спрямовані на вдосконалення транспортних, комунікаційних та енергетичних мереж, таким чином доповнюючи різноманітні напрями політики, які вже є предметом перегляду різними структурними фондами. Серед намірів цих політичних напрямів є також підтримка інших ініціатив, які передбачають поліпшення конкуренції в Європейському Союзі за допомогою полегшення розвитку стратегічно важливих мереж та гарантій, що ці мережі не наражатимуться ні на які перешкоди, а це може призвести до зайвих витрат у галузі промисловості [17].

Створення таких мереж уможлиблює найбільш корисне використання різних правових документів, які регулюють діяльність внутрішнього ринку [18]. Однак цікаво зазначити, що ці мережі розвиваються в протилежному від повної лібералізації напрямку, оскільки ґрунтуються на принципах співробітництва, узгодження і стандартизації [19]. Але, було б помилкою зробити висновок, що їхньою метою є збільшення державних витрат, спрямованих на компенсування тимчасового зменшення витрат приватного сектору, іншими словами — застосування неокейнсіанства в управлінні попитом. Хоча Транс'європейські мережі спричиняють збільшення державних витрат, і тому призводять до зростання попиту в економіці, внаслідок широкомасштабності й довгостроковості проектів нетривалий ефект щодо стримування спаду ділової активності в економіці надто обмежений [20].

Положення Договору

Через те, що ці мережі можуть мати суттєве значення для внутрішнього ринку, автори ДЄС вирішили створити правову основу для заснування таких мереж. Принциповою метою було надання громадянам, фізичним і юридичним особам, які займаються підприємницькою діяльністю, та регіональним і місцевим державним органам можливості використовувати переваги таких мереж. Зокрема, враховувалась потреба налагодити зв'язок таких територій, як острови та периферійні райони з географічним центром Європейського Союзу [21]. Відповідно, до Договору було введено новий Розділ XII (ст. 129b—129d) про Транс'європейські мережі.

Для створення цих мереж згідно зі ст. 129b (1) Договору від інституцій Співтовариства вимагається впровадження таких ініціатив:

- розробляти основні орієнтири, які охоплюють завдання, пріоритети і широкий спектр заходів, передбачених у сфері Транс'європейських мереж; зокрема, ці основні орієнтири визначатимуть проекти, що становлять спільний інтерес;
- вживати будь-яких заходів, які можуть бути необхідними для забезпечення взаємодії мереж, особливо у сфері технічної стандартизації;

- підтримувати проекти, які становлять спільний інтерес і підтримуються державами-членами та не виходять за межі напрямків, зазначених у попередньому абзаці, особливо через техніко-економічні обґрунтування, гарантії позичок чи відсоткове субсидування ставки;

Співтовариство також може сприяти через Фонд згуртування, створений відповідно до ст. 161, фінансуванню спеціальних проектів у державах-членах у сфері транспортної інфраструктури.

Ці вимоги, на які вище робиться посилання, Рада повинна приймати, застосовуючи процедуру погодження або накладання вето, що їх містить ст. 189b Договору, після проведення відповідних консультацій з Економічним та соціальним комітетом. Інші заходи, вказані в ст.129с(1), мають вживатися з використанням зазначеної процедури після проведення консультацій як з Економічним та соціальним комітетом, так і з Комітетом регіонів (ст. 129с1 Договору).

Слід також додати, що інституції Європейського Союзу можуть приймати рішення про співпрацю з третіми країнами у просуванні проектів, які становлять спільний інтерес та забезпечують взаємодію мереж (ст.129с(3)).

Подальший розвиток

У принципі, для того щоб діставати підтримку, яка надається цією програмою, проекти мають відповідати певним критеріям, таким як економічна важливість для регіону, створення нових робочих місць, а також не завдавати негативного впливу на навколишнє середовище. Однак, з огляду на нещодавні події, стає зрозумілим, що головна мета всього цього полягає в наданні підтримки розвитку європейських мереж. Наприклад, у транспортній галузі, якщо вибірково взяти перші 30 проектів Транс'європейських мереж, які мали бути затверджені, слід визнати, що незважаючи на те, що вони повинні впливати на декілька визначених регіонів, їхній вплив рівною мірою відчувався також у більш віддалених регіонах. Зокрема, це стосується програми, спрямованої на те, щоб з'єднати певні розвинуті регіони між собою, такі як Лондон і Амстердам, Мадрид і *Perpignan*, Ліон і Турін, так само, як Париж і Берлін. І хоча всі вони вважаються доволі розвинутими регіонами Європейського Союзу, відповідну програму можна виправдати з огляду на те, що вона допомагає зменшити час на переміщення до віддалених районів Європейського Союзу та між ними [22]. В 1996 р. Комісія виробила певну кількість документів, спрямованих на розвиток транспортних мереж ТЕМ до 2010 р., і встановила відповідні критерії, що мають застосовуватись до проектів у цій сфері, які становлять спільний інтерес [23].

З часу введення норм про Транс'європейські мережі в ДЄС норми про фінансування відповідних проектів також отримали більшу обґрунтованість. Відповідними фінансовими інструментами вважаються Фінансова організація згуртування, заходи, про які згадується в положеннях стосовно структурних фондів на період 1994 - 1999 рр., та тимчасовий механізм надання позик Європейського інвестиційного банку [24]. В 1994 р. Комісія представила проект Регламенту, який встановлює положення про надання фінансової допомоги в ЄС згідно з програмою ТЕМ [25]. У 1996 р. було схвалено витрачення 314 млн. ЕКЮ на Транс'європейські мережі [26].

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА ОСНОВІ СТАТІ

Підстави та основоположні поняття

До положень про соціальну політику, визначених у Договорі, була введена ст. 119. Це положення було дещо розширено Амстердамським договором, хоча зміст основоположних принципів залишився без змін.

Стаття 119(1) вимагає від держав-членів встановити і дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків і жінок за однакову роботу або роботу однакової вартості. Однак слід пам'ятати, що це положення ставить не тільки соціальні, а й економічні цілі, оскільки воно запобігає виникненню можливості для держав-членів одержувати якісь переваги стосовно конкуренції між ними, використовуючи будь-які недоліки в цій сфері. На сьогодні саме це положення призвело до появи найбільшої кількості норм похідного законодавства та прецедентного права порівняно з іншими аспектами соціальної політики Європейського Союзу, з цієї ж причини воно виділено нами в окремий розділ.

Стаття 119(1) Договору про заснування Європейського Економічного Співтовариства є модернізованою версією першого абзацу первісного варіанта ст. 119, яка була проголошена СЕС договірним положенням з прямою дією. Ця пряма дія є не тільки вертикальною, яка полягає в тому, що державні органи пов'язані принципами щодо своїх громадян, а й горизонтальною, а саме, коли роботодавці, в ролі яких виступають приватні особи, також зобов'язані дотримуватись цих принципів[27]. Інституції Співтовариства намагалися наділити ст. 119(1) якомога більшим обсягом. Наприклад, розширивши поняття *дискримінація* так, щоб воно охоплювало не лише безпосередню, а й непряму дискримінацію. Безпосередня, або "очевидна", дискримінація, яка виникає, коли в однаковій ситуації має місце різне ставлення або коли в різних ситуаціях ставлення є однаковим, завжди вважалася незаконною. З іншого боку, непряма дискримінація виникає внаслідок впровадження практики, яка перш за все ґрунтується на безсторонньому ставленні, але в результаті застосування такої практики певна стаття опиняється в несприятливому становищі порівняно з іншою.

Непряма дискримінація необов'язково є незаконною, іноді для неї є об'єктивне виправдання. Отже, щодо термінології права Співтовариства поняття *рівної оплати за однакову роботу*, на яке раніше робилось посилання в ст. 119, було вдосконалено за допомогою прийняття Директиви про рівну оплату праці [28] й набуло такого вигляду: "рівна винагорода за роботу однакової вартості", яке використовується в Конвенції № 100 Міжнародної організації праці від 1951 р.[29].

Обсяг поняття "оплата праці"

Ст. 119(2) ДЗЄС визначає термін *оплата праці* як "звичайну мінімальну або базову заробітну плату чи заробіток, а також будь-яку іншу винагороду в грошовій чи натуральній формі, яку робітник отримує в результаті своєї праці, прямо чи опосередковано, від роботодавця". Хоча, внаслідок того, що стандарти Договору є доволі специфічними, це визначення залишає надто багато простору для тлумачення. У Першій справі *Defrene* [30] виникло питання щодо можливості застосування ст. 119 Договору до положень законодавства Бельгії, що регулює виплату пенсій, які не охоплюють професію стюардеси. Позивачка стверджувала, що між пенсією й заробітною платою існує прямий і невід'ємний зв'язок. Однак Суд Європейських Співтовариств, керуючись висновком Комісії, постановив, що

незважаючи на те, що, в принципі, природа виплат соціального забезпечення не може вважатися невластивою поняттю *оплата*:

різні виплати соціального забезпечення, зокрема пенсії за віком, що регулюються безпосередньо законодавством, за відсутності будь-яких елементів домовленості з підприємством або відповідним відділом, що займається наймом працівників, яке є обов'язковим для застосування до загальних категорій працівників, не можуть бути включені до обсягу цього поняття в такому вигляді, який воно має в ст. 119 Договору[31].

Враховуючи це рішення, СЄС у справах *Worringham and Humphreys* [32] та *Barber* [33] постановив, що пенсійні виплати працівникам згідно із системою приватних пенсійних фондів, відповідно до якої ці працівники не включаються до державної системи виплати пенсій, становлять "оплату" праці в розумінні ст. 119. Відповідно, в справі *Bilka-Kaufhaus* [34], було встановлено, що пенсійні виплати згідно із системою виплат, що має контрактну, а не "установлену законом природу", дають змогу віднести їх до сфери дії ст. 119. Але для автора залишається незрозумілим, чому саме елемент узгодження або контрактна природа таких виплат є настільки важливими критеріями у вирішенні питання про включення пенсійних виплат до поняття *оплата*. Таке тлумачення Суду є доволі загадковим, оскільки в інших справах "не узгоджувальна" природа об'єктивного права не відіграє вирішальної ролі в рішеннях СЄС. Так, у справі *Rinner Kühn* [35] було вирішено, що встановлена законом допомога у зв'язку з хворобою належить до обсягу поняття *оплати*; подібне рішення було винесено у справі *Bötel* [36] щодо встановлених компенсаційних виплат працівникам за відвідування іншими працівниками курсів професійної підготовки, протягом яких вони мали право не бути присутніми на роботі, а, зокрема, встановлено, що ці виплати становлять "оплату".

Однак в інших рішеннях Суд намагається пом'якшити дещо жорсткий характер системи встановлених пенсійних виплат, визначених у рішенні в Першій справі *Defrenne*. Також система установлених пенсійних виплат розглядалась у справі *Leifting* [37]. Проте в цій справі розглядався факт застосування відповідної системи пенсійних виплат до окремої групи працівників, і тому Суд відрізняє її від *Defrenne* (№ 1) [38]. Тут знову Суд визначив певні хибні, на наш погляд, відмінності. У рішенні а справі *Leifting* Суд постановив, що допомога, яку державні органи зобов'язані виплачувати, стає "оплатою" в розумінні ст. 119 Договору, коли вона включається до обчислення заробітної плати разом з податками, на основі якої обчислюються інші виплати. Однак у рішенні в справі *Newstead v Department of Transport* [39], СЄС постановив, що відрахування з плати державним службовцям не належать до сфери дії ст. 119, тому що це призводить до зменшення чистої заробітної плати службовців. І знову доволі важко зрозуміти, чому саме валові, або чисті, відповідні виплати є такими вирішальними для оцінки можливості застосування ст. 119 Договору.

Інші нещодавні рішення СЄС щодо пенсійних виплат можуть лише додати сумнівів до сфери, що вже і без того невизначена. У справах *Neath* [40] і *Coloroll* [41] розглядались пенсійні виплати, які ґрунтувались на внесках службовців до обумовленої контрактом системи пенсійного забезпечення. Такі пенсії відомі як система "встановлених пенсійних виплат", оскільки пенсії, які отримують службовці за системою, встановлюються заздалегідь відповідно до певних актуальних критеріїв. Генеральний адвокат Вальтер ван Гервен (*Walter van Gerven*) висунув пропозицію про те, що будь-які пенсійні виплати, незалежно від свого характеру — чи встановлені законом або визначені контрактом, чи добровільні або обов'язкові — мають являти собою "оплату" в розумінні ст. 119. Однак Суд додав дещо до цих

дійсних відмінностей, які стають критеріями прецедентного права Суду в цій сфері. Він постановив, що пенсії являють собою оплату, але ні внески службовців, ні одноразово виплачувана сума, яку отримує службовець чоловік (але не жінка), не можуть бути віднесені до цього поняття. Таким чином, було втрачено слушну нагоду впорядкувати доволі широку і прийнятну сукупність критеріїв, необхідних для визначення поняття *оплата*.

Окремо від систем пенсійного забезпечення Суд приділяв увагу спробам широкого тлумачення поняття *оплата*. У справі *Garland* [42] оскаржувалося право колишніх працівників залізниці чоловічої статі, які вже перебували на пенсії, і членів їхніх сімей на отримання транспортних пільг, але цього права не мали працівники жіночої статі. Суд відніс надання такої допомоги до сфери дії ст. 119 Договору, з чого можна зробити висновок, що неконтрактна допомога як загальне правило має, в принципі, розглядатись як "оплата". У рішенні у справі *Kowalski* [43] Суд постановив, що компенсація за звільнення, яка була встановлена колективною трудовою угодою, належить до сфери дії ст. 119. Навіть грошова допомога, що надається експатріантам, яку сплачують інституції Співтовариства своїм працівникам (*quis custodiet custodiet ipsos!*), охоплюється цим поняттям [44]. Схоже, що Суд виокремлює певні умови праці, які, хоча й можуть вільно встановлюватись як частина трудового контракту, не мають безпосереднього грошового змісту. В Третій справі *Defrenne* [45] позивач оскаржував той факт, що пенсійний вік для жінок відрізняється від пенсійного віку їх колег чоловічої статі. Однак, імовірно, можна стверджувати, що відмінність пенсійного віку має економічні наслідки для тих, на кого поширюються права, що надаються особам старшого віку, від яких особи, що мають виходити на пенсію в молодшому віці, змушені відмовитись.

Становище працівників, які зайняті неповний робочий день

Яскравим прикладом умов "непрямої дискримінації", на які вище було зроблено посилання (див. с. 261), може послужити становище працівників, які зайняті неповний робочий день. Знову пригадаємо, що непряма дискримінація виникає внаслідок здійснення певної діяльності, за якої, схоже, не має різниці в ставленні до чоловіків та жінок, але на практиці це надає певні переваги одній статі над іншою. Оскільки більшість зайнятих неповний робочий день становлять жінки, то можна зазначити, що за відсутності об'єктивних виправдань будь-яка відмінність у ставленні до них може розглядатись як непряма дискримінація жінок. У справі *Jenkins v Kingsgate (Clothing Production) Ltd* [46] головний позов було висунуто особою, яка працювала неповний робочий тиждень і отримувала заробітну плату на 10 % менше, ніж працівники, які працювали повний робочий день, виконуючи таку саму роботу. Суд постановив, що менші ставки для осіб, які працюють неповний робочий тиждень не є дискримінацією, забороненою ст. 119. Проте ЄСЗ зробив висновок: якщо менша кількість жінок, ніж чоловіків, відпрацьовує мінімальну кількість годин, необхідну для того, щоб їх можна було віднести до працівників, які працюють повний робочий день, нерівність в оплаті буде вважатись порушенням ст. 119, коли, з огляду на труднощі, на які наражаються жінки на практиці для досягнення цього мінімального робочого тижня, єдиним поясненням різниці в оплаті буде дискримінація за ознаками статі. Однак, якби були об'єктивні фактори для виправдання такої відмінності в оплаті, тоді порушення ст. 119 не мало б місця. Національний суд мав би вирішити, чи є воно насправді так; однак тягар доказування залишався б на роботодавцеві.

У рішенні в справі *Jenkins* ЄСЗ не спромігся пояснити критерії, на основі яких може бути прийнято таке об'єктивне виправдання. Цей недолік було виправлено в рішенні у справі *Bilka-Kaufhaus* [47]. У цій справі особа, яка була зайнята неповний робочий

день, скаржилась на те, що система пенсійних виплат, застосовувана роботодавцем, дискримінує її. Причиною цієї дискримінації було те, що ця особа могла претендувати на право пенсійного забезпечення лише після того, як відпрацює 15 років із 20, тоді як працівники, що працюють повний робочий день, могли не дотримуватися цієї вимоги. Роботодавці виправдовували таку відмінність у ставленні так: працівники, які зайняті неповний робочий день, з економічної точки зору, як робоча сила є менш вигідними, оскільки з меншим бажанням працюють понаднормове. Хоча СЄС, постійно наголошуючи на цьому, знову постановив, що саме національні суди мають вирішувати питання, чи можна вважати аргументи роботодавців об'єктивним виправданням, у цьому рішенні, принаймні, він надав національному суду, що звернувся за преюдиційним тлумаченням, певну сукупність докладно визначених критеріїв, необхідних для встановлення так це чи ні. Серед критеріїв, яких мають дотримуватися роботодавці, надаючи об'єктивні виправдання, були такі: а) відмінність у ставленні може мати місце лише в разі виникнення на підприємстві крайньої потреби; б) впровадження такої відмінності повинно відповідати визначеним цілям, які ставить підприємство; в) така відмінність є необхідною для досягнення поставлених цілей. Виявляється, що Суд застосував у цій справі принцип пропорційності, так само, як він зробив у справі *Cassis de Dijon*[48].

У рішенні в справі *Rinner Kuhn* [49] Суд дещо вдосконалив ці критерії. Відмінність, оскаржувана у цій справі, стосувалась допомоги у зв'язку з хворобою, яка виплачувалась лише службовцям, котрі відпрацьовували мінімальну встановлену кількість годин, таким чином, по суті, виключаючи зі сфери осіб, які працюють неповний робочий день. Роботодавець стверджував, що така відмінність була виправдана на тих підставах, що особи, які працюють неповний робочий день, меншою мірою залучені до діяльності підприємства, ніж працівники, які працюють повний робочий день. Суд вказав, що цей аргумент більше є загальним твердженням, ніж об'єктивним виправданням. Також Суд не прийняв аргументу, висунутого урядом Німеччини, що особи, які працюють неповний робочий день значно менше залежать від заробітної плати, ніж зайняті повний робочий день. Виявляється, Суд у цій ситуації розрізнив причину та виправдання, іншими словами — роботодавець, або будь-яка інша зацікавлена сторона має надати, скоріше об'єктивне виправдання, ніж обґрунтування.

Наведемо приклад двох інших недавніх справ, які також показують обсяг, згідно з яким Суд покладає в цьому відношенні тягар доказування на роботодавця. У рішенні у справі *Nimez* [50] розглянуто спір стосовно позову про те, що працівники, які зайняті неповний робочий день, для досягнення підвищення на роботі мусили працювати удвічі довше, ніж особи, які працювали повний робочий день. Роботодавець, муніципалітет Гамбурга, відповів на обвинувачення, навівши об'єктивне виправдання, яке полягало в тому, що службовці, які зайняті повний робочий день, швидше набувають необхідних для підвищення досвіду й навичок щодо конкретної роботи; водночас уряд Німеччини заявив, що більша досвідченість таких працівників також виправдовує відмінність у ставленні. Суд постановив, що об'єктивна природа таких тверджень залежить від обставин у кожному окремому випадку. Тому СЄС знову повторив міркування, висловлені в рішенні у справі *Rinner-Kuhn*, які полягали в тому, що узагальнення відносно працівників, які зайняті неповний робочий день, навряд чи становлять доречні підстави для виправдання відмінностей, які завдають не пропорційного впливу на якусь статтю [51].

У справі *Botel* позивачка отримувала оплачувані відгули для відвідування курсів професійної підготовки. Хоча ці курси займали більше часу, ніж її робочий час протягом неповного робочого дня, роботодавець оплачував ці відгули лише в частині

робочого часу протягом робочого дня, який вона відпрацьовувала. Суд постановив, що не було ніяких об'єктивних виправдань такої відмінності, яка до того ж могла знеохотити працівників відвідувати курси професійної підготовки.

Дія в часі

Уже впродовж тривалого часу основоположним принципом правосуддя вважається принцип, згідно з яким законодавство не повинно мати зворотної сили. Більші суперечки викликає питання, чи може мати такий ефект прецедентне право, яке тлумачить положення законодавства. Це питання виникло відносно прецедентного права, яке ґрунтується на ст. 119 Договору і Директиві про рівну оплату праці (75/117). Зокрема, проблема виникла через те, що різні рішення, обговорювані раніше — наприклад, рішення у справі *Barber* — можуть значною мірою стосуватися системи пенсійних виплат, особливо тих, які базуються на договірній основі, й через ці рішення в подальшому можуть бути перераховані виплати чоловікам і жінкам, що мали місце з дати набрання чинності ст. 119, та/або директиви про рівну оплату. Саме тому в рішенні у справі *Barber* Суд постановив, що стосовно систем пенсійних виплат ст. 119 Договору матиме пряму дію тільки після прийняття судового рішення (єдиним винятком є позови, які вже розглядаються національним судом на час прийняття рішення Судом Європейських Співтовариств). Таким чином, на системи пенсійних виплат не поширюється зворотна сила рішення у справі *Barber* [52].

Очевидно, що Суд піддався впливу одного з найбільш лукавих позовів, який було подано Урядом Сполученого Королівства щодо можливої вартості такої зворотної сили, оціненої приблизно в 33—45 млрд. фунтів стерлінгів. До того ж Суд надав певної ваги аргументам деяких урядів стосовно незастосування будь-яких належних дій згідно зі ст. 169 проти держав, які не привели своє законодавство у відповідність до принципу рівної оплати, вказаного в ст. 119 та Директиві 75/117. Оскільки ці уряди фактично визнали себе винними для того, щоб створити можливість процесуального відведення, Суд дозволив собі порушити правило *nemo auditur suam turpitudinem allegans* (ніхто не може брати на себе вину для захисту). Не вперше Суд віддав перевагу доцільності над правосуддям. Принаймні, він мав мужність визнати, що зашкодив прийнятим рішенням принципу правової визначеності.

Рівна оплата за однакову роботу

Принцип, який полягає в тому, що чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу або роботу однакової вартості, був удосконалений та доповнений Директивою 75/117 [53], відомою також під назвою "Директива про рівну оплату праці". Ст. 1(1) Директиви визначає принцип рівної оплати так: "Стосовно будь-яких аспектів або умов виплати винагороди за однакову роботу або роботу однакової вартості забороняється будь-яка дискримінація за ознаками статі". СЄС постановив, що ця стаття лише повторює принцип, раніше закріплений у ст. 119 Договору [54]. Тому можна зазначити, що принцип "рівної оплати за однакову роботу" скоріше був удосконалений, ніж замінений на принцип "рівної оплати за роботу однакової вартості". Однак деякі автори вважають, що обсяг ст. 1 мав розширити сферу дії норми, закріпленої в ст. 119 Договору [55]. Безперечно, варто запитати, чому Рада доклала стільки зусиль, використовуючи інше формулювання, якщо все, що вона зробила — це повторила положення ст. 119. Однак це не означає, що обидва положення є взаємозамінними. Зв'язок між ними зазвичай пояснюється таким практичним правилом: якщо національний суд може встановити факт дискримінації виключно на основі ст. 119 Договору, то застосовуватиметься і матиме пряму дію саме ця стаття. Якщо, з іншого боку, факт дискримінації неможливо встановити без будь-яких

додаткових критеріїв, то слід покладатися на Директиву та імплементаційні положення національного права [56].

У будь-якому разі, ст. 1(2) Директиви додає корисний критерій для оцінювання рівноцінності, на яку зроблено посилання в ст. 1(1) Директиви, а саме:

Якщо для визначення розмірів оплати праці використовується класифікатор професій, таке визначення повинно ґрунтуватися на однакових для чоловіків і жінок критеріях і встановлюватися так, щоб виключити будь-яку можливість дискримінації за ознаками статі.

Однак слід підкреслити, що ст. 1(2) Директиви є лише наочним прикладом. Це положення не можна тлумачити як таке, що означає, що коли немає схеми, за якою можна оцінити певний вид роботи, немає і вимоги щодо рівної оплати. На цьому було зроблено наголос у рішенні у справі *Commission v United Kingdom* [57]. Оскаржувані положення британського законодавства встановлювали рівну оплату чоловікам і жінкам за виконувану роботу лише в тих випадках, коли така робота визнавалась рівноцінною, на основі схеми, визначеної в класифікаторі професій. Однак така схема мала узгоджуватися з роботодавцем. Суд постановив, що Сполучене Королівство порушувало законодавство Співтовариства, після чого зобов'язав Великобританію внести поправки до відповідного національного законодавства.

Непряма дискримінація також може починатися зі схеми оцінювання роботи, яка, нібито встановлює однакові вимоги як для чоловіків, так і для жінок. Це було висвітлено в справі *Rummler v Dato-Druck GmbH* [58]. У цьому випадку схема оцінювання роботи була частиною колективної трудової угоди, яка закріплювала розмір заробітної плати в друкарській справі. Один із використовуваних критеріїв полягав у можливості працівника підіймати важкі пакунки. Стосовно цього було подано позов, тому що такий критерій, з огляду на фізичну силу, необхідну для вищезгаданих дій, має дискримінаційний ефект для працівників жіночої статі. Суд постановив, що цей критерій необов'язково є дискримінаційним, оскільки: а) в цілому система виключає можливість дискримінації за ознаками статі; б) відповідний критерій мав об'єктивне виправдання, яке полягало як у тому, що безпосередньо відносилось до виконуваних завдань, так і в тому, що відповідало справжнім потребам підприємства. Однак, здається, умови "безпосереднього відношення" не лише не надають відповіді, а й породжують багато запитань. Будь-який суд, що має винести рішення з урахуванням цієї умови, має дуже ретельно вивчати вимоги кожного виду роботи, щодо якого виникає справа про дискримінацію.

У справі *Rummler* розглядалась оцінка роботи за дуже чітким критерієм. Однак загальні критерії також можуть стати причиною звинувачень у непрямій дискримінації. Так, у справі *Danfoss* [59] профспілка подала позов від імені групи працівників жіночої статі, заробітна плата яких була на 7% нижча за ту, що отримували їхні колеги чоловічої статі, незважаючи на однакові колективні трудові угоди. Причина такої відмінності полягала в надбавках до заробітної плати, які надавались на основі таких критеріїв, як трудовий стаж та посада, займана працівником. У позові йшлося про те, що ці критерії, які самі по собі вважались нейтральними, застосовувались так, що мали дискримінаційні наслідки. Суд виніс рішення, в якому вказав, що роботодавцям ніщо не заважає використовувати такі критерії, як трудовий стаж та займана посада, визначаючи розмір заробітної плати. Однак працівники мають право знати, на основі чого оцінюється відповідність до цих критеріїв. Суд вказав, що в попередньому рішенні [60] він уже визнавав непридатною систему добору кадрів, базовану на відсутності прозорості, що, у свою чергу, суперечить

принципу надання рівних можливостей у працевлаштуванні. Тому тягар доказування того, що використання цих критеріїв не має дискримінаційних наслідків, покладається на роботодавця. Будь-яке інше рішення позбавило б працівників-жінок, заробітна плата яких у середньому нижче заробітної плати працівників чоловічої статі, будь-яких ефективних засобів захисту в національних судах принципу рівної оплати.

Рівне ставлення

Похідне законодавство поширило заборону дискримінації за ознаками статі не тільки на питання, пов'язані з оплатою праці, а й на інші сфери. Очевидно, що діяльність Співтовариств-ва, спрямована на реалізацію принципу рівного ставлення в таких сферах, як надання рівних можливостей у працевлаштуванні й професійній підготовці, а також стосовно інших умов праці, стала неминучим наслідком прийняття Директиви про рівну оплату праці. Це стало можливим завдяки ухваленню Директиви 76/207 [61], відомої як Директива про рівне ставлення, в якій правовою основою для прийняття були використані всеосяжні положення ст. 235. Директива забороняє будь-яку пряму та непряму дискримінацію у сферах, згаданих вище (ст. 2(1) Директиви).

Однак державам-членам не забороняється вилучати з обсягу дії Директиви ті види професійної діяльності, в яких через природу відповідної роботи визначальним критерієм є стать працівника (ст. 2(2) Директиви). З огляду на правила тлумачення, застосовувані Судом, який постійно приділяє їм увагу (див. с. 68), можна було б очікувати, що Суд буде тлумачити цю норму не на користь тих, хто на неї покладається. Однак Суд не зробив цього, якщо не враховувати справи *Comission v United Kingdom* [62]. Ця справа була нехарактерним прикладом, коли чоловіча половина людства заявляла про застосування дискримінаційної практики щодо себе. Комісія звернулась до Суду, оскільки вважала обмеження, запроваджені Сполученим Королівством стосовно можливості чоловіків займатися акушерством, дискримінацією за ознаками статі. Британський уряд заявив, що професія акушерки потребує особливої чутливості, а це робить необхідним введення таких обмежень. ЄС погодився з цим і виніс рішення, в якому вказав, що Сполучене Королівство не перевищило своїх повноважень відповідно до положень Директиви про надання рівних можливостей.

Рівність доступу до працевлаштування стала спірним питанням у справі *Dekker* [63]. У цій справі позивачка отримала запрошення на роботу, але як тільки з'ясувалося, що вона вагітна, їй було відмовлено у працевлаштуванні. Роботодавець навів у виправдання довід про економічну необхідність, обґрунтовану тим, що він не зміг би виплатити з фонду соціального страхування обов'язкову допомогу у зв'язку з вагітністю. Тому, на його думку, дискримінація не мала місця. Це не задовольнило Суд, і він виніс рішення, в якому вказав, що відмова у працевлаштуванні через вагітність являє собою очевидну дискримінацію, яку не можна виправдати економічною необхідністю.

Деякі автори вбачають у рішенні у справі *Dekker* розширення поняття непрямої дискримінації. Причина, через яку було відмовлено у працевлаштуванні майбутньому працівникові жіночої статі, полягала у вагітності останнього. Оскільки тільки жінка може бути вагітною, її стать стає причиною, через яку вона не може бути прийнята на роботу [64]. Однак зовсім інша справа — хвороби, які можуть виникати внаслідок вагітності. Саме це стало предметом сперечань у справі, в якій ще один позов було подано найбільшою профспілкою службовців Данії [65]. В цьому випадку жінку-працівника було звільнено через тривалу хворобу, яка виникла в неї через декілька років після вагітності. Суд постановив, що хвороба, що є наслідком вагітності й

виникає після закінчення періоду вагітності, має розглядатись як будь-яка інша хвороба, якою може захворіти й особа чоловічої статі. Такі міркування Суду важко зрозуміти, якщо норму, про яку йдеться в справі *Dekker*, тлумачити в загальному розумінні, як було запропоновано на початку цього абзацу. Якщо вважати, що звільнення через вагітність може застосовуватись виключно до жінок, без сумніву, те саме стосується і хвороб, що виникають внаслідок вагітності, навіть якщо це відбудеться через тривалий час після пологів.

Одним з аспектів, розглянутих у справі *Danfoss*, яка вже згадувалась вище, було надання рівного доступу до професійної підготовки [66]. Окрім позову про дискримінацію стосовно заробітної плати, було подано позов проти роботодавця, який ставив у гірші умови працівників жіночої статі щодо надання рівних можливостей у професійній підготовці. Однак Суд постановив, що курси професійної підготовки, пропонувані лише певній категорії працівників, переважно більшість з яких становлять чоловіки, не є дискримінаційною практикою в тому випадку, якщо роботодавець зможе довести, що для цього існує об'єктивне виправдання. Саме такий підхід мав місце у вищенаведеній справі, оскільки запропоновані курси професійної підготовки охоплювали обов'язки, виконання яких вимагалось від працівників, більшість з котрих становили чоловіки. Зворотна дискримінація також суперечить принципам, закріпленим у Директиві 76/207. У справі *Kalanke* [67] до ЄС було зроблено звернення з проханням надати преюдиційне тлумачення з питання, чи сумісні певні заходи стосовно рівного ставлення у сфері державної служби, яких було вжито владними органами землі Бремен (Німеччина), з цими ж заходами на рівні Співтовариства. Відповідні норми встановлювали, що при прийнятті працівників на роботу або призначенні їх на вищу посаду жінкам, котрі мають таку саму кваліфікацію, як і їх колеги чоловічої статі, мають надаватися переваги над останніми у випадках, коли вони недостатньо представлені у відповідній сфері — зокрема, якщо жінки становлять менше ніж 50 % загальної кількості штату працівників у цій сфері.

Перш за все Суд вказав на ст. 2(4) Директиви, спрямовану на неупереджене застосування її положень, незалежно від заходів, з метою підтримки надання рівних можливостей для жінок і чоловіків. Отже, мета директиви полягає в забороні будь-якої прямої чи непрямой дискримінації за ознаками статі. Проте в основі норм національного права, які надають абсолютну та необмежену перевагу жінкам, що мають таку саму кваліфікацію, як і чоловіки, лежить дискримінація за ознаками статі. Ці норми підривають права людини, які містяться в ст. 2(1) Директиви, і тому є неправомірними.

Однак Амстердамський договір запровадив нову ст. 119(4) ДЗЄС, в якій вказано, що задля забезпечення на практиці повної рівності між чоловіками і жінками у сфері зайнятості принцип рівного ставлення не повинен заважати встановленню або прийняттю державами-членами норм і вжиття заходів, які надають особливі переваги, що полегшують особам певної статі, представленій меншою кількістю працівників, ніж інша, займатися професійною діяльністю або перешкоджати у професійній кар'єрі. Залишається лише чекати, чи вплине це положення на негативне ставлення Суду до принципу зворотної дискримінації.

Чи унеможлиблює Директива 76/207 дискримінацію транссексуалів? У справі C-13/94 [68] Суд ствердно відповідає на це запитання. Суд постановив, що вказана Директива є втіленням у відповідній сфері одного з основоположних принципів права Співтовариства — принципу рівності. Завдання цієї Директиви полягає в запобіганні виникненню будь-якої дискримінації за ознаками статі. Наслідком толерантного

ставлення до такої дискримінації щодо транссексуалів стане зневага до гідності й свобод, на які ці люди мають право і які СЄС зобов'язаний захищати [69].

Амстердамський договір також додає до ст. 119 чітке визначення стосовно рівної оплати без дискримінації за ознакою статі. Згідно з новим абзацом ст. 119(2) це поняття означає:

а) що оплата за рівну відрядну роботу має обчислюватися на основі однакових одиниць виміру;

б) що оплата за погодинну роботу має бути однаковою за однаковою роботу.

Очевидно, що СЄС на певному етапі доведеться за допомогою свого прецедентного права розширити обсяг цього нового положення.

Дискримінація у сфері соціального забезпечення

Діяльність Співтовариства щодо впровадження статевої рівності спрямована на усунення дискримінації фактично в усіх сферах зайнятості. Серед інших до цих сфер входить соціальне забезпечення, у зв'язку з чим Рада прийняла дві важливі директиви.

Першою є Директива 79/7 [70], спрямована на усунення дискримінації у сфері соціального забезпечення в цілому. Ця директива поширюється на дуже велику кількість питань. Вона охоплює питання, пов'язані з найманими працівниками, вільними підприємцями і навіть випадки, коли діяльність працівників припиняється через обставини, які не залежать від них (ст. 2). Директива застосовується не лише до традиційних сфер соціального захисту, таких як, наприклад, хвороба, інвалідність, пенсійний вік, страхування від нещасних випадків та безробіття, а й до питань соціальної допомоги, спрямованої на доповнення вищезгаданих сфер (ст. 3(1) Директиви). Однак положення директиви не поширюються на надання пільг тому з подружжя, хто пережив іншого, або іншим членам сімей працівників. У справі *Smithson* [71] Суд також вилучив зі сфери дії цієї Директиви пільгове забезпечення житлом. Відверто кажучи, у цьому він був правий, оскільки пільгове забезпечення житлом не згадується в ст. 3(1) Директиви. Однак є випадки, коли Суд поширював сферу дії законодавчих положень, якщо вважав, що перелік питань, охоплених цими положеннями, не є вичерпним. Але залишається незрозумілим, чому Суд не зміг зробити так і в цьому випадку.

У цій сфері рівне ставлення означає, що не допускається будь-яка дискримінація відносно обсягу і доступу до систем соціального забезпечення, обов'язку робити внески до цих систем або обчислення розміру пільг. Однак ст. 7 Директиви дозволяє державам-членам вилучати з її обсягу: а) встановлення пенсійного віку з метою призначення пенсії; б) пільги щодо пенсійного забезпечення осіб, які виховали дітей; в) надання додаткових пільг у разі тривалої втрати працездатності, настання похилого віку, нещасних випадків на робочому місці та професійних хвороб особам, які утримують непрацездатну дружину; г) наслідки реалізації права вибору стосовно можливості не набувати прав або не брати на себе обов'язків згідно з встановленою законом системою соціального забезпечення.

Директива 86/378 [72] запроваджує принцип рівного ставлення у сфері систем галузевого соціального забезпечення (на протилежність встановленим законом системам). Фактично вона складається з таких самих формулювань, що і Директива 79/7, яку вона доповнює. Директива 86/613 [73] застосовує принцип рівного ставлення до професійної діяльності у сфері підприємництва, включаючи сільськогосподарську діяльність. Вона регулює питання у сферах, не охоплених Директивами 79/7 та 86/378, і тому суттєво їх доповнює [74].

-
1. Diritto delle Comunita europee, op cit, p. 287.
 2. Nicoll, W and Salmon, TC, op cit.
 3. „Протокол про соціальну політику” і „Угода про соціальну політику між державами-членами Європейського Співтовариства, за винятком Об'єднаного Королівства Великобританії та Північної Ірландії”.
 4. OJ 1991 L 288.
 5. Charlesworth, A and Cullen, H, op cit, p. 390.
 6. OJ 1989 L 183.
 7. OJ 1992 L 348.
 8. OJ 1992 L 245.
 9. Директива 75/129, OJ 1975 L 48 з поправками, введеними Директивою 92/56, OJ 1992, L 245.
 10. OJ 1977 L 61.
 11. Справа 24/85, Spijkers (1986) 119 at 1128-1129, поєднані справи C-171/94 та C-172/94, Merckx and Neuhuys (1996) ECR I-1253.
 12. Справа 13/95, Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice (на час видання цієї книги справа ще не була опублікована).
 13. Директива 80/987 OJ 1980 L 283.
 14. Директива 94/45 OJ 1994 L 64.
 15. Регламент 2052/88 OJ 1988 L 185, з поправками, внесеними Регламентом 2981/93 OJ 1993 L 193. Цей регламент був доповнений консолідованим регламентом (Регламент 4253/88 OJ 1988 L 374) і чотирма секторними регламентами.
 16. Constantinho, P and Dony, M, op cit, p. 193.
 17. Barbour, P, The European Handbook (1996), Fitzroy Dearborn, pp. 190-191.
 18. Moussis, N, Access to European Union (5th edn, 1995), Edit-Eur, p.114.
 19. Scott, C, “European Community Utilities Law and Policy” in: Shaw, J and More, G, New Legal Dynamics of the European Union (1995), Clarendon Press, pp. 213 – 214.
 20. Barbour, P, op cit, p. 190.
 21. Moussis, N, op cit, p. 114.
 22. Barbour, P, op cit, pp. 190 – 191.
 23. General Report 1996, p. 141.
 24. Moussis, N, op cit, p. 115.
 25. OJ 1994 C 89.
 26. General Report 1996, p. 141.
 27. Справа 43/75, Defrenne v SABENA (1976) ECR 455 at 473.
 28. Директива 75/117, OJ 1975 L 45.
 29. Tillotson, J, op cit, p. 310.
 30. Справа 80/70, Defrenne v Belgium (1971) ECR 445/
 31. Справа 80/70, op cit, at 451.
 32. Справа 69/80, Worringham and Humphries v Lloyds Bank Limited (1981) ECR 767.
 33. Справа C-2 62/88, Barber v Guardian Royal Exchange (1990) ECR 1-1889.
 34. Справа 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz (1986) ECR 1607.
 35. Справа 171/88, Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH (1989) ECR 2743.
 36. Справа C-360/90, Arbeiterswohlfahrt der Stadt Berlin v Bötzel (1992) ECR I-3589.
 37. Справа 23/83, Liefding v Directie van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam (1984) ECR 5225.
 38. Steiner, J, op cit, p. 252.
 39. Справа 192/85 (1987) ECR 4753.
 40. Справа C – 152/91, Neath v Hugh Steeper Ltd (1993) ECR I-6935.
 41. Справа C – 200/91, Coloroll Pension Trustees Ltd v Russel (1994) ECR – I 4389.
 42. Справа 12/81, Garland v British Rail Engineering Limited (1982) ECR 359.
 43. Справа C – 33/89 (1990) ECR 1-2591.
 44. Справа 32/71, Sabbatini v European Parliament (1972) ECR 345.
 45. Справа 149/77, Defrenne v SABENA (1979) ECR 1365.
 46. Справа 96/80 (1981) ECR 911.
 47. Справа 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH v Weder von Harz (1986) ECR 1607. Див. Також справу C – 184/89, Nimz v Frei- und Hansestadt Hamburg (1991) ECR 297.
 48. Справа 120/78, op cit, p. 662.
 49. Справа 171/88, Rinner-Kühn v FWW Spezial Gebäudereinigung GmbH (1989) ECR 2743.
 50. Справа C – 184/89, op cit.
 51. Graig, P, de Burca, G, op cit, p. 810.

52. Справа 262/88, op cit.
53. OJ 1975 L 45.
54. Справа 96/80, op cit, c.927.
55. Nielsen, R and Szyszczak, E, Nhe social Dimension of the European Community (1991), Handelshojskolens Forlag, p.87.
56. Tillotson, J, op cit, p. 322.
57. Справа 61/81 (1982) ECR 2601.
58. Справа 237/85 (1986) ECR 2101.
59. Справа 109/88, Handels – OG Kontorfunktionarernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, ex parte Danfoss (1989) ECR 3199.
60. Справа 318/86, Commission v France (1988) ECR 3559.
61. OJ 1976 L 39.
62. Справа 165/82 (1983) ECR 3431.
63. Справа C-177/88, Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen (1990).
64. Ellis, E, “Recent Case law of the Court of Justice on the equal treatment of women and men” (1994) CMLRev 43-75.
65. Справа C-179/88, Handels- og Kontorfunktionarernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsforening, ex parte Aldi Marked (1990) ECR – I -3979.
66. Справа 109/88, op cit.
67. Справа C – 450/93, Kalanke v Freie Hansestadt Bremen Bulletin 12-1995, на час видання книги доповідь у цій справі ще не було зроблено.
68. P v S and Cornwall Country Council Bulletin 7/8 – 1996, yf xfc dblfyyz rybub ljgjdslm e wsq cghfds ot yt ,ekj phj,ktj.
69. General Report 1996, item 1125.
70. OJ 1979 L 6.
71. Справа C 243/90, R v Secretary of Stage for Social Security, ex parte Smithson (1992) ECR 1-467.
72. OJ 1986 L 225.
73. OJ 1986 L 359.
74. Steiner, J, op cit, p. 274.

КОМИССИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СООБЩЕСТВ

Брюссель, 28.06.2000
СОМ (2000) 379, финальный вариант

**КОММЮНИКЕ ЕВРОПЕЙСКОЙ КОМИССИИ ЕВРОПЕЙСКОМУ СОВЕТУ,
ЕВРОПЕЙСКОМУ ПАРЛАМЕНТУ, ЭКОНОМИЧЕСКОМУ И
СОЦИАЛЬНОМУ КОМИТЕТУ И КОМИТЕТУ РЕГИОНОВ**

План действий в сфере Социальной Политики

ВСТУПЛЕНИЕ

Европейская социальная политика всегда играла важную роль в построении Европейской экономической мощи путем развития уникальной социальной модели. Данная модель продемонстрировала свою гибкость и динамизм, реагируя на резкие перемены европейской экономики и общества, которые произошли за несколько последних десятилетий.

Саммит Европейского Союза в Лиссабоне определил целый ряд новых потребностей, удовлетворив которые Европа могла бы стать «наиболее конкурентоспособной и динамичной интеллектуальной экономикой в мире, способной обеспечить устойчивый экономический рост, создать больше рабочих мест и содействовать социальной сплоченности».

Данный План действий в сфере Социальной Политики является составляющей интегрированного Европейского подхода к достижению экономического и социального возрождения принятого на Саммите в Лиссабоне. В частности, она направлена на обеспечение позитивного и динамичного взаимодействия сферы экономики, трудоустройства и социальной политики и достижения политических договоренностей, которые мобилизовали бы всех ключевых партнеров на совместную работу для достижения новых стратегических целей.

Центральным элементом Плана действий является модернизация Европейской Социальной Модели и трансформации политических намерений, озвученных в Лиссабоне в конкретные действия.

Эти действия описаны в Плане действий:

Некоторые из них направлены на реализацию Европейского потенциала всеобщей занятости, путем создания большего количества лучших рабочих мест; осуществление контроля над ожидаемыми изменениями и их адаптацию к новым условиям работы, используя потенциал интеллектуальной экономики; способствовать мобильности.

Другие сосредоточены на модернизации и улучшении социальной защиты, стимулировании социальной включенности, усилении гендерного равенства и соблюдении фундаментальных прав и преодолении дискриминации.

Кроме того, существуют инициативы посвященные подготовке к расширению ЕС и поддержку международного сотрудничества, установлению социального диалога для удовлетворения различных вызовов.

Тем не менее, не все предложенные мероприятия являются нововведениями, но они будут пересмотрены в соответствии с политическими решениями, принятыми в Лиссабоне. Нововведением является то, что метод открытой координации, который до недавнего времени применялся исключительно в сфере трудоустройства, теперь будет применяться в других сферах социальной политики. Это обеспечит более качественный, а там где возможно количественный результат достижения целей и задач Плана действий.

План действий предоставит ключевые результаты для ежегодного отчета в соответствии с требованием Лиссабонского Саммита.

Коммюнике Европейской Комиссии Европейскому Совету, Европейскому Парламенту, Экономическому и Социальному Комитету и Комитету Регионов

План действий в сфере Социальной Политики

1. Политический Контекст

1.1. Введение

В феврале прошлого года Комиссия предоставила Европейскому Парламенту пятилетнюю программу действий на 2000-2005 годы, целью которой является «Формирование новой Европы». Новый план действий в сфере экономики и трудоустройства является ключевой частью программы и основан на идее всеобщей занятости, экономического динамизма, социальной сплоченности и справедливости. Логическое обоснование этой задачи было сформулировано во время подготовки к Саммиту ЕС в Лиссабоне и привело к политическому согласию на самом высшем уровне о необходимости неотступно следовать долгосрочному плану действий.

Конкретно, Европейские правительства посвятили себя работе по достижению новой стратегической цели на следующее десятилетие: «стать наиболее конкурентоспособной и динамичной интеллектуальной экономикой в мире, способной обеспечить устойчивый экономический рост, создать больше рабочих мест и содействовать социальной сплоченности». Для достижения этой цели необходима стратегия направленная на модернизацию Европейской Социальной Модели, инвестирование в людей и преодоление социальной изоляции. В связи с этим решения Саммитов в Лиссабоне и Фиере соответствуют Коммюнике Комиссии о новом Плане действий Европейской Социальной политики. Это станет дополнением к решениям Саммита в Ницце в декабре 2000.

Подготовка данного плана действий стала предметом широких консультаций и диалога между различными заинтересованными сторонами, включая социальных партнеров, негосударственные организации и консультационные комитеты.

1.2. Достижение новой стратегической цели

Целью данного плана действий является предоставление всестороннего и последовательного подхода для Европейского Союза, чтобы противопоставить его новым вызовам в социальной политике, которые возникли из-за радикальной трансформации Европейской экономики и общества. В частности эти перемены произошли в результате возникновения интеллектуальной экономики, которая в свою очередь влияет на профессиональную и личную жизнь всех людей, живущих в Европе. В свою очередь возникшие вызовы открывают потрясающие возможности. Этот план является частью интегрированного подхода Европейского Союза направленного на экономическое и социальное возрождение. Он основывается на рекомендациях Комиссии к Лиссабонскому Саммиту и направлен на извлечение всех выгод и в то же время на контроль недостатков, которые возникают благодаря переменам.

Лиссабонский Саммит показал жизненно важные связи между Европейской экономической мощью и социальной моделью ЕС. Он так же затронул слабые стороны Европейского Союза. Важно, что участники Саммита достигли согласия по параметрам Европейской экономики и социального плана действий на следующее десятилетие. Принимая все это во внимание, руководящим принципом Плана действий в сфере

Социальной Политики стало усиление роли социальной политики как продуктивного фактора.

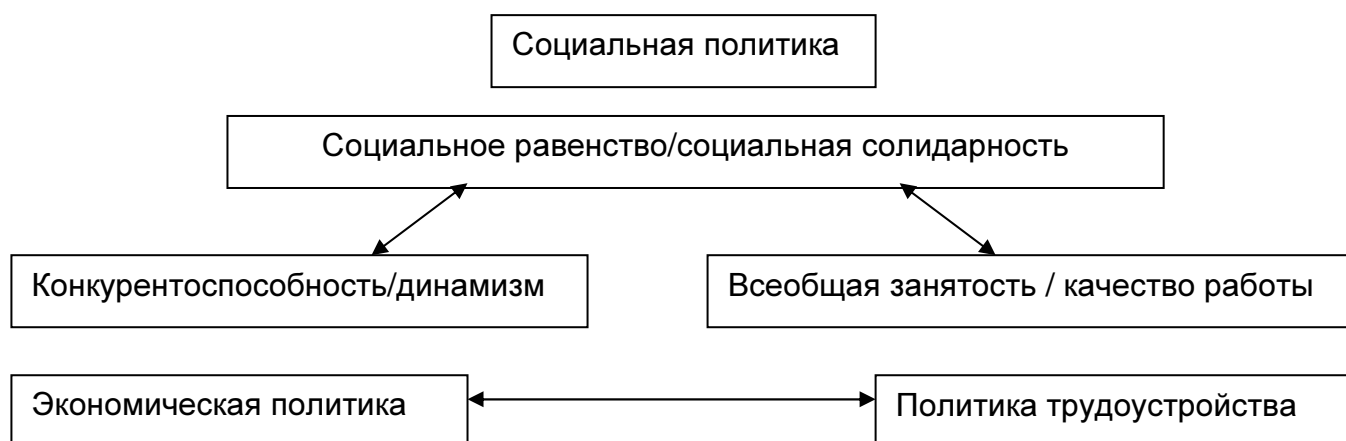
Наибольшие затраты в социальной сфере возникают в здравоохранении и образовании, которые в свою очередь являются инвестированием в человеческие ресурсы и производит позитивный экономический эффект. В результате возможна позитивная корреляция между масштабом таких затрат и уровнем продуктивности в странах ЕС. Социальные перечисления на пенсии и социальную защиту не только формируют баланс и перераспределяют доходы на протяжении всей жизни и между разными социальными группами, но так же поддерживают более высокое качество рабочих мест и более высокий уровень занятости, соответственно приносят экономическую выгоду.

Поэтому, неудивительно что уровень социальных затрат более или менее одинаков в различных развитых странах, например, 24% ВВП в США, 26% в Дании, 27% в Великобритании. Основные различия между США и ЕС заключаются не в уровне затрат от общего ВВП а в методах финансирования. Большинство социальных систем в странах ЕС финансируются через систему налогообложения, в то время когда большая часть социальных затрат в США формируется из доходов после удержания налогов; это оказывает влияние на способ преодоления неравенства.

Европа, со своей развитой социальной политикой соперничала и продолжает успешно конкурировать с остальными странами мира как высокоразвитыми, так и странами с низким уровнем доходов.

В прошлом, социальная политика предоставила Европейскому Союзу успешно справиться со структурными переменами, параллельно сводя к минимуму негативные социальные последствия. В будущем, модернизация Европейской социальной модели и инвестирование в людей станет необходимым условием для сохранения таких социальных ценностей как солидарность и справедливость при одновременном повышении экономической производительности. Документы четко показывают, что за последние годы экономика США превосходила экономику Европейского Союза по экономическому росту, в частности из-за медленного перехода к новым технологиям в Европе. Многочисленные усилия были предприняты в Лиссабоне для создания политической основы всесторонней стратегии, которая укрепляет и экономическую и социальную системы.

Этот план действий создан для обеспечения позитивного и динамичного взаимодействия экономики, системы трудоустройства и социальной политики и устанавливает политическое согласие мобилизовать всех ключевых действующих лиц на совместную работу в направлении новой стратегической цели.



Смешанные политики создаются для установления эффективного цикла экономического и социального прогресса.

Постоянный экономический рост с низким уровнем инфляции и прозрачной государственной финансовой системой являются важными условиями для роста уровня занятости и социальной сплоченности. Координация финансового контроля на Европейском уровне является важным аспектом для наполнения внутреннего рынка и играет ключевую роль в предотвращении эрозии доходов от поступления налогов через болезненную налоговую конкуренцию. Правильно адресованная социальная защита является важным условием адаптации экономики к переменам и предусматривает развитие эффективной и хорошо обученной рабочей силы. Высококачественное образование и профессиональное обучение, доступное для всех укрепляет социальную включенность и конкурентоспособность. Поднятие уровня занятости обеспечит устойчивость финансирования системы социальной защиты. Социальная сплоченность предотвращает и минимизирует недоиспользование человеческих ресурсов. Управление взаимосвязями в политике ведет к «смешанной политике», которая обеспечивает устойчивость экономического и социального прогресса.

С целью успешного противостояния технологическим и общественным переменам необходима модернизация и улучшение Европейской социальной модели, для того чтобы обеспечить экономический динамизм и провести реформы для увеличения количества рабочих мест. Европейская интенсивность экономики в условиях глобализации экономики зависит от качества производимых товаров и предоставляемых услуг и их добавленной стоимости. Дальнейшее укрепление внутреннего рынка и реформы в сфере производства товаров, предоставления услуг и на рынке ценных бумаг начатые на процессе в Кардиффе будут иметь огромную важность. Улучшение качества работы улучшает результат выполняемой работы и таким образом укрепляет конкурентоспособность Европейских компаний. Европейскому Союзу необходимо продолжать соединять хорошие социальные условия с высокой производительностью и высоким качеством товаров и услуг. Это ключевые моменты Европейской Социальной модели. Большое количество лучших рабочих мест в динамичной и конкурентной экономике укрепляет социальную сплоченность. Стремление социальных партнеров к умеренности зарплат играет важную роль в обеспечении стабильности благоприятной макроэкономической ситуации.

Новый План действий в Социальной политике поможет сформировать стратегию ЕС по устойчивому развитию, которая будет принята Европейским Советом в Гетеборге в 2001 году. Анализ взаимосвязей между экономикой, трудоустройством, социальной и экологической политикой станет частью данной стратегии.

Новый план действий не имеет своей целью гармонизацию социальных политик. Его целью является продвижение к общим Европейским задачам и улучшение координации социальных политик в условиях внутреннего рынка и единой валюты.

Более того, реализация этого Плана не требует дополнительного финансирования, а скорее требует изменения направления государственных финансовых потоков для увеличения эффективности и инвестирования в людей, как согласовано в Лиссабоне и Фиере.

Открытый метод координации, о котором стороны согласились в Лиссабоне, будет вовлекать всех действующих лиц и предоставлять инструменты мониторинга и распространение политики.

План действий охватывает период до 2005 года. Некоторые действия, описанные в плане, будут длиться на протяжении всего указанного периода. Однако основное внимание уделяется действиям на ближайшие три года. Для того, что бы идти в ногу с переменами в экономической и социальной сфере план действий должен быть достаточно гибким. Его будут пересматривать в 2003 для внесения возможных дополнений и изменений.

1.3. Основываясь на прошлом – готовясь к будущему

Европейский союз имеет долгосрочные обязательства в сфере социальной политики. С 1970-х годов он поддерживает политики Государств членов в этой сфере. В контексте развития Договоров отношения между экономической и социальной политиками в Государствах ЕС пережили значительные изменения.

Договора так же закрепили принцип субсидиарности, который в социальной сфере основывается как на взаимодействии между Сообществом и Государствами Членами – включая региональный и местный уровни и между социальными партнерами и органами власти на всех уровнях.

Последние Социальные программы действий 1990-х годов заложили основу этого плана действий. В центре их внимания находилась сфера трудоустройства.

Амстердамский Договор дал новый импульс Европейской Социальной Политике. Он включал в себя новый раздел по Трудоустройству и включал Социальный Протокол. Он определил новые сферы и инструменты для деятельности в этой сфере и сделал вклад в:

- позиционирование трудоустройства как центрального элемента экономической политики Европейского Союза. Благодаря этому начался процесс открытой координации политики по вопросам трудоустройства и рынков рабочей силы. Эта новая политика ЕС получила хороший темп, задаваемый стратегией представленной на Саммите по трудоустройству в Люксембурге;
- требование от Государств Членов и Сообщества лучше координировать экономическую политику и политику трудоустройства для обеспечения устойчивости и улучшения синергии.
- использование Социального Раздела Договора путем развития коллективных переговоров между социальными партнерами;
- запуск инициатив по новым аспектам Договора таким как социальная исключенность и антидискриминация;
- установление равенства между мужчинами и женщинами во всех сферах социальной жизни как цель Сообщества.

В случае принятия предложений Комиссии подготовленных для Межправительственной Конференции, и в частности предложений о расширении

голосования квалифицированным большинством они будут иметь последствия для будущего развития социальной политики. Так же для будущей социальной политики важной может стать Хартия Фундаментальных Прав.

2. Вызовы и возможности

Во время подготовки к Лиссабонскому Саммиту Комиссия предоставила серию документов, которые содержали глубокий анализ экономической и социальной ситуации в Европейском Союзе. Данное Коммюнике рассматривает результаты анализа как отправную точку.

2.1 Трудоустройство

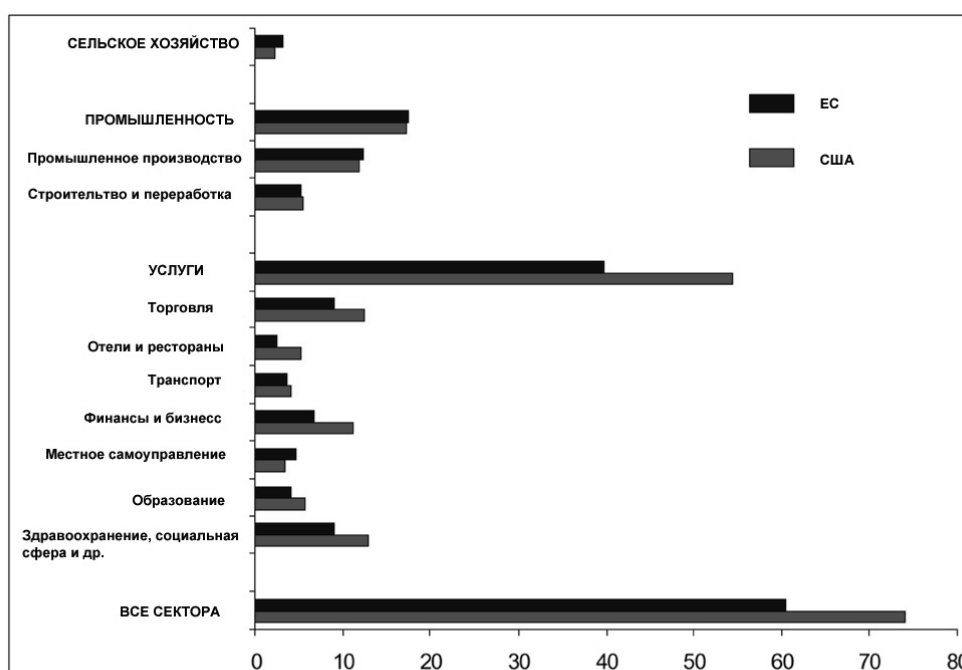
В Европейском Союзе был сделан значительный прогресс в укреплении экономических основ и стимулировании создания рабочих мест. Однако уровень безработицы остается высоким. Сегодня, около 9% трудоспособных европейцев остаются безработными. Средний уровень занятости в 1999 году составлял только 62%.

Уровень занятости до сих пор остается относительно низким в определенных сферах, например, сфера услуг. Занятость среди женщин, а так же среди определенных групп, таких как пожилые люди и инвалиды так же слишком низкая. При подготовке к Лиссабонскому Саммиту Комиссия четко определила основные черты Европейского дефицита занятости. Они таковы:

- Дефицит занятости в сфере услуг – Европейский союз имеет намного меньший уровень занятости в сфере услуг, чем США.

Европейский союз имеет огромный потенциал для создания рабочих мест фактически во всех сферах услуг:

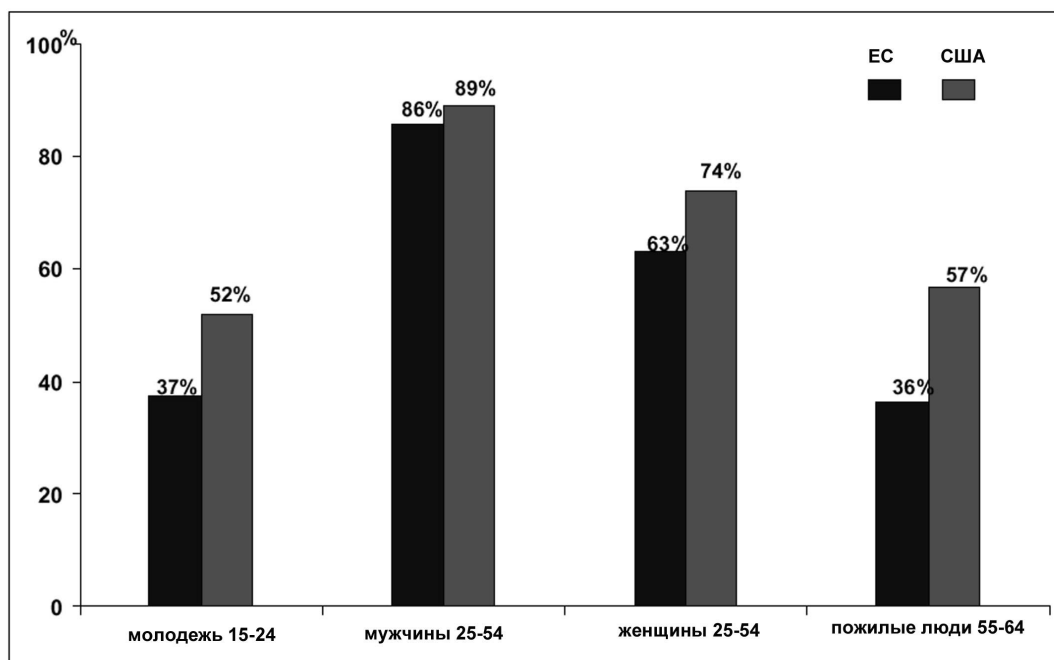
Структура занятости в ЕС и США по секторам



- Гендерный дисбаланс – только половина женщин в Европейском Союзе имеют работу в то время как в США – две третьих.
- Возрастной дисбаланс – уровень занятости в возрастной группе от 55 до 65 лет слишком низок.

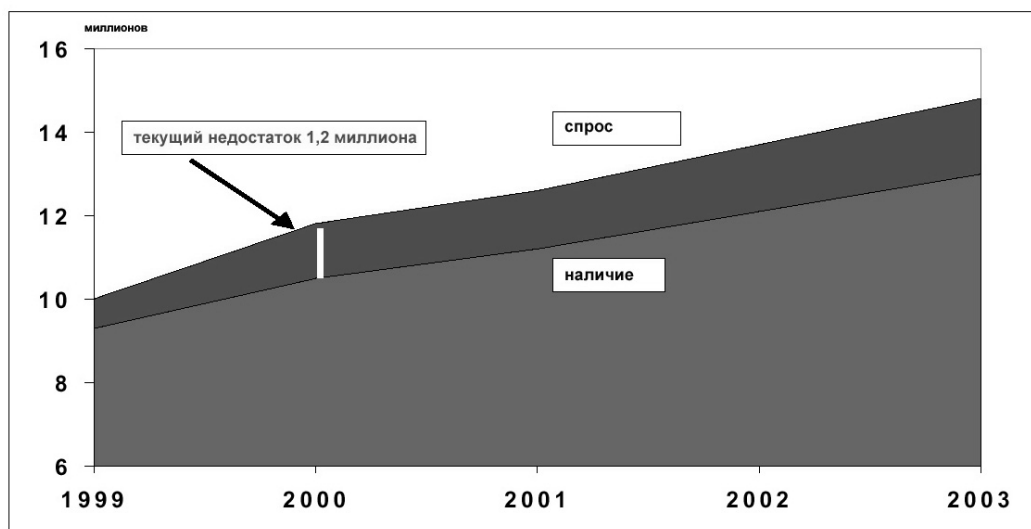
Европейский союз имеет огромный потенциал занятости среди женщин всех возрастных групп. Высокий потенциал так же есть среди мужчин старшего возраста.

Уровень занятости – ЕС-США



Дефицит квалификации – профессиональные требования существующие в Европейском Союзе не соответствуют существующим вакансиям. В частности это ощутимо в сфере информационных технологий по всей Европе.

Нехватка профессионалов в сфере информационных технологий в Европе.



Источник: международная ИТ корпорация

- Долгосрочная структурная безработица – половина людей не имеющих работы остаются безработными уже более года.
- Заметный региональный дисбаланс уровня занятости в Европе и в Государствах Членах наблюдается в Восточной Германии, Франции, Южной Италии, Испании и Греции. Самый высокий уровень существует в определенных менее развитых регионах, отдаленных регионах и регионах с сокращающимся промышленным производством.

Европейская стратегия по трудоустройству за последние три года доказала, что она является эффективным инструментом структурных реформ на национальных рынках труда. Укрепление этой стратегии будет крайне необходимо для создания большего количества лучших рабочих мест. Как уже стало очевидным в некоторых странах ЕС, с повышением уровня занятости, наличие рабочей силы, удовлетворяющей стандартам, которые предъявляет рынок, является крайне важным для устойчивого экономического развития и роста без инфляции.

2.2 Интеллектуальная экономика

Самым большим и главным вызовом, с которым сталкивается Европа, является отставание от США в сфере информационных технологий, и особенно в области развития Интернет. Однако, проект e-Euro и инициативы Европейской исследовательской сферы разрабатывают политики, сглаживающие разрыв в сфере информационных технологий между ЕС и США. Соответствующие усилия должны предпринимать все ключевые партнеры, как представители государственных учреждений так частных компаний, для того чтобы интеллектуальное/информационное общество могло способствовать устойчивому экономическому росту, увеличению уровня занятости и большей социальной сплоченности.

Это подразумевает обеспечение доступа к инструментам информационного общества и образование в сфере информационных технологий для удовлетворения потребностей пользователей. Неспособность решить данные проблемы может привести к усугублению социального и экономического неравенства в ЕС.

Развитие человеческих ресурсов, в частности повышение квалификации и расширение возможностей образования на протяжении всей жизни является крайне необходимым элементом интеллектуальной экономики. Дополнительно, равный доступ к образованию и его качество очень важны для предоставления людям реальных возможностей переподготовки в условиях часто меняющихся условий работы и требований интеллектуальной экономики. Это подразумевает реализацию стратегии в полной мере и согласованных действий на всех уровнях. Инициатива по «e-Learning» (образование в сфере информационных технологий) соберет усилия всех соответствующих партнеров и потребует от европейской образовательной системы и системы профессионального обучения провести адаптацию к информационному обществу.

Принимая во внимание факт, что интеллектуальная экономика будет очень динамичной, улучшение понимания сути ее функционирования является крайне важным. Исследования условий развития интеллектуальной экономики окажут поддержку реализации соответствующей политики.

2.3 Социальная ситуация

Необходимо признать, что, выполняя свою основную задачу по созданию солидарного общества, социальные системы Государств членов ЕС сталкиваются с целым рядом общих проблем, таких как необходимость адаптироваться к быстро изменяющимся условиям труда, новым структурам семей, постоянным гендерным проблемам, демографическим изменениям и требованиям интеллектуальной экономики. В долгосрочной перспективе демографические изменения окажут сильное влияние на структуру рынка труда и структуру рабочей силы, и станет тяжелым бременем для пенсионной системы и системы здравоохранения. Все эти факторы заставляют задуматься об иммиграции как о части стратегии преодоления таких негативных тенденций. Неспособность адаптировать и модернизировать систему социальной защиты увеличит риск увеличения уровня безработицы, бедности, социальной изоляции.

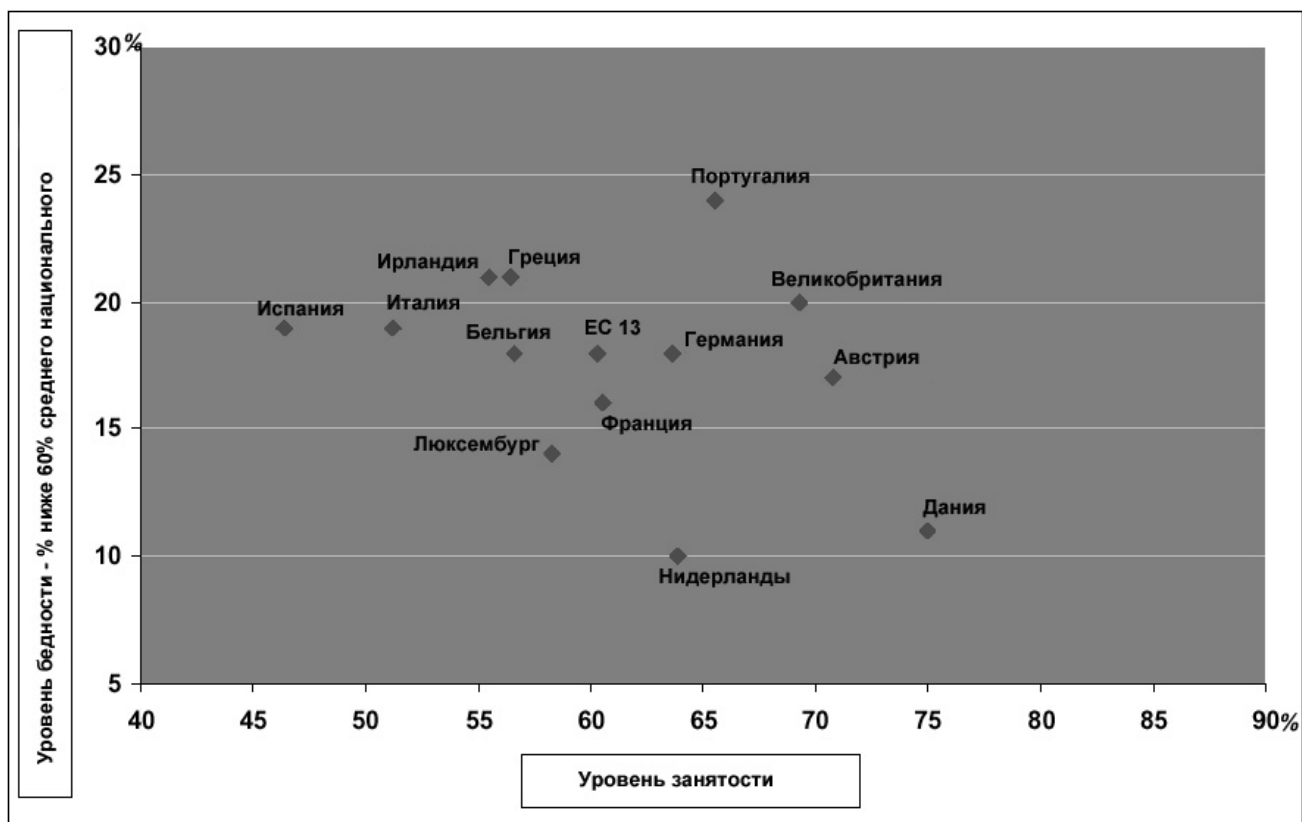
Модернизация системы социальной защиты является необходимостью для поддержания перехода к интеллектуальной экономике и удовлетворения новых потребностей общества. Пока социальная защита остается в компетенции Государств Членов, сотрудничество же на Европейском уровне будет способствовать коллективной разработке наиболее эффективных путей модернизации и улучшения различных социальных систем.

Ключевым вызовом для ЕС в данный момент является переход от плана действий по преодолению социальной изолированности к плану действий, который способствовал бы интеграции мероприятий по преодолению социальной изолированности во все сферы социальной политики. Кроме того, данные мероприятия должны стать ключевыми в реализации социальной политики.

Безработица является единственной основной причиной бедности. По статистике, каждый третий безработный входит в группу риска бедности. Вот почему, лучшей гарантией против социальной изолированности является наличие работы. Однако, само по себе трудоустройство не решает всех проблем.

Сравнение уровней занятости с уровнями бедности показывает, что уровень бедности может быть выше даже в тех Государствах-членах с высоким уровнем занятости. Повышение уровня занятости и снижения уровня безработицы значительно снизит уровень бедности и социальной изоляции, особенно в тех Государствах Членах которые в данное время имеют низкий уровень занятости. С этой точки зрения необходимо сосредоточить внимание на тех государствах, которые имеют предельно низкий уровень занятости, вкладывая средства в человеческие ресурсы для повышения их востребованности на рынке труда и упраздняя барьеры к доступу на этот рынок. Для противостояния данным проблемам необходима многогранная политика, которая бы затрагивала вопросы не только рынка труда, но и ставила бы цель снижать социальную изолированность людей и повышать уровень их участия в общественной жизни.

Сама по себе занятость населения не снимает всех проблем



2.4 Расширение ЕС.

Добиваясь членства в Европейском Союзе Страны Кандидаты стремятся развивать свою экономику, общество и социальную систему в соответствии с теми, которые существуют в Государствах Членах. Их целью является повышение социальных стандартов и стандартов жизни, а так же увеличение эффективности экономики и соответственно уровня занятости населения в долгосрочной перспективе. Готовясь к членству в ЕС, страны кандидаты уже находятся в процессе адаптации своих институтов и законодательства, которые необходимы для соответствия критериям ЕС (acquis) до момента вступления. Страны кандидаты в данной ситуации должны справляться с целым рядом вызовов, возникающих не только при трансформации и адаптации их систем, но они так же должны противостоять целому ряду проблем, которые в данное время существуют и решаются в Государствах Европейского Союза.

2.5 Интернационализация

Интернационализация и глобализация являются важными факторами, вносящими изменения в финансовые, экономические и торговые условия в Европе и соответственно в социальные системы государств членов. Все эти изменения не подразумевают отсутствие внимания к социальным задачам. Скорее они усиливают экономические потребности на социальные инвестиции с помощью хорошо разработанной социальной политики. Более чем когда-либо функционирование европейской экономики будет зависеть от продуктивности работы и инновационного потенциала населения Европы. Возможности инвестирования в науку, производство дополнительных благ, привлечение новых видов экономической деятельности и

контролирование перемен будет сильно зависеть от навыков и адаптивности рабочей силы.

3. Подход

Новый План действий в Социальной политике основан на целом ряде мероприятий, разработанных для того, чтобы обеспечить устойчивость всех выгод, которые он принесет. Кроме того, все эти мероприятия должны способствовать динамичному взаимодействию между экономической политикой, политикой занятости и социальной политикой. Ключевым моментом Плана является то, что экономический рост не есть самоцель, а то, что он является важным средством достижения лучших стандартов жизни для всех. Социальная политика закладывает фундамент экономической политики, а занятость населения имеет не только экономическую, но и социальную ценность.

Общее внимание будет сосредоточено на стимулировании качества как движущей силы процветающей экономики, большего количества рабочих мест и солидарного общества: крепкое партнерство, диалог и участие на всех уровнях, доступ ко всем услугам, система социальной защиты, адаптированная к изменяющимся экономике и обществу. Распространение понятия качество – которое уже хорошо известно деловому миру – на всю экономику и общество будет способствовать улучшению взаимосвязей и взаимоотношений между экономической и социальной политиками.

Данный подход имеет целью достичь конкурентоспособности, полной занятости и качества работы, качества в индустриальных отношениях и качества социальной политики:

Полная занятость означает необходимость наличия благоприятных условий для создания большего количества рабочих мест; **Качество работы** включает лучшие условия работы и более сбалансированные пути соединения профессиональной и личной жизни. Это нужно для пользы людей, экономики и общества. Качество работы так же подразумевает наличие лучшей политики трудоустройства, справедливое вознаграждение, организацию работы, удовлетворяющей потребности, как кампаний, так и работников. Оно основано на высоких профессиональных навыках, справедливых стандартах труда, приличном уровне профессионального здравоохранения и безопасности и включает так же облегчение профессиональной и географической мобильности.

Качество социальной политики подразумевает высокий уровень социальной защиты, хорошие социальные услуги, доступные всем людям в Европе, реальные возможности для всех и гарантии фундаментальных и социальных прав. Хорошие социальная политика и политика трудоустройства необходимы для обеспечения продуктивности экономики и облегчения процесса адаптации к переменам. Они так же будут играть важнейшую роль в переходе к интеллектуальной экономике.

Качество индустриальных отношений определяется возможностью установления консенсуса на основе оценки, путей и средств реализации Плана по адаптации и модернизации. Оно так же включает успешное преодоление проблем, связанных с производственными изменениями и общей реструктуризацией.

3.2 Действующие лица

План должен быть основан на улучшенной форме управления. Это означает отведение четкой и активной роли каждой заинтересованной стороне и предоставление им возможности принимать участие в управлении политикой, имеющей отношение к новому Плану. Все действующие лица/заинтересованные стороны – Институты Европейского Союза, Государства Члены, институты на региональном и локальном уровнях, социальные партнеры, НГО и бизнес кампании – все играют важную роль.

Европейская Комиссия сделает соответствующие предложения, используя свое право инициативы. В дальнейшем она будет играть роль катализатора, и оказывать всевозможную поддержку политике Государств Членов и других «актеров». Комиссия так же будет осуществлять мониторинг исполнения плана действий, и распространять информацию о результатах его выполнения. Совет Министров и Европейский Парламент несут ответственность за законодательное оформление плана. На уровне Государств членов национальные правительства и региональные и местные органы власти должны разрабатывать и реализовывать свою собственную политику для реализации этого Плана. Социальные партнеры на всех уровнях должны играть полноценную роль, в частности участвовать в процессе принятия решений, модернизировать и адаптировать договорную схему и способствовать созданию стабильной макроэкономической политики. Негосударственные организации будут непосредственно вовлечены в формирование политики равных возможностей для всех.

Все действующие лица в соответствующее время должны сыграть свою роль в динамичном и интерактивном процессе, необходимом для реализации Плана.

3.3 Средства

Для достижения этих приоритетов необходима адекватная комбинация всех средств, в частности:

- Открытый метод координации, инициированный Люксембургским процессом по занятости и разработанный на Саммитах в Лиссабоне и Фиере.
- Законодательство: Стандарты должны разрабатываться и адаптироваться там где это возможно для того что бы обеспечить соблюдение фундаментальных социальных прав и противостоять новым вызовам. Такие стандарты могут стать результатом соглашений между социальными партнерами на европейском уровне.
- Социальный диалог как наиболее эффективный путь модернизации договорных отношений, адаптации работы организаций и установление адекватного баланса между гибкостью и безопасностью.
- Структурные фонды и в частности Европейский социальный фонд рассматриваются как основные инструменты Европейского Сообщества для реализации политики.
- Комиссия будет предлагать программы для обеспечения развития политических инициатив.

- Использование основных тенденций как инструмента будет усилено и получит дальнейшее развитие.
- Политический анализ и исследования будут обеспечивать реализацию этого Социального плана действий. Результатом станут регулярные отчеты по трудоустройству, гендерному равенству, социальной ситуации и трудовым отношениям.

Европейские агентства, работающие в социальной сфере должны сделать значительный вклад в реализацию плана. В частности этими агентствами являются Европейский фонд для улучшения условий жизни и труда (Дублин), Европейское агентство здравоохранения на рабочем месте (Билбао) и Мониторинговый Центр по Расизму и Ксенофобии (Венна), Европейский Центр развития профессионального обучения (Фессалоники) и Европейский Тренинговый Фонд (Турин).

4. Задачи и Деятельность

Успешная реализация плана действий в последующие несколько лет будет основана на согласовании конкретных задач и целей, которых необходимо достичь, используя все подходящие инструменты и вовлекая всех партнеров в социальной сфере. Он будет играть фундаментальную роль в комбинировании экономической и социальной политики и политики занятости так что бы они увеличивали экономический динамизм, рост уровня занятости и социальной сплоченности. Этот процесс будет включать обеспечение наибольшей синергии и последовательности по отношению к другим политикам, таким как экономическая политика, промышленная политика, региональная политика, исследовательская, образовательная и тренинговая политика, информационное общество и подготовка к расширению Союза.

Поскольку не все предложенные мероприятия являются нововведениями, они будут перестраиваться в соответствии с политическими направлениями, разработанными в Лиссабоне. Те, которые были уже предложены Комиссией, должны быть адаптированы и реализованы.

4.1. Полная занятость и качество работы

4.1.1 Создание большего количества лучших рабочих мест

4.1.1.1 Цель

Реализовать полный Европейский потенциал трудоустройства, работая в направлении достижения уровня занятости до 70% к 2010 году и увеличения уровня занятости среди женщин до 60% в 2010 году, принимая во внимание различные условия в Государствах Членах.

Способствование трудоустройству, предпринимательству и высокому качеству профессиональной жизни являются основными элементами стратегии. Структура рынка труда – в частности гендерная сегрегация, низкая квалификация и низкий уровень зарплат - должна измениться в результате реализации плана. Доступ к рынку труда должен быть улучшен для всех социальных групп.

Таким образом, целью плана является не только создание большего количества рабочих мест, но и обеспечить им лучшее качество, в частности в сфере

интеллектуальной экономики. Дальнейшее усиление Европейской стратегии трудоустройства играет ключевую роль в высвобождении этого потенциала, например таким образом:

- Фокусируя усилия на улучшении возможностей людей получать работу и снижении недостатка квалификации в частности путем развития системы образования на протяжении всей жизни, дистанционного образования, исследовательской деятельности и технического образования.
- оказывая поддержку предпринимательству и способствуя созданию рабочих мест, создавая благоприятные условия для основания и развития инновационного бизнеса;
- создание базовых условий и устранение всех оставшихся барьеров к развитию сферы услуг для создания новых рабочих мест в этой сфере – включая социальную экономику;
- предоставление большего приоритета мероприятиям, направленным на обеспечение равных возможностей, развитие полноценного подхода для повышения способности рабочей силы и кампаний адаптироваться к новым формам организации работы, усиление роли всех партнеров, включая социальных партнеров;
- проведение экономических реформ в сфере производства, услуг, рынка ценных бумаг и усиление их скоординированности со стратегией по развитию стабильной макроэкономической политики с целью повышения уровня занятости;
- развитие и улучшение образовательной и тренинговой систем для реализации стратегии «образования на протяжении всей жизни для всех».

Стратегия по трудоустройству требует действий на всех уровнях – Европейского Союза, национальных, региональных и локальных.

4.1.1.2 Деятельность

- Продолжение реализации Люксембургского Процесса с предоставлением ежегодных предложений и рекомендаций к политике трудоустройства (усиление и дальнейшее развитие соответствующих вопросов, включая, где возможно количественные данные) интегрирование заключительных решений Лиссабонского Саммита в Руководства по трудоустройству на 2001 год и оценка влияния стратегии в 2002 году.
- Сосредоточение внимания на теме «образование на протяжении всей жизни» в Руководстве по трудоустройству.
- Предложение решения по стимулирующим мероприятиям ЕС в сфере трудоустройства (Статья 129 Договора)
- Продолжение развития системы оценки политики рынка труда, основанной на подходе взаимопроверок и обмена лучшими практиками.

- Дальнейшая разработка набора общих количественных и качественных индикаторов
- Разработка систематической, регулярной системы оценки того, как цели достижения высокого уровня занятости принимаются во внимание при формировании и реализации политики ЕС (Статья 127 Договора)
- Усиление роли Европейского Социального Фонда как основного инструмента ЕС для стимулирования развития человеческих ресурсов в контексте реализации Стратегии по трудоустройству. Оценка влияния поддержки Структурных Фондов, в частности Европейского Социального Фонда на политику трудоустройства и социальную политику. Уделять особое внимание инновациям и хорошим практикам, разработанным в рамках инициатив Европейского Сообщества, таких как EQUAL, Interreg III, Leader+ и Urban.
- Поддержка локальных и региональных измерений Стратегии по Трудоустройству
- Обеспечение последовательности и большей синергии между экономической, структурной и политики трудоустройства в частности при подготовке и реализации Руководства по трудоустройству и Руководства по Широкой экономической политике.
- Пригласить социальных партнеров к:
 - Более тесному и систематическому сотрудничеству в рамках стратегии по трудоустройству.
 - Установлению диалога и переговоров на всех соответствующих уровнях с целью стимулирования занятости и в частности образования на протяжении всей жизни.
 - Начать разработку общих целей на Европейском уровне, которые служили основой для деятельности социальных партнеров на национальном уровне в соответствии с руководством по трудоустройству.

4.1.2. Приближение и контролирование перемен и адаптация к новым условиям работы

4.1.2.1 Цель

Разработать позитивный и активный подход к переменам предоставляя адекватную информацию для компаний и работников, обращаясь к трудоустройству и социальным последствиям экономической и рыночной интеграции и адаптации условий работы и трудовых отношений к новой экономике с целью стимулирования нового баланса между гибкостью и безопасностью.

Это будет требовать тесного сотрудничества социальных партнеров на всех уровнях (Европейском, национальном, отраслевом и на уровне компаний), разделения ответственности между работодателями и сотрудниками относительно возможности трудоустройства, профессиональной и географической мобильности, модернизации и улучшения профессиональных отношений, путей сотрудничества социальных партнеров, развития адекватных процедур информирования и консультирования и создания инструментов предотвращения и модерирования конфликтов. Органы власти

должны предоставлять необходимую поддержку и условия для стимулирования этой адаптации.

Самым важным вопросом будет обеспечение здравоохранения и безопасности на рабочем месте, принятие соответствующего законодательства и мер в этой области в соответствии с новыми знаниями и техническим прогрессом.

4.1.2.2 Действия

- усилить адаптивность Стратегии по трудоустройству
- начать консультации между социальными партнерами на основе Статьи 138 Договора о модернизации и улучшении трудовых отношений.
- Продолжить переговоры по вопросам временного трудоустройства
- Консультировать социальных партнеров о необходимости основать на Европейском уровне механизмы медиации, решения конфликтных ситуаций и примирения на волонтерских началах.
- Завершить и кодифицировать законодательство о рабочем времени
- Завершить разработку законопроектов, особенно тех, которые касаются Устава Европейских Кампаний и информирования и консультирования рабочих.
- Кодифицировать и упростить законодательство о здравоохранении и безопасности
- Адаптировать и улучшить существующее законодательство, принимая во внимание прецедентное право и изменяющиеся условия работы (например по поводу банкротства, здравоохранения и безопасности)
- Способствовать обмену и распространению хороших практик (через Сеть Европейской Рабочей организации)
- Начать процесс переговоров и составить план действий по финансовому участию рабочих
- Оказать поддержку инициативам, связанным с корпоративной социальной ответственностью и контролем над переменами с помощью переговорного процесса.
- Обратит внимание на социальные аспекты процедуры предоставления социальной защиты, начав процесс переговоров
- Пригласить социальных партнеров к:
 - Продолжению коллективных переговоров по вопросам организации труда и новым формам труда
 - Начать дискуссию, которая может перерасти в переговоры по вопросам разделения ответственности между работодателями и наемными рабочими

относительно возможности устроиться на работу и адаптивности рабочей силы, особенно, что, касается профессиональной мобильности

- Предложить Европейскому Фонду по улучшению условий жизни и работы (Дублин) разработать механизм распространения информации о переменах, который так же мог служить средством обмена опытом.
- Продолжить развивать Стратегию Европейского Сообщества по здравоохранению и безопасности на рабочем месте с помощью переговоров

4.1.3 Изучение возможностей интеллектуальной экономики

4.1.3.1 Цель

Ускорить развитие интеллектуальной экономики для создания большего количества рабочих мест в Европе

Для этого необходимо выполнять задачи Европейской стратегии по трудоустройству обеспечивая пожизненный процесс обучения и таким образом упраздняя недостаток квалификации и гендерный дисбаланс, создавая новые формы работы кампаний в новых экономических условиях, а так же предоставляя возможности трудоустройства людям с ограниченными возможностями.

4.1.3.2 Деятельность

Дальнейшее развитие аспектов интеллектуальной экономики в Стратегии по трудоустройству

Способствовать установлению тесного сотрудничества между исследовательскими институтами, научными центрами, университетами и школами на Европейском уровне для поднятия научной культуры граждан Европейского Союза и привлечь больше людей к получению научных и технологических профессий.

Дальнейшее развитие аспектов, связанных с человеческими ресурсами в плане действий «e-Europe»

Обеспечить женщинам возможности устроится на работу и доступ к информационно-коммуникационным технологиям и другим наукоемким и технологическим профессиям в частности с помощью усиления участия женщин в соответствующих тренингах и получении соответствующего образования

Осуществлять мониторинг реализации новых программ Европейского Социального Фонда, уделяя особое внимание инвестированию и профессиональному образованию в сфере информационных технологий.

Определять и распространять успешные практики в тесном сотрудничестве с Группой Высокого Уровня по социальным вопросам и вопросам трудоустройства в области Информационного Общества.

Предложить социальным партнерам сосредоточить внимание на переговорах по вопросам пожизненного образования и и новых формах работы в сфере информационных технологий.

4.1.4 Обеспечивая мобильность

4.1.4.1 Цель

Обеспечить практическую реализацию свободного передвижения рабочей силы, устраняя преграды для географической мобильности. Продолжать осуществлять мониторинг применения правил Сообщества в сфере свободного передвижения рабочих, определить необходимость в специальных мероприятиях в ключевых сферах интеллектуальной экономики и разработать дополнительные механизмы для упрощения мобильности, включая использование новых технологий.

Это включает решение практических и законодательных проблем, возникающих при несоблюдении прав рабочих на свободное передвижение, а так же устранение преград в сфере социальной защиты, в частности дополнительных пенсий, сотрудничества между государствами членами и регионами, включая услуги по трудоустройству и учреждения социальной защиты.

При этом важно приблизить национальное законодательство об условиях разрешительной системы и проживания граждан третьих стран на основе общих оценок демографических изменений, ситуации на рынке труда, а так же ситуации в станах происхождения.

4.1.4.2 Деятельность

адаптировать существующие предложения по упрощению и расширению Постановления 1408/71 относительно социальной защиты рабочих-мигрантов из третьих стран и Постановление 1612/68 о свободе передвижения рабочих.

Начать переговоры по поводу пенсионной системы для решения вопроса пенсионного обеспечения и мобильности со всеми соответствующими партнерами

Предложить, после проведения переговоров, инструменты переноса дополнительных пенсий.

Улучшить сотрудничество между всеми партнерами, вовлеченными в решение законодательных и практических проблем, возникающих при обеспечении прав рабочих на свободное перемещение.

Затронуть оставшиеся проблемы в сфере свободного перемещения услуг начав процесс переговоров.

Пересмотреть правила управления EURES (Европейская Служба Трудоустройства)

Принять особые меры для преодоления препятствий мобильности исследователей, студентов, тренеров и учителей.

4.2 Качество социальной политики

4.2.1 Модернизация и улучшение социальной защиты

4.2.1.1 Цель

Модернизировать и улучшить социальную защиту в соответствии с требованиями интеллектуальной экономики, изменениями в социальной структуре и в структуре семьи.

На практике это означает адаптацию системы социальной защиты таким образом, чтобы работа приносила стабильный и достаточный доход, пенсия обеспечивала экономическую безопасность, а пенсионная система была стабильной, обеспечить социальную включенность и постоянную и стабильную охрану здоровья.

Усиление сотрудничества между Государствами Членами и вовлечение соответствующих партнеров (социальных партнеров, негосударственные организации, учреждения социальной защиты) является жизненно важной задачей. Такое сотрудничество поможет государствам членам противостоять проблемам, возникающим в данной сфере.

4.2.1.2 Действия

- основать Комитет Социальной защиты
- разработать долгосрочные и среднесрочные перспективы развития системы социальной защиты с акцентом на пенсионной системе.
- Предоставить годовой отчет по социальной защите основанный на задачах, определенных на европейском уровне с перспективой подготовки Сводного годового отчета Комиссии и Европейского Совета по социальной защите
- Развивать тесное сотрудничество между учреждениями Сообщества, социальными партнерами и учреждениями социальной защиты для разработки плана действий по модернизации.
- Пригласить социальных партнеров для разработки и обсуждения их вклада в модернизацию и улучшение социальной защиты.

4.2.2 Обеспечение социальной защиты

4.2.2.1 Цель

Предотвратить и искоренить бедность и исключенность и обеспечить интеграцию и участие всех граждан в экономической и социальной жизни общества.

Это требует интегрированного и всестороннего подхода, соединяющего все соответствующие политики, и учитывает гендерные аспекты. Образование и практическое обучение играет особенно важную роль в формировании минимальных навыков.

Борьба с социальной исключенностью так же требует тесного сотрудничества на всех уровнях между местными органами власти, социальными партнерами, неправительственными организациями и другими заинтересованными сторонами.

Метод открытой координации в этой сфере предложенный на Саммитах в Лиссабоне и Фиере будет поддерживать интегрированные усилия в Государствах членах в контексте национальных планов действий по преодолению социальной исключенности. Он разработает адекватные индикаторы, цели и механизмы сравнения для осуществления мониторинга успеха этой политики и планов как с точки зрения постановки вопроса на повестку дня, так и интеграции отдельных групп общества, включая людей с ограниченными физическими и умственными возможностями.

4.2.2.2 Деятельность

- Преодоление социальной изолированности путем адаптации предложенной программы действий
- Согласовать задачи и цели, разработать индикаторы, усилить статистическое наблюдение и разработать программу обучения во всех соответствующих сферах для оказания поддержки метода открытой координации.
- Начать на основе статьи 137 §2 Договора, консультации со всеми соответствующими партнерами о лучших путях и средствах обеспечения интеграции людей, исключенных с рынка труда.
- Оценить влияние Европейского Социального Фонда, включая Инициативу ЕС Equal в процессе преодоления социальной изоляции
- Обеспечить больше хороших рабочих мест для уязвимых групп населения, включая людей с ограниченными физическими возможностями, этнические группы и новых эмигрантов, предлагая усиление рекомендаций по трудоустройству
- Составить годовой отчет по реализации политики преодоления социальной изоляции

4.2.3 Обеспечение гендерного равенства

4.2.3.1 Цель

Обеспечить полное участие женщин в экономической, научной, социальной, политической и гражданской жизни, как ключевого компонента демократии. Это не только вопрос соблюдения прав, но так же важный компонент достижения социального и экономического прогресса.

Продолжительные попытки достижения равенства между мужчиной и женщиной на Европейском уровне должны быть усилены и гендерные вопросы должны быть поставлены на повестку дня во все соответствующие политики. Ключевая проблема, которую необходимо решить это насилие по отношению к женщинам.

4.2.3.2 Деятельность

- Реализация рамочной стратегии ЕС по гендерному равенству, в частности через принятия и реализации специальной программы по достижению гендерного равенства и дальнейшее усиление соблюдения равенства полностью соблюдая Договор (предложение директивы о равном отношении во всех сферах, кроме трудоустройства и сфер занятости на основании Статьи 13).
- Принять предложенные изменения к директиве о равных правах 1976 года.
- Осуществлять пристальный мониторинг реализации и усиления четвертого столпа стратегии трудоустройства
- Развивать, осуществлять мониторинг и осуществлять оценку соблюдения гендерного равенства в органах власти на всех уровнях
- Предложить социальным партнерам активизировать диалог по вопросам:
- Равной оплаты

- Гендерной составляющей рынка труда
- Согласованности между семейной и профессиональной жизнью

4.2.4 Усиление соблюдения фундаментальных прав и преодоление дискриминации

4.2.4.1 Цель

Обеспечить развитие и уважение фундаментальных социальных прав как ключевого компонента справедливого общества и уважение человеческого достоинства. Обеспечить защиту личных данных людей в трудовых отношениях.

Это включает дальнейшую консолидацию и усиление прав в отношении существующих инструментов. Процесс должен протекать при тесном сотрудничестве с гражданским обществом.

Принимая во внимание соглашение по Директиве о равном отношении независимо от расы и этнического происхождения, принятие Хартии Фундаментальных Прав и двух оставшихся предложений по анти-дискриминации на основании Статьи 13 Договора 2000 года, возможно обеспечить новый импульс в данной сфере и поднять уровень осознанности о борьбе с расизмом.

Принцип равного отношения так же должен применяться по отношению к представителям третьих стран, которые находятся на территории ЕС на законных основаниях, в частности, тем, которые находятся на территории длительное время, с целью обеспечения их интеграции в общество той страны, где они находятся.

4.2.4.2 Действия

- Принять предложенную директиву, запрещающую в сфере трудоустройства дискриминацию на основании расы или этнического происхождения, религии или веры, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации.
- Принять и реализовать предложенную программу действий по преодолению дискриминации
- Провести кампании по поднятию осознанности в сфере преодоления расизма и ксенофобии.
- Составить отчет по деятельности Мониторингового Центра по Расизму и Ксенофобии
- Произвести мониторинг проведения переговоров «На пути к Европе без барьеров для людей с ограниченными возможностями» и подготовить отчет о реализации.
- Провести 2003 год под эгидой Европейских год людей с ограниченными возможностями.
- Проводить ежегодно европейский день людей с ограниченными возможностями.

- Начать консультации между социальными партнерами на основании Статьи 138 Договора по защите личных данных
- Предложить социальным партнерам продолжить процесс преодоления дискриминации на рабочем месте.
- Новая форма управления требует прямого вовлечения всех ключевых партнеров, в частности негосударственные организации и местные организации для обеспечения полного участия людей в социальной политике. Это и есть обеспечение равенства в социальной политике, как указано в этом плане действий, где особая роль отводится социальным негосударственным организациям. Однако, участие других организаций гражданского общества так же важно.
- Комиссия будет организовывать постоянный диалог с социальными партнерами, и развивать совместные партнерские инициативы по вопросам фундаментальных прав, социальной включенности или гендерного равенства.

4.3 Обеспечение качества трудовых отношений

4.3.1. Цель

Установить социальный диалог на всех уровнях для определения эффективных путей преодоления вызовов. Обеспечить конкурентоспособность, солидарность и баланс между гибкостью и безопасностью.

Установление социального диалога на европейском уровне, как особого компонента Договора, является ключевым инструментом модернизации и дальнейшего развития Европейской социальной модели, а так же макроэкономической стратегии. Он должен быть тесно связан с диалогами, которые ведутся на национальных уровнях в странах ЕС.

4.3.2 Действия

- Консультировать социальных партнеров на Европейском уровне с целью определения общих интересов, включая те, которые предлагают лучшие возможности для проведения коллективных переговоров.
- Осуществлять пристальный мониторинг и постоянно обновлять данные о репрезентативности социальных партнеров на Европейском уровне
- Начать работу экспертной группы по вопросам будущего профессиональных отношений.
- Обеспечивать взаимосвязь между социальными диалогами, которые проводятся на Европейском и национальных уровнях с помощью проведения национальных круглых столов по вопросам общих интересов (организация труда, будущее трудовых отношений, новые формы труда)
- Пересмотреть в сотрудничестве с социальными партнерами структуру социального диалога (как на межпромышленном, так и межсекторном уровнях) и в случае необходимости внести поправки.

- Пригласить социальных партнеров к развитию собственных инициатив в сферах их компетенции для подготовки к переменам
- Реализовать стратегию пожизненного образования и профессионального обучения

4.4 Подготовка к расширению

4.4.1 Цель

Приложить усилия для подготовки к расширению Европейского Союза в условиях сбалансированного экономического и социального развития

4.4.2 Действия

- Продолжать мониторинг реализации критерия *acquis* в социальной сфере и сфере трудоустройства в странах ЕС и странах кандидатах
- Продолжать составление отчетов по Политике Трудоустройства (которые приведут к составлению к общему отчету) во всех странах кандидатах
- Поддерживать процесс усиления социального диалога и организации социальных партнеров в странах кандидатах
- Оказывать поддержку для дальнейшего развития соответствующих негосударственных организаций в странах кандидатах
- Содействовать сотрудничеству между организациями гражданского общества в Европейском союзе и странах кандидатах
- Поставить на повестку дня вопросы гендерного равенства в акцессионные стратегии
- Обеспечить участие стран кандидатов в программах действий Сообщества в социальной сфере как части акцессионной стратегии

4.5 Обеспечение Международного сотрудничества

4.5.1. Цель

Способствовать обмену опытом и хорошими практиками в частности с международными организациями (МОТ, ОБСЕ, Совет Европы).

Ключевой целью будет усиление трудового и социального аспектов глобализации, через обеспечение соблюдения основных стандартов труда и разработка интегрированного экономического и социального плана действий в глобальной экономике.

Комиссия так же будет развивать двустороннее сотрудничество по социальным вопросам и вопросам трудоустройства с другими странами в контексте двусторонних соглашений.

4.5.2 Деятельность

- Дальнейшее развитие сотрудничества Европейского Сообщества с международными организациями в сфере трудоустройства, образования и

профессионального обучения, социальной защиты и защиты фундаментальных социальных прав.

- Поддержка дебатов по вопросам уважения основных стандартов труда, вовлекая в диалог международные организации, включая, МОТ и ВТО
- Поддерживать Государства члены ратифицировать конвенцию МОТ по детскому труду
- Организовать конференцию по социальным аспектам во Внешней политике Европейского Союза

5. Последующие действия и мониторинг

Будет разработана система постоянного мониторинга и контроля над выполнением критерия *acquis* в социальной сфере.

С целью сотрудничества с Комиссией по вопросам исполнения и пересмотра законодательства Европейского Сообщества, а так же его преобразования (условия работы, равное отношение к мужчинам и женщинам, анти дискриминация) будет создана Группа высокого уровня, состоящая из чиновников Государств Членов.

На национальных уровнях будут развиты сети национальных инспекторов труда для осуществления мониторинга реализации законодательства Сообщества на основе существующих структур в сфере безопасности и здравоохранения.

5.2 Данный подход необходимо оценить в промежуточном отчете по выполнению Плана Действий в 2003 году.

5.3 Улучшение ведения статистики в социальной сфере и сфере трудоустройства будет важным для осуществления более пристального мониторинга развития и осуществления политики. По этим вопросам Комиссия будет сотрудничать с Государствами членами и другими ключевыми партнерами с целью определения соответствующих интегрированных индикаторов. Текущая оценка позволит осуществлять постоянный мониторинг и корректировку Плана Действий.

6. Заключение

Новый План Действий в социальной сфере представляет собой стратегический шаг для модернизации Европейской социальной модели и для воплощения в жизнь политических решений Лиссабонского саммита. Таким образом, план действий строится на результатах предыдущих социальных программ и способствует реализации Амстердамского Договора.

Модернизация Европейской социальной модели направлена на обеспечение взаимного усиления экономической и социальной политики и поднятие уровня их эффективности в изменяющихся условиях. В этом случае, новый план действий будет играть фундаментальную роль как в реализации экономических, так и социальных реформ, как основной составляющей стратегии, которая соединяет в себе динамизм, инновации и конкурентоспособность для достижения большего количества лучших рабочих мест и социальной солидарности. Данный план убедит Страны кандидаты,

что путь к «качеству», на который они ступили будет выгодным как для их экономики так и социальной сферы.

Новый план действий устанавливает конкретные действия и предложения Комиссии, а так же политические правила игры, при которых все социальные партнеры могут играть свою роль и мобилизовать все свои силы, чтобы совместно достичь прогресса, при этом соблюдая и уважая различие систем и политик в странах ЕС.

Соціальна політика держави: сутність, моделі, цілі, методи

Вирішення проблем, пов'язаних із функціонуванням соціальної сфери, є прерогативою держави та органів місцевої влади.

→ **Соціальна сфера** — підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані з забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволенням їхніх потреб, інтересів.

→ **Соціальна політика:**

- діяльність держави, місцевого самоврядування і громадських інститутів щодо створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності;
- система правових, організаційних, регулятивно-контрольних заходів державних та місцевих органів влади з метою узгодження цілей соціального характеру із цілями економічного зростання.
- це заходи держави, спрямовані на пом'якшення нерівності в розподілі доходів, що є неминучою характерною рисою ринкової економіки. Вона спрямована на послаблення диференціації доходів і майна, пом'якшення суперечностей між учасниками ринкової економіки і запобіганню соціальних конфліктів на економічному ґрунті.



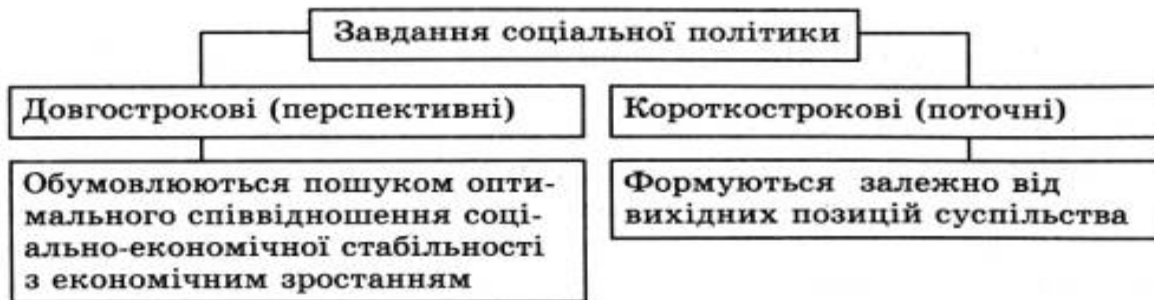
Соціальна політика держави включає:

- регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки в соціальній сфері (в тому числі між роботодавцями і найманою робочою силою);
- вирішення проблеми безробіття та забезпечення зайнятості;
- розподіл і перерозподіл доходів населення;
- формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій економічно активній частині населення;
- створення системи соціального захисту населення;

- забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства і т. ін.);
- захист навколишнього середовища тощо.

Системотворчий характер соціальної політики обумовлюється тим, що соціальна політика виступає елементом:

- життєздатності суспільства і місцевих громад;
- стабілізації та розвитку суспільства і місцевих громад;
- консолідації суспільства і місцевих громад.



Моделі соціальної політики держави

→ **Модель розвитку соціальної сфери і соціального захисту в адміністративно-командній економіці** — превалювання ідеї вторинності соціальної сфери щодо виробництва; жорсткий контроль державою соціальних відносин; зрівняльний принцип розподілу (егалітаризм), низький рівень доходів; визнання зарплати, отриманої на державних підприємствах, їх основним джерелом; заохочення колективних форм споживання, у тому числі в "натуральному вираженні" (надання безоплатного житла, відпочинку, соціальних послуг тощо), на шкоду більш ринковим грошовим трансфертам; незацікавленість в особистих збереженнях та інвестуванні.

→ **Американська модель** соціальної політики — найбільш лібералізований варіант, який базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку й обмеженні захисту лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат. При цьому забезпечується досить високий рівень і якість життя основної частини населення.

→ **Шведська модель** (Швеція, Норвегія, Фінляндія та інші країни) — найбільш соціалізована модель, тобто економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Вона відзначається надзвичайно високою часткою ВВП,

яка розподіляється через бюджет (понад 50%), акумулюванням у руках держави значних фінансових ресурсів, домінуванням ідеї рівності та солідарності у здійсненні соціальної політики, активною упереджувальною політикою, профілактичними заходами у сфері зайнятості, жорсткою політикою доходів, високим рівнем соціального захисту населення, що забезпечується в основному за державні кошти. Тут соціальна політика тісно пов'язана з державним регулюванням економіки, яке має чітко виражену соціальну спрямованість, тобто соціальна політика виступає як мета економічної діяльності держави.

→ **Німецька модель** (ФРН, Франція, Австрія) характеризується високими обсягами ВВП, що перерозподіляється через державний бюджет (близько 50%), створенням розвиненої системи соціального захисту на основі залучення коштів держави та підприємців.

→ **Японська модель** соціальної політики передбачає проведення політики вирівнювання доходів, особливу політику використання робочої сили (система довічного найму з сучасними модифікаціями), домінування психології колективізму, солідарності в доходах, консенсусу між різними суб'єктами у вирішенні соціально-економічних проблем, виділення питань підвищення життєвого рівня населення в ранг національних пріоритетів.

→ **Англосаксонська модель** (Велика Британія, Ірландія, Канада) виступає як проміжна між лібералізованою американською і соціально орієнтованою шведською та німецькою моделями. Для неї характерним є активніше, ніж для першої моделі, регулювання соціальних процесів з боку держави, проте нижчий, ніж в останніх двох моделях, рівень оподаткування і перерозподіл ВВП через держбюджет (не більше 40%). Крім того, має місце приблизно рівний розподіл витрат на соціальне забезпечення між державою та приватним сектором, пасивна державна політика на ринку праці.

Модель соціальної політики Української держави має представляти собою симбіоз лібералізму та соціальної орієнтації. Перший дає можливість в умовах відсутності достатніх фінансових коштів у держави створити умови для самореалізації і самозабезпечення економічних суб'єктів. Друга складова передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення.

Зі зміною пріоритетів у сучасному українському суспільстві на перший план має вийти людина, її права та свободи. Такий підхід має своїм підґрунтям основні положення Конституції України, за якими: "Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава" (стаття 1). "Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави" (стаття 3). На жаль, розуміння пріоритетності соціальної політики ще не стало загальнопоширеним ні серед населення, ні серед державно-адміністративної еліти.

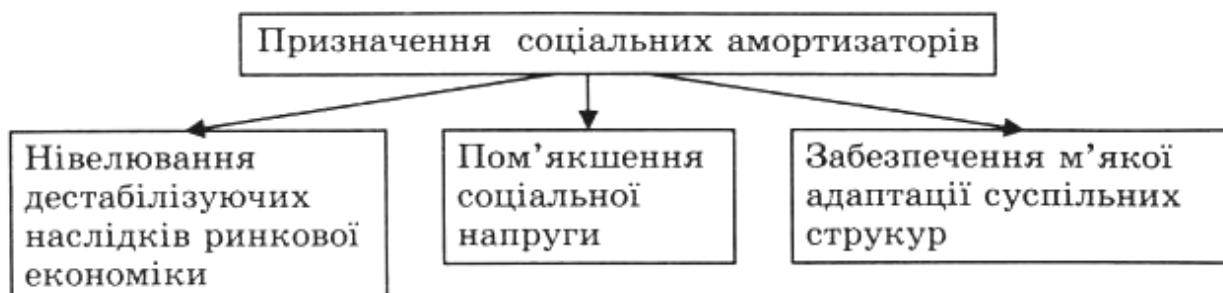
Виходячи з переліку природних прав людини, можна визначити такі основні сфери соціальної політики:

1. Людські ресурси.
2. Трудові відносини.
3. Соціальний захист.
4. Житлова політика.
5. Здоров'я населення.
6. Освіта.
7. Безпека життєдіяльності.

Традиційне (і застаріле) державне розуміння відносить до власне соціальної політики доволі обмежене коло питань – людські ресурси, грошові доходи та заробітна плата, ринок праці, соціальне страхування та пенсійне забезпечення, соціальний захист та деякі інші проблеми.

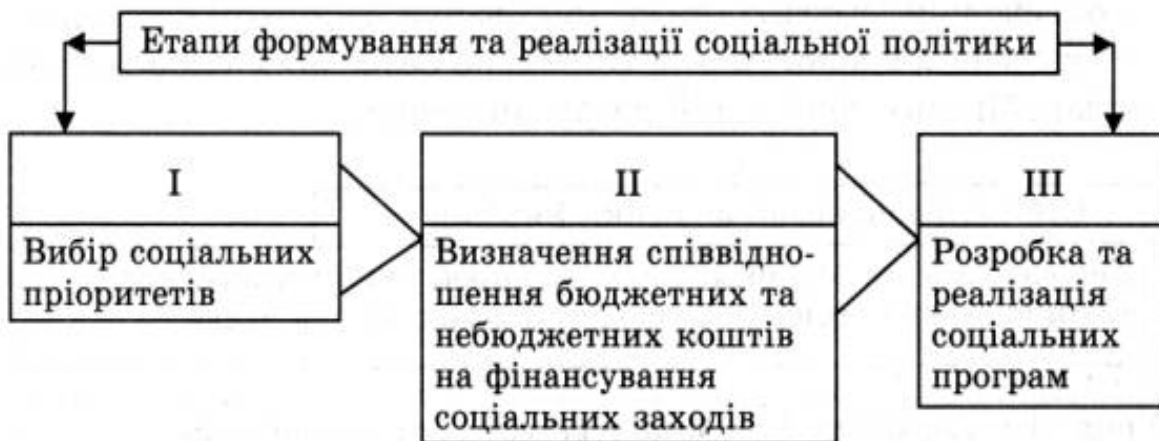
В умовах соціально-ринкової трансформації держава має виступити соціальним амортизатором перетворень і одночасно проводити активну соціальну політику на нових, адекватних ринковим вимогам засадах.

→ **Соціальні амортизатори** — це механізми соціального захисту.



Підвищення ролі соціальних амортизаторів має місце на етапах:

- системної, соціально-економічної трансформації;
- структурної перебудови;
- виходу на новий щабель економічного розвитку;
- переходу до нового рівня цивілізації.



Цілі соціальної політики перехідного періоду

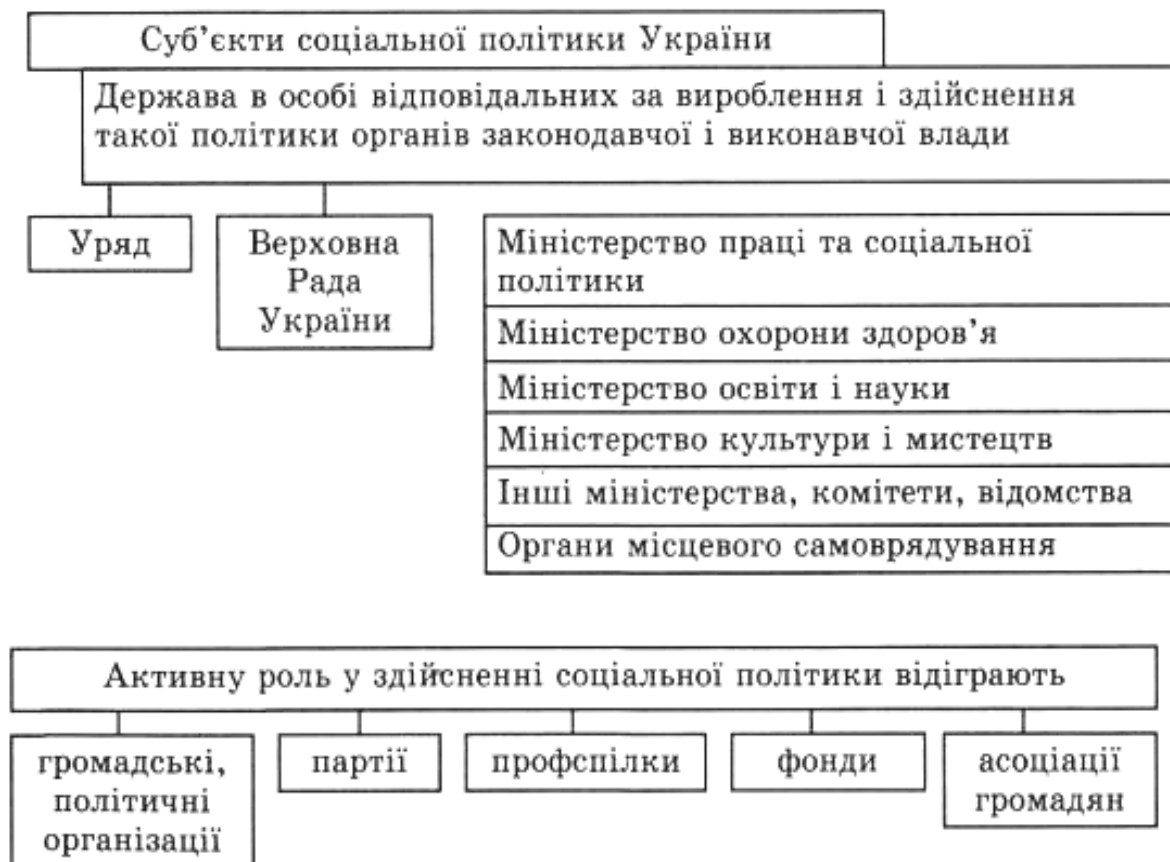
Стратегічного характеру:

- наповнення реформ соціальним змістом;
- розвиток демократії, забезпечення прав і свобод, формування громадянського суспільства;
- активізація соціальної ролі держави, відпрацювання механізму взаємодії держави і суспільства в соціальній сфері;
- забезпечення гідних і безпечних умов життя та праці, зростання добробуту громадян;

- створення кожній людині можливостей реалізувати її здібності, одержувати дохід відповідно до результатів праці, компетентності, таланту;
- стимулювання мотивації до трудової та підприємницької діяльності, становлення середнього класу;
- забезпечення відтворення населення, оптимізація ситуації на ринку праці;
- гармонізація відносин між різними соціальними групами, формування почуття соціальної солідарності;
- формування ефективної системи соціального захисту населення;
- реформування пенсійної системи;
- розвиток соціальної інфраструктури, створення умов для виховання, освіти, духовного розвитку дітей, молоді;
- зміцнення сім'ї, підвищення її ролі у суспільстві.

Поточного характеру:

- погашення заборгованості з заробітної плати та соціальних виплат;
- забезпечення прожиткового мінімуму;
- боротьба з бідністю, надання адресної допомоги;
- захист громадян від інфляції за допомогою своєчасної індексації доходів;
- обмеження безробіття та стимулювання зайнятості населення;
- створення екологічно та соціально безпечних умов життя;
- запобігання соціальній деградації тощо.



Методи впливу держави на розвиток соціальної сфери:

- правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів;

- прямі державні витрати із бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери (розвиток освіти, науки, медичне обслуговування, охорона навколишнього середовища тощо);
- соціальні трансферти у вигляді різного роду соціальних субсидій;
- впровадження ефективної прогресивної системи оподаткування індивідуальних грошових доходів населення;
- прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці; створення мережі центрів служб зайнятості й бірж праці;
- встановлення соціальних і екологічних нормативів і стандартів; контроль за їх дотриманням;
- державні програми з вирішення конкретних соціальних проблем (боротьба з бідністю, освітні, медичні, екологічні та інші);
- державний вплив на ціни та ціноутворення;
- обов'язкове соціальне страхування в різних формах;
- пенсійне забезпечення;
- розвиток державного сектору економіки та виробництво суспільних товарів і послуг;
- підготовка та перепідготовка кадрів;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- соціальне партнерство.

→ **Державні соціальні стандарти** — встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

→ **Державні соціальні гарантії** — встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

→ **Прожитковий мінімум** — вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

→ **Соціальні норми і нормативи** — показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Ринкова трансформація економіки України неможлива без створення надійної соціальної бази її здійснення.

→ **Соціальна база ринкового реформування** — соціальні верстви і групи, зацікавлені в проведенні реформ, які сприяють їхній реалізації шляхом трудової і політичної активності.

У широкому розумінні опорою реформування є **середній клас**. Його ключовими характеристиками є: особиста свобода, самостійна економічна діяльність, наявність власності, рівень доходів, професія, спосіб і якість життя, роль у суспільстві.

Державне регулювання ринку праці

→ **Ринок праці** — сукупність соціально-економічних відносин щодо зайнятості та використання працівників у суспільному виробництві.

Значення ринку праці:

- використання потенційних можливостей для підвищення ефективності економіки;
- забезпечення працюючих доходами, що дає можливість задовольняти їх соціально-економічні потреби та посилює соціальну захищеність;
- зменшення розшарування та соціальної напруги у суспільстві, забезпечення соціально-економічної стабільності.

→ **Державне регулювання ринку праці** — система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили.



Об'єкти державного регулювання ринку праці:

- зайнятість (регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць);
- соціальні відносини між роботодавцями і працюючими;
- трудові відносини (оплата праці, охорона праці, умови найму, звільнення);
- підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників;
- розподіл та перерозподіл робочої сили.

Суб'єкти державного регулювання ринку праці в Україні:

- Міністерство праці та соціальної політики;
- служби зайнятості (обласні, міські, районні);
- відділи та управління з праці та соціальних питань при державних адміністраціях.
- Основні функції щодо регулювання ринку праці виконує Міністерство праці та соціальної політики, а також служби зайнятості.

Функції державної служби зайнятості:

- 1) аналіз та прогноз попиту і пропозиції на робочу силу (інформація про стан ринку праці);
- 2) надання консультацій з приводу працевлаштування, професійної підготовки;
- 3) облік громадян, що звернулись у службу зайнятості, реєстрація безробітних;
- 4) сприяння пошуку робочого місця; ;
- 5) організація професійної підготовки, перепідготовки;
- 6) надання грошової допомоги;
- 7) участь у реалізації державних та регіональних програм зайнятості.



Особливості державного регулювання ринку праці в перехідній економіці

Захисні заходи держави

1. Забезпечення гарантій зайнятості за умов:
 - зміни власника;
 - приватизації;
 - банкрутства (квотуванням робочих місць).
2. Організація і проведення громадських робіт.
3. Договірне регулювання трудової діяльності (внутрішньої і зовнішньої).
4. Вдосконалення системи виплат і допомоги з безробіття та створення страхових систем.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- прямі інвестиції у створення і реконструкцію робочих місць; пільгове оподаткування та кредитування галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат на пошук, навчання, найом на роботу працівників;
- сприяння щодо забезпечення підприємств матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції за умови розширення робочих місць;
- прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника;
- стимулювання підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді, інших неконкурентоздатних груп населення.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за залучення робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- встановлення підприємству одноразових виплат в бюджет за найом працівників певної категорії;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості.

Види державних програм, спрямованих на зниження рівня безробіття:

- стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць;
- підготовка та перепідготовка робочої сили;
- сприяння найму робочої сили;
- соціальне страхування безробіття (допомога з безробіття).

В. Кіпень,
к.філос.н.,
Донецький Інститут соціальних
досліджень і політичного аналізу

ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ

Страсбург, 3 травня 1996 року

Преамбула

Уряди, які підписали цю Хартію, будучи членами Ради Європи, враховуючи, що метою Ради Європи є досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу шляхом, зокрема, захисту та подальшого здійснення прав і основних свобод людини,

беручи до уваги, що в Європейській конвенції про захист прав і основних свобод людини, яка була підписана у Римі 4 листопада 1950 року, та протоколах до неї держави - члени Ради Європи погодилися забезпечити своєму населенню громадянські та політичні права і свободи, визначені в цих документах,

враховуючи, що в Європейській соціальній хартії, яка була відкрита для підписання в Турині 18 жовтня 1961 року, і протоколах до неї держави - члени Ради Європи погодилися забезпечити своєму населенню визначені в цих документах соціальні права з метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту свого населення,

нагадуючи, що Конференція з прав людини на рівні міністрів, яка відбулась у Римі 5 листопада 1990 року, наголосила на необхідності, з одного боку, збереження невідчужуваного характеру всіх прав людини як громадянських, політичних, економічних, соціальних, так і культурних, а з іншого боку, надання Європейській соціальній хартії нового подиху,

сповнені рішучості відповідно до рішення, ухваленого Конференцією на рівні міністрів, що відбулася в Турині 21 і 22 жовтня 1991 року, поновити та доробити Хартію за змістом з метою врахування, зокрема, докорінних соціальних перетворень, які відбулися після її прийняття,

визнаючи доцільність включення до переглянутої Хартії, яка має поступово замінити Європейську соціальну хартію,

прав, гарантованих Хартією з внесеними в неї поправками, прав, гарантованих Додатковим протоколом 1988 року, і нових прав,

погодилися про таке:

Частина I

Сторони ставлять за мету своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає.
2. Всі працівники мають право на справедливі умови праці.
3. Всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці.
4. Всі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для них самих та для їхніх сімей.
5. Всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.
6. Всі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.
7. Діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються.
8. Працюючі жінки у випадку материнства мають право на особливий захист.
9. Кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації, які допомагають їй вибрати професію згідно із своїми особистими здібностями та інтересами.
10. Кожна людина має право на належні умови професійної підготовки.
11. Кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дозволяють їй досягти найкращого стану здоров'я.
12. Всі працівники та їхні утриманці мають право на соціальне забезпечення.
13. Кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу.
14. Кожна людина має право користуватися соціальними службами.
15. Інваліди мають право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.
16. Сім'я як головний осередок суспільства має право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист, який забезпечує її всебічний розвиток.
17. Діти та підлітки мають право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист.
18. Громадяни будь-якої із Сторін мають право займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої Сторони на засадах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, які запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин.
19. Трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої Сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої Сторони.
20. Всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі.
21. Працівники мають право отримувати інформацію і консультації на підприємстві.

22. Працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві.

23. Кожна особа похилого віку має право на соціальний захист.

24. Всі працівники мають право на захист у випадках звільнення.

25. Всі працівники мають право на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця.

26. Всі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі.

27. Всі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та по можливості таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним.

28. Представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і їм мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків.

29. Всі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

30. Кожна людина має право на захист від убогості та соціального відчуження.

31. Кожна людина має право на житло.

Частина II

Сторони зобов'язуються, як це передбачено у частині III, вважати для себе обов'язковими зобов'язання, визначені в нижченаведених статтях і пунктах.

Стаття 1

Право на працю

З метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються:

1. Визнати однією із своїх найголовніших цілей і одним із своїх найголовніших обов'язків досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.

2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає.

3. Створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування.

4. Забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Стаття 2

Право на справедливі умови праці

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються:

1. Встановити розумну тривалість щоденної та щотижневої роботи і поступово скорочувати робочий тиждень з урахуванням підвищення продуктивності праці та інших відповідних факторів.

2. Встановити оплачувані святкові дні.

3. Встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

4. Усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще видається неможливим, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки.

5. Забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості збігається із днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку.

6. Забезпечити, щоб працівники були поінформовані у письмовій формі якнайскоріше і у будь-якому випадку не пізніше двох місяців від дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти трудового договору або трудових відносин.

7. Забезпечити, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи.

Стаття 3

Право на безпечні та здорові умови праці

З метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.

2. Прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці.

3. Забезпечити виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їхніх вимог.

4. Сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій.

Стаття 4

Право на справедливу винагороду

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються:

1. Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

2. Визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків.

3. Визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

4. Визнати право усіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи.

5. Здійснювати відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями.

Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження законних систем нарахування заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам.

Стаття 5

Право на створення організацій

З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати в такі організації Сторони зобов'язуються, що національне законодавство не буде ніяким чином обмежувати цю свободу або використовуватися для її обмеження. Обсяг застосування гарантій, передбачених цією статтею, до поліції визначається національними законами або правилами. Порядок застосування цих гарантій до осіб, що входять до складу збройних сил, і обсяг їх застосування до осіб цієї категорії також визначаються національними законами або правилами.

Стаття 6

Право на укладання колективних договорів

З метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони зобов'язуються:

1. Сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями.

2. Сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів.

3. Сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів.

А також визнають:

4. Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Стаття 7

Право дітей та підлітків на захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків на захист Сторони зобов'язуються:

1. Встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які приймаються для виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моральності або освіті.

2. Встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими, становить 18 років.

3. Заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання.

4. Обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці.

5. Визнати право молодих працівників і учнів на виробництві на справедливую заробітну плату або іншу відповідну допомогу.

6. Встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час.

7. Встановити, що працюючі особи молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

8. Заборонити застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами.

9. Передбачити, що особи молодше 18 років, праця яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному оглядові.

10. Забезпечити особливий захист дітей та підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи.

Стаття 8

Право працюючих жінок на охорону материнства

З метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з

виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

2. Вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та родах або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно набирає чинності в цей період.

3. Забезпечити матерям, що мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини.

4. Регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей.

5. Заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку із небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Стаття 9

Право на професійну орієнтацію

З метою забезпечення ефективного здійснення права на професійну орієнтацію Сторони зобов'язуються, у разі необхідності, створити службу або сприяти діяльності служби, яка допомагатиме всім особам, включаючи інвалідів, у вирішенні проблем, пов'язаних із вибором професії та набуттям професійних навичок, з належним урахуванням здібностей кожної особи та потреби в них на ринку праці; така допомога повинна надаватись безкоштовно як підліткам, включаючи школярів, так і повнолітнім особам.

Стаття 10

Право на професійну підготовку

З метою забезпечення ефективного здійснення права на професійну підготовку Сторони зобов'язуються:

1. У разі необхідності, консультиуючись з організаціями роботодавців і працівників, започаткувати професійно-технічну підготовку або сприяти професійно-технічній підготовці всіх осіб, включаючи інвалідів, а також створити умови для доступу до вищої технічної та університетської освіти на основі виключно особистих здібностей.

2. Започаткувати систему виробничого навчання та інші регулярні програми професійної підготовки підлітків - хлопців та дівчат - з їхніх різних професій або сприяти функціонуванню такої системи.

3. Започаткувати або заохочувати, у разі необхідності:

а) належні та легкодоступні програми професійної підготовки повнолітніх працівників;

б) спеціальні програми перепідготовки повнолітніх працівників, необхідність в яких виникає внаслідок технічного прогресу або нових тенденцій на ринку праці.

4. Започаткувати або заохочувати, у разі необхідності, спеціальні програми перепідготовки та реінтеграції тривало безробітних.

5. Заохочувати повне використання існуючих програм шляхом вжиття таких відповідних заходів, як:

а) зменшення або скасування будь-яких внесків або зборів;

б) надання у відповідних випадках грошової допомоги;

с) зарахування до нормованих робочих годин часу, витраченого працівником на вимогу його роботодавця на додаткову професійну підготовку без відриву від виробництва;

д) забезпечення шляхом відповідного контролю після консультацій з організаціями роботодавців і працівників ефективності виробничого навчання та інших програм професійної підготовки молодих працівників і у цілому належного захисту молодих працівників.

Стаття 11

Право на охорону здоров'я

З метою забезпечення ефективного здійснення права на охорону здоров'я Сторони зобов'язуються самостійно або у співробітництві з громадськими чи приватними організаціями вживати відповідних заходів для того, щоб, крім іншого:

1. Усунути, у міру можливості, причини слабого здоров'я.

2. Забезпечити діяльність консультативно-просвітницьких служб, які сприяли б поліпшенню здоров'я і підвищенню особистої відповідальності за стан здоров'я.

3. Запобігати, у міру можливості, епідемічним, ендемічним, іншим захворюванням, а також нещасним випадкам.

Стаття 12

Право на соціальне забезпечення

З метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальне забезпечення Сторони зобов'язуються:

1. Започаткувати систему соціального забезпечення або підтримувати її функціонування.

2. Підтримувати систему соціального забезпечення на такому задовільному рівні, який принаймні необхідний для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення .

3. Докладати зусилля для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень.

4. Вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення:

а) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг,

які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях Сторін;

b) надання, здійснення та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної із Сторін.

Стаття 13

Право на соціальну та медичну допомогу

З метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальну та медичну допомогу Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити, щоб будь-якій малозабезпеченій особі, яка неспроможна отримати достатніх коштів або завдяки своїм власним зусиллям, або з інших джерел, зокрема за рахунок допомоги по соціальному забезпеченню, надавалась належна допомога, а у випадку захворювання забезпечувався догляд, якого вимагає стан її здоров'я.

2. Забезпечити, щоб політичні або соціальні права осіб, які отримують таку допомогу, на цій підставі не обмежувалися.

3. Передбачити, що кожна людина може отримувати у відповідних державних чи приватних службах такі поради та персональну допомогу, які можуть бути необхідні для запобігання виникненню особистого або сімейного нужденного становища, для його подолання чи полегшення.

4. Застосовувати положення пунктів 1, 2 і 3 цієї статті на засадах рівності між своїми громадянами та громадянами інших Сторін, що на законних підставах перебувають на їхній території, відповідно до своїх зобов'язань за Європейською конвенцією про соціальну та медичну допомогу, яка була підписана в Парижі 11 грудня 1953 року.

Стаття 14

Право на користування соціальними службами

З метою забезпечення ефективного здійснення права на користування соціальними службами Сторони зобов'язуються:

1. Сприяти функціонуванню служб або створювати служби, які, завдяки використанню методів соціальної роботи, сприяли б підвищенню добробуту і розвиткові як окремих осіб, так і груп осіб у суспільстві, а також їхній адаптації до соціального середовища.

2. Заохочувати окремих осіб і добровільні чи інші організації до участі у створенні та функціонуванні таких служб.

Стаття 15

Право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства

З метою забезпечення інвалідам, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність,

соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства Сторони зобов'язуються, зокрема:

1. Вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, в межах загальних програм або, коли це видається неможливим, в державних або приватних спеціалізованих закладах.

2. Сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги.

3. Сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку.

Стаття 16

Право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист

З метою забезпечення умов, необхідних для всебічного розвитку сім'ї, яка є головним осередком суспільства, Сторони зобов'язуються сприяти економічному, правовому та соціальному захисту сімейного життя такими засобами, як соціальна допомога та допомога сім'ям з дітьми, фіскальні заходи, надання сім'ям житла, допомога молодим та інші відповідні засоби.

Стаття 17

Право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків рости в умовах, які сприяють всебічному розвитку їхньої особистості та їхніх фізичних і розумових здібностей, Сторони зобов'язуються самостійно або у співпраці з громадськими і приватними організаціями вживати всіх відповідних і необхідних заходів для:

1. а) забезпечення дітям і підліткам з урахуванням прав і обов'язків їхніх батьків догляду, допомоги, освіти та підготовки, яких вони потребують, зокрема шляхом створення або забезпечення функціонування закладів і служб, необхідних для досягнення цієї мети;

b) захисту дітей та підлітків від недбайливості, насилля або експлуатації;

c) надання захисту та спеціальної допомоги з боку держави дітям і підліткам, які тимчасово або постійно позбавлені допомоги з боку їхніх сімей.

2. Забезпечення дітям і підліткам безкоштовної початкової і середньої освіти, а також заохочення до регулярного відвідання школи.

Стаття 18

Право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін

З метою забезпечення ефективного здійснення права займатися прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої Сторони, Сторони зобов'язуються:

1. Сприятливо застосовувати чинні правила.

2. Спростити існуючі формальності та зменшити або скасувати державне мито й інші збори, які сплачуються іноземними робітниками або їхніми роботодавцями.

3. Лібералізувати в односторонньому порядку або колективно правила, які регулюють працю іноземних робітників.

А також визнають:

4. Право своїх громадян залишати свою країну для того, щоб займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін.

Стаття 19

Право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу

З метою забезпечення ефективного здійснення права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу на території будь-якої іншої Сторони, Сторони зобов'язуються:

1. Підтримувати або забезпечувати функціонування відповідних і безкоштовних служб, які надавали б таким робітникам допомогу, зокрема в одержанні точної інформації, а також вживати в межах національних законів і правил всіх відповідних заходів для запобігання дезінформації щодо еміграції та імміграції.

2. Вживати в межах своєї юрисдикції відповідних заходів для сприяння від'їзду, перебуванню та прийому таких робітників і членів їхніх сімей, а також забезпечувати в межах своєї юрисдикції під час їхнього перебування відповідні санітарні та медичні послуги і належні гігієнічні умови.

3. Сприяти, у разі необхідності, співробітництву між державними і приватними соціальними службами в країнах еміграції та імміграції.

4. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, якщо такі питання регулюються законами або правилами чи підлягають контролю з боку адміністративних властей, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується таких питань:

а) винагорода та інші умови прийняття на роботу і праці;

б) членство у профспілках та користування пільгами колективних договорів;

с) житло.

5. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується податків, зборів чи внесків, які пов'язані із роботою і які стягуються щодо працюючих осіб.

6. Сприяти у міру можливості об'єднанню сім'ї іноземного робітника, який має дозвіл перебувати на відповідній території.

7. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується судочинства з питань, згаданих у цій статті.

8. Забезпечити, щоб такі робітники, коли вони мешкають на їхній території на законних підставах, не висилалися, якщо вони не загрожують національній безпеці або не зашкоджують державним інтересам чи моральності.

9. Дозволяти переказувати в обсягах, передбачених законом, такі частини доходів і збережень трудящих-мігрантів, які останні можуть забажати.

10. Поширити захист і допомогу, передбачені у цій статті, на трудящих-мігрантів, що займаються самостійною підприємницькою діяльністю, в такому обсязі, в якому зазначені положення можуть застосовуватися.

11. Сприяти викладанню національної мови приймаючої держави або, якщо їх декілька, однієї з цих мов трудящим-мігрантам і членам їхніх сімей.

12. Сприяти у міру можливості викладанню рідної мови трудящих-мігрантів їхнім дітям.

Стаття 20

Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі

З метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі Сторони зобов'язуються визнати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях:

- a) працевлаштування, захист від звільнення та професійна реадaptaція;
- b) професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація;
- c) умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду;
- d) професійний ріст, включаючи просування по службі.

Стаття 21

Право на інформацію і консультації

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою:

- a) отримувати регулярно або своєчасно і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для поширення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; і

б) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво зашкодити інтересам працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві.

Стаття 22

Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою сприяти:

- а) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища;
- б) охороні здоров'я та праці на підприємстві;
- в) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві;
- г) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.

Стаття 23

Право осіб похилого віку на соціальний захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права осіб похилого віку на соціальний захист Сторони зобов'язуються, самотійно або у співробітництві з громадськими чи приватними організаціями, вживати відповідних заходів або заохочувати відповідні заходи, зокрема, для:

- надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства, шляхом:

а) забезпечення достатніх ресурсів, які дозволяли б їм жити на задовільному рівні і брати активну участь у суспільному, соціальному і культурному житті;

б) забезпечення інформації про послуги і програми, які існують для осіб похилого віку, а також про можливості їхнього використання такими особами;

- надання особам похилого віку можливості вільно обирати спосіб свого життя і незалежно жити у знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть, шляхом:

а) забезпечення житла, пристосованого до їхніх потреб і стану здоров'я, або шляхом надання належної допомоги для реконструкції їхнього житла;

б) забезпечення медичного обслуговування та послуг, яких вимагає їхній стан здоров'я;

- забезпечення особам похилого віку, які проживають у будинках для престарілих, гарантій надання відповідної допомоги із повагою до їхнього особистого життя і гарантій участі у прийнятті рішень, що стосуються умов життя у їхньому будинку для престарілих.

Стаття 24

Право на захист у випадках звільнення

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати:

а) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби;

б) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

З цією метою Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі.

Стаття 25

Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, що випливають з трудових договорів або трудових відносин, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-яким іншим ефективним засобом захисту.

Стаття 26

Право на гідне ставлення на роботі

З метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

2. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Стаття 27

Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них

З метою забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками Сторони зобов'язуються:

1. Вживати відповідних заходів для того, щоб:

а) працівники із сімейними обов'язками мали можливість влаштуватися на роботу і працювати, а також повертатися до роботи після відсутності, зумовленої такими обов'язками, включаючи заходи у галузі професійного орієнтування та підготовки;

б) враховувати їхні потреби у тому, що стосується умов прийняття на роботу та соціального забезпечення;

с) створити або розширити мережу державних чи приватних послуг, зокрема закладів по догляду за дитиною удень та інших форм догляду за дитиною.

2. Забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та родах відпустку по догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою.

3. Забезпечити, щоб сімейні обов'язки як такі не були поважною причиною для звільнення.

Стаття 28

Право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них

З метою забезпечення ефективного здійснення права представників працівників на виконання ними своїх обов'язків Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб на підприємстві:

а) вони мали ефективний захист від дій, що завдають їм шкоди, включаючи звільнення на підставі їхнього статусу або діяльності як представників працівників на підприємстві;

б) їм створювалися такі умови, які можуть бути необхідними для швидкого та ефективного виконання ними своїх обов'язків, з урахуванням системи виробничих відносин країни та потреб, розмірів і можливостей відповідного підприємства.

Стаття 29

Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого колективного звільнення

завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення, наприклад, шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, зокрема, на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці.

Стаття 30

Право на захист від убогості та соціального відчуження

З метою забезпечення ефективного здійснення права на захист від убогості та соціального відчуження Сторони зобов'язуються:

а) в межах загального та скоординованого підходу вживати заходів для надання особам, що живуть або можуть жити в ситуації соціального відчуження або убогості, а також членам їхніх сімей, ефективного доступу, зокрема, до роботи, житла, професійної підготовки, освіти, культури і соціальної та медичної допомоги;

б) переглядати ці заходи з метою їхнього коригування у разі необхідності.

Стаття 31

Право на житло

З метою забезпечення ефективного здійснення права на житло Сторони зобов'язуються вживати заходів, спрямованих на:

1. Сприяння доступові до житла належного рівня.
2. Запобігання бездомності та її скорочення з метою її поступової ліквідації.
3. Встановлення на житло цін, доступних для малозабезпечених осіб.

Частина III

Стаття А

Зобов'язання

1. З урахуванням положень статті В нижче кожна Сторона зобов'язується:

а) вважати частину I цієї Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнучиме усіма відповідними засобами, як зазначено у вступному пункті частини I;

б) вважати для себе обов'язковими принаймні шість із таких дев'яти статей частини II цієї Хартії: статей 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 і 20;

с) вважати для себе обов'язковими додаткову кількість статей або позначених цифрами пунктів частини II Хартії, які вона може визначити, при тому розумінні, що загальна кількість статей або позначених цифрами пунктів, які вона вважає для себе обов'язковими, становить не менше 16 статей або 63 позначених цифрами пунктів.

2. Статті або пункти, визначені згідно з підпунктами b і c пункту 1 цієї статті, повідомляються Генеральному секретарю Ради Європи під час здачі на зберігання ратифікаційної грамоти або документа про прийняття чи затвердження.

3. Будь-яка Сторона в подальшому у повідомленні на ім'я Генерального секретаря може заявити про те, що вона вважає для себе обов'язковими будь-які статті або позначені цифрами пункти частини II Хартії, які вона ще не прийняла згідно з пунктом 1 цієї статті. Такі взяті в подальшому зобов'язання вважаються складовою частиною ратифікації, прийняття чи затвердження і набувають такої ж чинності з першого дня місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання відповідного повідомлення.

4. Кожна Сторона забезпечує функціонування системи інспекції праці, що відповідає національним умовам.

Стаття В

Відношення до Європейської соціальної хартії та Додаткового протоколу 1988 року

1. Жодна Договірна Сторона Європейської соціальної хартії або Сторона Додаткового протоколу від 5 травня 1988 року не може ратифікувати, прийняти або затвердити цю Хартію, якщо вона не вважає для себе обов'язковими принаймні ті положення, які відповідають положенням Європейської соціальної хартії та у відповідних випадках Додаткового протоколу, що були для неї обов'язковими.

2. Прийняття зобов'язань за будь-яким положенням цієї Хартії припиняє від дати набрання чинності цими зобов'язаннями для відповідної Сторони застосування до цієї Сторони відповідного положення Європейської соціальної хартії та у відповідних випадках Додаткового протоколу 1988 року до неї, якщо ця Сторона є учасницею першого з цих документів чи обох документів.

Частина IV

Стаття С

Нагляд за виконанням зобов'язань, що містяться у цій Хартії

Виконання правових зобов'язань, що містяться у цій Хартії, підлягає такому самому наглядові, який передбачається у Європейській соціальній хартії.

Стаття D

Колективні скарги

1. Положення Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, застосовуються до зобов'язань за цією Хартією щодо держав, які ратифікували зазначений Протокол.

2. Будь-яка держава, що не є учасницею Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, може під

час здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження цієї Хартії або у будь-який інший час після цього заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про те, що вона погоджується на здійснення нагляду за виконанням її зобов'язань, що впливають з цієї Хартії, відповідно до процедури, передбаченої у зазначеному Протоколі.

Частина V

Стаття E

Заборона дискримінації

Здійснення прав, передбачених цією Хартією, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, стану здоров'я, приналежності до національної меншини, народження або інших обставин.

Стаття F

Відступи від зобов'язань під час війни або надзвичайного стану в державі

1. Під час війни або іншого надзвичайного стану в державі, який загрожує життю нації, будь-яка Сторона може вжити заходів, які не відповідають її зобов'язанням за цією Хартією, виключно в тих межах, які зумовлені гостротою становища, якщо такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням за міжнародним правом.

2. Будь-яка Сторона, яка використовує це право відступу від своїх зобов'язань, у розумні строки повною мірою інформує Генерального секретаря Ради Європи про вжиті нею заходи і про причини їх вжиття. Вона також інформує Генерального секретаря про те, коли такі заходи були припинені і з якого часу положення Хартії, які вона прийняла, знову повністю виконуються.

Стаття G

Обмеження

1. Ефективне втілення в життя прав і принципів, зазначених у частині I, та їх ефективне здійснення відповідно до частини II не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цими частинами і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.

2. Обмеження, які дозволяються цією Хартією щодо зазначених в ній прав і зобов'язань, застосовуються тільки з метою, з якою вони передбачені.

Стаття Н

Хартія і внутрішньодержавне право чи міжнародні угоди

Положення цієї Хартії не зашкоджують положенням внутрішньодержавного права чи будь-яких двосторонніх або багатосторонніх договорів, конвенцій чи угод, які вже набрали або можуть набрати чинності і за якими захищеним особам може надаватися більш сприятливий режим.

Стаття І

Виконання взятих зобов'язань

1. Без шкоди для методів виконання зобов'язань, передбачених у цих статтях, відповідні положення статей 1 - 31 частини II цієї Хартії виконуються за допомогою:

- a) законів або правил;
- b) угод між роботодавцями чи організаціями роботодавців та організаціями працівників;
- c) поєднання цих двох методів;
- d) інших відповідних засобів.

2. Зобов'язання, що випливають із положень пунктів 1, 2, 3, 4, 5 і 7 статті 2, пунктів 4, 6 і 7 статті 7, пунктів 1, 2, 3 і 5 статті 10 та статей 21 і 22 частини II цієї Хартії, вважаються виконуваними, якщо ці положення застосовуються згідно з пунктом 1 цієї статті до переважної більшості відповідних працівників.

Стаття J

Поправки

1. Будь-яка поправка до частин I та II цієї Хартії, яка спрямована на розширення кола прав, гарантованих цією Хартією, а також будь-яка поправка до частин III - VI, запропонована тією чи іншою Стороною або Урядовим комітетом, подається Генеральному секретарю Ради Європи і надсилається Генеральним секретарем Сторонам цієї Хартії.

2. Будь-яка поправка, запропонована відповідно до положень попереднього пункту, розглядається Урядовим комітетом, який подає ухвалений текст Комітету міністрів для затвердження після консультацій з Парламентською асамблеєю. Після її затвердження

Комітетом міністрів, текст поправки надсилається Сторонам для прийняття.

3. Будь-яка поправка до частин I і частини II цієї Хартії набирає чинності стосовно тих Сторін, які її прийняли, в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку три Сторони поінформували Генерального секретаря про її прийняття.

Стосовно будь-якої Сторони, яка приймає поправку після набрання нею чинності, поправка набирає чинності в перший день місяця, що настає після

закінчення одномісячного періоду від дати, на яку ця Сторона поінформувала Генерального секретаря про її прийняття.

4. Будь-яка поправка до частин III - VI цієї Хартії набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку всі Сторони поінформували Генерального секретаря про її прийняття.

Частина VI

Стаття K

Підписання, ратифікація та набрання чинності

1. Цю Хартію відкрито для підписання державами - членами Ради Європи. Вона підлягає ратифікації, прийняттю або затвердженню. Ратифікаційні грамоти або документи про прийняття чи затвердження здаються на зберігання Генеральному секретареві Ради Європи.

2. Хартія набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку три держави - члени Ради Європи висловили свою згоду на обов'язковість для них цієї Хартії відповідно до попереднього пункту.

3. Стосовно будь-якої держави-члена, яка висловлюватиме свою згоду на обов'язковість для неї цієї Хартії після набрання нею чинності, Хартія набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати здачі на зберігання ратифікаційної грамоти або документа про прийняття чи затвердження.

Стаття L

Територіальне застосування

1. Дія цієї Хартії поширюється на територію метрополії кожної Сторони. Кожна Сторона, яка підписала цю Хартію, під час підписання або здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження, може визначити у заяві на ім'я Генерального секретаря Ради Європи територію, яка для цілей цієї статті вважається територією її метрополії.

2. Будь-яка Сторона, яка підписала цю Хартію, під час підписання або здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження або в будь-який інший час після цього може заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про поширення дії Хартії цілком або частково на визначену в цій заяві територію (території), яка не входить до складу метрополії і за міжнародні відносини якої вона відповідає або за яку вона несе міжнародну відповідальність. В такій заяві Сторона зазначає статті або пункти частини II Хартії, які вона визнає обов'язковими стосовно територій, зазначених у повідомленні.

3. Дія Хартії поширюється на територію (території), зазначену у вищезгаданому повідомленні, в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання такого повідомлення Генеральним секретарем.

4. Будь-яка Сторона в подальшому може заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про те, що стосовно однієї чи більше з тих територій, на які дію Хартії було поширено згідно з пунктом 2 цієї статті, вона визнає обов'язковими будь-які статті або позначені цифрами пункти, які вона ще не прийняла стосовно цієї території (територій). Такі взяті в подальшому зобов'язання вважаються складовою частиною первісної заяви щодо відповідної території і набирають такої ж чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання такого повідомлення Генеральним секретарем.

Стаття М

Денонсація

1. Будь-яка Сторона може денонсувати цю Хартію тільки після закінчення п'ятирічного періоду від дати, на яку Хартія набрала для неї чинності, або після закінчення будь-якого наступного дворічного періоду і у кожному випадку через шість місяців від дати повідомлення Генерального секретаря Ради Європи у письмовій формі про свій намір денонсувати Хартію. Генеральний секретар надсилає відповідну інформацію іншим Сторонам.

2. Будь-яка Сторона може відповідно до положень попереднього пункту денонсувати будь-яку прийняту нею статтю або будь-який прийнятий нею пункт частини II Хартії, якщо кількість статей або пунктів, які ця Сторона визнала обов'язковими для неї, становить не менше 16 статей та 63 пунктів і якщо ці статті або пункти включають статті, визначені Стороною з числа тих, що конкретно вказані у підпункті b пункту 1 статті А.

3. Будь-яка Сторона на умовах, зазначених у пункті 1 цієї статті, може денонсувати цю Хартію або будь-яку статтю чи будь-який пункт частини II Хартії стосовно будь-якої території, на яку дія Хартії поширюється відповідно до повідомлення, зробленого згідно з пунктом 2 статті L.

Стаття N

Додаток

Додаток до цієї Хартії становить складову частину Хартії.

Стаття O

Повідомлення

Генеральний секретар Ради Європи повідомляє держави – члени Ради та Генерального директора Міжнародного бюро праці про:

- a) будь-яке підписання;
- b) здачу на зберігання будь-якої ратифікаційної грамоти або будь-якого документа про прийняття чи затвердження;
- c) будь-яку дату набрання чинності цією Хартією згідно зі статтею K;

- d) будь-яку заяву, зроблену на виконання пунктів 2 і 3 статті А, пунктів 1 і 2 статті D, пункту 2 статті F, пунктів 1, 2, 3 і 4 статті L;
- e) будь-яку поправку, зроблену відповідно до статті J;
- f) будь-яку денонсацію відповідно до статті M;
- g) будь-яку іншу дію, будь-яке повідомлення або сповіщення, які стосуються цієї Хартії.

На посвідчення чого нижчепідписані, належним чином на те уповноважені представники підписали цю переглянута Хартію.

Вчинено у Страсбурзі третього дня травня місяця 1996 року англійською і французькою мовами, причому обидва тексти є однаково автентичними, в одному примірнику, який зберігатиметься в архіві Ради Європи. Генеральний секретар Ради Європи надсилає засвідчені копії цієї переглянутої Хартії кожній державі - члену Ради Європи та Генеральному директору Міжнародного бюро праці.

ЕВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ

СОЦІАЛЬНА ЗАЛУЧЕНІСТЬ

ДЕМОКРАТІЯ

АКТИВНЕ ГРОМАДЯНСТВО

ПРАВА Л

СОЛІДАРНІСТЬ

ДЕМОКРАТІЯ

ЕВ

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

УЧАСТЬ

СОЦІАЛЬНЕ П

КОНТАКТЫ

Донецкий Молодежный Дебатный Центр

проспект Ильича 79/31,
83003, Донецк, Украина

тел/факс: +38(062) 385 98 39
тел: +38 (063) 345 77 91

E-mail: debate@cent.dn.ua
www.cent.dn.ua

Проект „Стандарти Європейського Союзу в сфері соціальної, молодіжної та громадської політики та роль органів державної влади в процесі їх досягнення” реалізується в партнерстві Донецьким молодіжним дебатним центром та Донецьким обласним центром перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій Донецької обласної адміністрації за фінансової підтримки Європейської програми та програми „Схід-Схід” міжнародного фонду „Відродження”