

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

**ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УПРАВЛІННЯ**

Н.Г. Діденко

І.Я. Тодоров

О.Р. Чугріна

О.К. Міхеєва

ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА І СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В ЄС

Довідник

Затверджено
вченою радою ДонДУУ.
Протокол № 3 від 25.11.2012

Донецьк ДонДУУ 2012

УДК 304.44:339.923

ББК С5

Є24

Є24 **Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС: довідник** / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва / за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – 150 с.

Довідник підготовлений в рамках освітньої програми Європейського Союзу – програми імені Жана Моне, мета якої – підвищення рівня знань й поінформованості суспільства в ЄС та поза його межами з питань європейської інтеграції.

Пропоноване видання містить інформацію щодо ключових термінів соціальної політики і соціального партнерства в ЄС, структури, соціального устрою ЄС, європейської інтеграції України.

Розрахований на студентів, викладачів, фахівців і на тих, хто цікавиться питаннями євроінтеграції.

The object of studying is social integration of EU countries. Subjects of studying are law basics, priorities and main directions of social politics and partnership in Europe, possibilities of adaptation of European experience in Ukraine.

The manual will consist of statistic and informational materials about institutions, social politics and partnership in EU, terminology of Eurointegration

Рецензенти: **Крапівін О.В.** – д-р іст. наук, проф., зав. каф. міжнар. відносин та зовнішньої політики Донецького національного університету;

Токарева В.І. – д-р наук з держ. упр., проф., проректор з наук.-пед. роботи і міжнар. зв'язків Донецького державного університету управління

© Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва, 2012.

© Донецький державний університет управління, 2012.

ЗМІСТ

А

Агентства ЄС.....	7
Адаптація законодавства.....	7
Аденауер Конрад.....	8
Амстердамський договір.....	9
Асоціація, угода про асоціацію.....	9

Б

«Батьки Європи».....	9
Безпека соціальна.....	10
Блакитна карта.....	10
Болонський процес.....	10

В

Відкритий метод координації.....	11
Вільне переміщення робочої сили в ЄС.....	12
Визнання дипломів/кваліфікацій у Європі.....	14
Виробничі ради в Німеччині.....	16

Г

Гаспері Альчіде де.....	18
Гендер.....	19
Генеральний секретаріат Європейської комісії.....	19
Громадянство Європейського Союзу.....	20

Д

Демократія участі.....	21
Держава загального добробуту.....	21
Державно-приватне партнерство.....	22
Діалог культур.....	24
Директива ЄС про робочий час.....	28

Є

Євро.....	28
Європейська ідентичність.....	29
Європейська комісія.....	29
Європейська комісія проти расизму і нетерпимості.....	33
Європейська концепція соціальної ексклюзії.....	36
Європейська освітня фундація.....	38

Європейська політика сусідства (ЄПС)	38
Європейська Рада.....	39
Європейська служба зайнятості.....	41
Європейська соціальна модель	42
Європейська соціальна хартія.....	42
Європейська стратегія зайнятості.....	46
Європейська хартія регіональних мов або мов меншин	51
Європейське економічне співтовариство (ЄЕС)	53
Європейське об'єднання вугілля і сталі.....	54
Європейське співтовариство з атомної енергетики (Євратом).....	54
Європейське соціальне партнерство	54
Європейські моделі організації охорони здоров'я.....	55
Європейські освітні програми	59
Європейські трудові ради.....	62
Європейські угоди.....	63
Європейський інструмент із демократії і прав людини	64
Європейський Парламент.....	65
Європейський соціальний фонд	68
Європейський Союз.....	69
Європейський спільний ринок.....	70
Європейський страховий поліс.....	72
Європейський суд	72
Європейський центр розвитку професійної освіти.....	73
Єдиний європейський акт	74
Е	
Етапи європейської інтеграції.....	74
З	
Загальноєвропейський простір вищої освіти (ЕНЕА)	74
Засновницькі договори про ЄС.....	75
І	
Інститути співпраці України з ЄС	76
Інтеграція України до ЄС.....	76
Інформаційна мережа Європейської Спільноти.....	77
К	
Конституція Європейського Союзу	78
Копенгагенські критерії	78

Л	
Лібералізація візового режиму з ЄС.....	79
Лісабонський договір.....	80
М	
Маастрихтський договір.....	81
Медичне страхування в ЄС.....	82
Міжсекторне соціальне партнерство.....	84
«Модель соціальної гармонії в Нідерландах»	85
Моне Жан (1888-1979).....	89
Мультикультуралізм.....	90
Н	
Ніщцький договір.....	92
О	
Основні джерела права ЄС.....	92
П	
Пакт стабільності і зростання Європейського Союзу	93
«План Шумана»	93
Політика розширення	94
Політика і стратегія зайнятості в ЄС.....	94
Політика обмеження соціального виключення в Європі	96
Правова система Європейського Союзу	99
Правові засади інтеграції України до ЄС	100
Практика співучасті найманих працівників в управлінні підприємствами у Швеції.....	101
Пріоритети регіональної політики ЄС	104
Принцип субсидіарності.....	104
Програма соціальних дій ЄС.....	105
Р	
Рада Європейського Союзу.....	105
Рамкова конвенція про захист національних меншин.....	107
Рахункова палата ЄС	107
Ринок праці в ЄС.....	108
С	
Свобода підприємницької діяльності в ЄС	111
Соціальна ексклюзія	113
Соціальна політика	115

Соціальна політика ЄС.....	115
Соціальне партнерство	117
Соціальне ринкове господарство в Німеччині	118
Соціальні стандарти в ЄС.....	121
Соціальний вимір спільного європейського ринку.....	122
Соціальний діалог	123
Соціальний захист в ЄС	124
Соціальний контракт	126
Стандарти якості життя в Європі	128
Стратегія і структури ЄС щодо забезпечення гендерної рівності...	128
Структурні фонди ЄС	131
Східне партнерство	132
Т	
Тарифна автономія підприємства.....	133
Теорії європейської інтеграції	133
У	
Угода про асоціацію	136
Угода про зону вільної торгівлі	137
Угода про партнерство і співробітництво (між Україною та ЄС)...	138
Ф	
Федералістський союз європейських національних меншин	138
Х	
Хартія основних соціальних прав працівників ЄС	140
Ш	
Шенгенська угода	144
Шуман Робер	145

АГЕНТСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Агентства Європейського Союзу – децентралізовані органи ЄС, що мають особливі управлінські, наукові, технічні функції і окремий правовий статус.

У сфері соціальної політики діють такі агентства як Європейське агентство з безпеки та охорони здоров'я на робочому місці (EU-OSHA), Європейський центр запобігання і контролю захворювань (ECDC), Європейський центр професійної підготовки (CEDEFOP), Європейський фонд покращення життя та праці (EUROFOUND), Європейський фонд професійного навчання (ETF).

До виконавчих агентств належать: Виконавче агентство з освіти, аудіовізуальної політики і культури (EACEA), Виконавче агентство Європейської ради з досліджень (ERC Executive Agency), Виконавче агентство з охорони здоров'я та споживання (EANC), Виконавче агентство з досліджень (REA).

АДАПТАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА

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

18 березня 2004 р. Верховною Радою України був ухвалений Закон України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». Цим законом в українську національну правову систему вперше без перекладу був уведений термін *acquis communautaire*.

Acquis communautaire (фр. акі комюнотер) – букв. «надбання спільноти», самоназва правової системи, правового порядку Європейського Союзу, що зазвичай не перекладається національними мовами. Пріоритетні сфери А.з.: митне законодавство, закони про компанії, банківську справу, бухгалтерський облік і податки, інтелектуальна власність, охорона праці, фінансові послуги, правила конкуренції, державні закупки, охорона здоров'я та життя людей, тварин і рослин, навколишнє середовище; захист прав споживачів, непряме оподатку-

вання, технічні правила і стандарти, закони та інструкції стосовно ядерної енергетики, транспорт.

Україна досягла значного прогресу в процесі адаптації законодавства. З метою приведення системи законодавства України до стандартів ЄС мають бути виконані такі завдання: посилення контролю за виконанням законів і поширення інформації, пов'язаної з законодавством ЄС, та визначення ефективної методології.

АДЕНАУЕР КОНРАД

Аденауер Конрад (1876-1967), німецький державний діяч, канцлер Федеративної Республіки Німеччини. Народився 5 січня 1876 р. у Кельні, в родині службовця юридичної контори. Вивчав юриспруденцію в університетах Фрайбурга, Мюнхена і Бонна, працював адвокатом у рідному місті. У 1906 р. поступив на службу в міську адміністрацію Кельна як спеціаліст з податків. У 1911 р. Аденауер був обраний заступником обербургомістра, а в 1917 р. став обербургомістром і пробув на цій посаді 16 років.

Аденауер зіграв важливу роль в загальнонімецькій національній політиці як член католицької партії «Центр» (з 1906 р.). Як депутат від цієї партії в 1917-1933 рр. брав участь у роботі ландтагу Рейнської області і пруської Державної ради. Пізніше став головою ради.

У 1933 р. Аденауер був зміщений з усіх своїх постів гітлерівським режимом, майже 12 років перебував на становищі політичного емігранта в Рендорфі поблизу Бонна, в 1944 р. був заарештований нацистами в концентраційний табір.

Аденауер К. – один із засновників Християнсько-демократичного союзу (ХДС) – партії «середнього шляху», метою якої стало відновлення Німеччини в дусі християнства.

У 1948 р. Аденауер став головою парламентської ради, завданням якої була підготовка Основного закону Західної Німеччини. У 1949 р. Перший німецький федеральний парламент (бундестаг) обрав його канцлером. Він переобирався на цей пост в 1953, 1957 і 1961 роках. У 1963 р. Аденауер вийшов у відставку.

Вольовий та енергійний, прагматичний політик К. Аденауер користувався популярністю і заслуговував на звернення до себе «Der Alte» («Господар»). Його основними ідеями стали – соціальна ринкова економіка та «нова Німеччина у новій Європі».

Аденауер вважав, що в зосередженні політичної та економічної влади в руках держави (на чому наполягали соціалісти) полягає не-

безпека для індивідуальної свободи; більші можливості для збереження свобод особистості надає розведення сфер економіки і держави, при якому державі відводиться обмежена, чисто контролююча функція.

У зовнішній політиці Аденауер вважав головним завданням остаточне вирішення проблеми збалансованого політичного становища Німеччини між Сходом і Заходом. Зокрема, Аденауер сприяв усвідомленню німецьким народом почуття провини за нацистські злочини.

Аденауер сприяв зміцненню відносин з Францією, що служило гарантією стабільного розвитку Європи та руху за європейську інтеграцію.

Аденауер підписав Паризький мирний договір 1947 р., який поглибив європейську рівновагу і створив умови для об'єднаної Європи.

АМСТЕРДАМСЬКИЙ ДОГОВІР

Амстердамський договір 1997 р. був спрямований на забезпечення дієвості ЄС під час запланованого розширення на Схід, його відповідності глобальним викликам. Важливим аспектом Договору є захист основних прав громадян ЄС, реформа Спільної зовнішньої та безпекової політики, подальше зміцнення Європейського парламенту, а також імплементація Шенгенської угоди.

Відповідно до угоди Європейський Союз розглядався як простір для волі, безпеки і справедливості, в рамках якого вживаються заходи для підвищеного захисту прав, свобод та інтересів громадян.

АСОЦІАЦІЯ, УГОДА ПРО АСОЦІАЦІЮ

Асоціація, угода про асоціацію має поглибити економічне співробітництво та сприяти розвитку демократичних і правових структур в асоційованих державах. Хоча асоціація виходить за межі суто торговельних відносин, вона не передбачає автоматичного членства в ЄС, частіше містить приписи щодо політичного діалогу та співробітництва в таких сферах як культура, наука, освіта.

На даний час Україна веде переговори з ЄС щодо підписання Угоди про асоціацію.

«БАТЬКИ ЄВРОПИ»

«Батьки Європи» – група політичних діячів – Жан Моне, Робер Шуман, Конрад Аденауер, Альчіде де Гаспері – які очолили процес європейської інтеграції і запропонували конкретний проект європейського будівництва.

БЕЗПЕКА СОЦІАЛЬНА

Безпека соціальна – забезпечення стабільності, створення комфортних соціальних умов (матеріальних, санітарно-епідеміологічних, екологічних тощо, які забезпечують якість життя і гарантують мінімальний ризик для життя, фізичного і психічного здоров'я людини), за яких люди отримують можливість реалізовуватися у своїх власних інтересах і в інтересах суспільства в цілому.

Безпека соціальна є складовою національної безпеки, процесом досягнення стану захищеності соціальних інтересів від загроз.

БЛАКИТНА КАРТА

Блакитна карта – це документ, що підтверджує право на проживання та працевлаштування на території більшості країн ЄС. Директива 2009/50/ЄС про введення «блакитної карти» була ухвалена Євросоюзом 25 травня 2009 р.

БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС

БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС – реформа вищої освіти в Європі, започаткована підписанням Болонської декларації в 1999 р. у м. Болонья (Італія).

У рамках Болонського процесу сформульовано шість головних завдань:

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

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

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

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

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

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

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

Україна приєдналася до Болонського процесу у 2005 р.

ВІДКРИТИЙ МЕТОД КООРДИНАЦІЇ

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

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

- 1) визначення завдань та рекомендації на рівні ЄС;
- 2) встановлення кількісних та якісних показників і стандартів для моніторингу успіхів;
- 3) розвиток національних планів дій;
- 4) стимулювання процесу взаємного навчання через формальне та неформальне оцінювання.

ВІЛЬНЕ ПЕРЕМІЩЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ЄС

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

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

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

У Хартії Європейського Співтовариства про основні соціальні права трудящих від 09.12.1989 р. на перше місце було поставлено свободу переміщення. Згідно з п. 1 цієї Хартії кожен працівник Європейського Співтовариства має право на свободу переміщення територією Співтовариства відповідно до обмежень, спричинених вимогами громадського порядку, державної безпеки і здоров'я суспільства. Право на свободу переміщення дає кожному працівникові можливість працювати в Співтоваристві за будь-якою професією або спеціальністю згідно з принципом рівності щодо доступу до найманої праці, умов праці та соціального захисту в приймаючій країні (п. 2 Хар-

тії). Стосовно розвитку вищевказаних норм п. 3 Хартії проголосив, що право на вільне переміщення передбачає: 1) гармонізацію умов проживання в усіх державах-членах, особливо в разі возз'єднання родин; 2) усунення перешкод, що виникають у результаті невизнання дипломів або еквівалентів свідоцтв про професійну кваліфікацію; 3) поліпшення умов життя і роботи працівників прикордонних районів.

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

Цілий ряд регламентів і директив ЄС спрямований на забезпечення свободи руху робочої сили, а саме: Регламент (ЄС) Комісії «Про право працівників залишатися на території держави-члена після здійснення там трудової діяльності» від 29.06.1970 р. № 1251/70; Регламент (ЄС) Ради «Про вільне пересування працівників усередині Співтовариства» від 15.10.1968 р. № 612/68; Директива Європейського Парламенту та Ради «Про право громадян і членів їх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів, що змінює Регламент (ЄС) № 1612/68 і відміняє Директиви ...» від 29.04.2004 р. № 2004/38/ЄС. Згідно з рішеннями Єдиного Європейського Акта (ЄЄА) 1986 р. всі внутрішні бар'єри на шляху руху робочої сили були усунені з 1 січня 1993 р.

Право на вільний рух стосується не лише працездатного населення. Згідно зі ст. 18 Договору про європейську спільноту, кожен громадянин ЄС має право на вільне перебування будь-де на території Євросоюзу. Це право є практичним втіленням ідеї європейського громадянства. Свобода пересування є важливим чинником досягнення цілей спільного ринку. Водночас, вона забезпечує гнучкість, а, отже, і більшу дієвість ринку праці. Таким чином, ЄС ставить завдання створення мобільного простору ринку праці без будь-якої дискримінації працівників на ґрунті громадянства в питаннях працевлаштування, заробітної плати, умов найму тощо. Важливу роль в цьому сенсі має директива 89/48 про взаємне визнання професійної кваліфікації (набула чинності в квітні 1991 р.), яка визначає, що держави ЄС визнають взаємну кваліфікацію фахівців, якщо вони були офіційно визнані в своїй країні. Визнавши це, держава, до якої в'їжджає фахівець, залишає за собою право встановити для нього необхідність до-

даткової підготовки в межах чітко встановлених вимог і тимчасового періоду. У цілому директива виходила з презумпції, що отримана освіта та досвід роботи фахівців не відрізняються принципово в державах ЄЕС, а відтак немає серйозних підстав для створення фахівцям-мігрантам будь-яких перешкод.

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

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

Винятки з прав, передбачених у ст. 48 Договору, містяться у п. 3. Вони стосуються державної політики, громадської безпеки і громадського здоров'я. Так, директива СМ 64/221 встановила, що при обмеженні права особи на в'їзд в країну має братися до уваги винятково його поточна поведінка, а не загальна характеристика. Влада країни має переконливо довести, що особа, котра намагається в'їхати в країну, є дійсно небезпечною для її громадськості.

ВИЗНАННЯ ДИПЛОМІВ/КВАЛІФІКАЦІЙ У ЄВРОПІ

Визнання дипломів кваліфікацій – це офіційне підтвердження/прийняття освітніми інституціями однієї країни періодів навчання, освітньої кваліфікації та/або академічного ступеня, здобутого в результаті навчання в іншій країні.

Лісабонська конвенція 1997 р. з визнання іноземних кваліфікацій, що стосуються вищої освіти в європейському регіоні, дозволяє країнам призначення визнавати присвоєні кваліфікації та визначає права здобувачів освіти/шукачів роботи як такі: право на неупереджену оцінку здобутої кваліфікації; право на визнання кваліфікації у випадку, якщо немає суттєвих відмінностей у змісті кваліфікацій;

право на отримання роз'яснень та доказів щодо наявих суттєвих відмінностей у разі невизнання.

Елементи кваліфікацій, що підлягають визнанню: рівень отриманої кваліфікації, кількість аудиторних/навчальних годин; набуті навички та компетентності; результати навчання.

Процедура визнання дипломів складається з таких заходів: надання рекомендацій та експертної оцінки якості іноземних кваліфікацій, пов'язаних із вищою чи середньою освітою для тих осіб, які в'їжджають у країну, та осіб, які виїжджають із країни на навчання чи у пошуках роботи; порівняння дипломів, структури курсів, навантаження та академічних ступенів з тими, що існують у країні призначення; видання спеціального документа, що підтверджує знання та вміння, у випадках, коли документи про здобуту кваліфікацію відсутні (стосується біженців, жертв насильницького переселення, постраждалих від торгівлі людьми тощо); переклад документів, що підтверджують кваліфікацію, особливо в умовах відсутності додатка до диплома; перевірка достовірності документів, що підтверджують кваліфікацію тощо.

Інструментами, що допомагають оцінити та пояснити здобуту кваліфікацію, є європейська система перенесення і накопичення кредитів (ECTS), додаток до диплома, національні рамки кваліфікацій та система забезпечення якості освіти.

У процесі оцінювання застосовуються такі критерії: статус/рівень вищого навчального закладу, що видав диплом; членство країни, в якій було здобуто кваліфікацію, в Лісабонській конвенції; причини, за яких необхідно провести процедуру оцінювання і визнання кваліфікації; наявність у країні призначення кваліфікації, визнання якої проводиться, та інші критерії.

Комітет Лісабонської конвенції з визнання кваліфікацій, Європейська мережа інформаційних центрів академічної мобільності (ENIC) та мережа національних інформаційних центрів академічного визнання (NARIC) є найвідомішими організаціями щодо втілення Лісабонської конвенції та визнання кваліфікацій в Європі.

За визнання іноземних кваліфікацій в країнах, що ратифікували Лісабонську конвенцію, зазвичай, відповідають центральні виконавчі органи освіти.

ВИРОБНИЧІ РАДИ В НІМЕЧЧИНІ

Виробничі ради в німеччині (works councils) – це консолідований орган, що обирається з представників робітників і службовців даного підприємства згідно з діючим законодавством про правовий статус підприємства. До виробничої ради входять представники не лише профспілок, але й усіх трудящих, але у виборах не мають права брати участь особи, які представляють роботодавця, зокрема, провідні службовці, члени правління акціонерного товариства.

Виробничі ради у Німеччині беруть початок з трудових комітетів, які відігравали велику роль у реалізації трудових відносин у видобувній галузі ще напередодні Першої світової війни. Під час Першої світової війни в 1916 р. система трудових комітетів була запроваджена у всі види бізнесу, причому право на їх створення отримали колективи підприємств з чисельністю не менше 50 працівників. Ці комітети були скасовані в 1934 р. нацистським режимом, а відновлені вже у Західній Німеччині в 1946 р. Ухвалений у 1972 р. Закон надав виробничим радам широкі повноваження.

У період возз'єднання Німеччини в 1996 р. законодавці розширили права робітників і службовців, що не входять в колективні організації. Підвищилася відповідальність виробничих рад за процеси скорочення чисельності персоналу підприємства. Без санкції виробничої ради проводити скорочення персоналу в процесі реструктурування бізнесу було заборонено. Законодавчі поправки надавали можливість працівникові або службовцеві подавати прохання про незгоду на це скорочення. При цьому таке прохання мало розглядатися трудовим судом з метою встановлення законності причин, на підставі яких було проведене скорочення.

В даний час виробнича рада підприємства обирається працівниками (за винятком керівників підприємства) таємним голосуванням строком на 4 роки. Чисельність ради залежить від кількості працюючих на підприємстві й складає від 3 до 31 члена за числа зайнятих відповідно від 21 до 9000 чоловік. На кожні 300 працівників один член ради звільняється (зі збереженням зарплати) від своїх безпосередніх виробничих обов'язків. Якщо число працівників становить понад 9000 осіб, кількість членів ради збільшується на 2 особи з кожних наступних 3000 працівників. Якщо компанія складається з декількох підприємств, то їх виробничі ради формують загальну раду компанії; при входженні в концерн декількох компаній, відповідно, утворюється виробнича рада концерну.

Право працівників на створення виробничої ради підприємства не реалізується автоматично і вимагає прояву їх ініціативи. Виробничі ради є не на всіх підприємствах, але чим більше розмір підприємства, тим більше ймовірність утворення на ньому ради.

Трудові відносини між роботодавцем та працівниками підприємства регулюються таким чином, щоб роботодавець і виробнича рада підприємства мали зустрічатися, принаймні, один раз на місяць. Вони обговорюють актуальні питання з метою досягнення згоди, оскільки боротьба між роботодавцем і виробничою радою неприпустима. Вони мають утримуватися від дій, які можуть завдати шкоди виробничому процесу і зруйнувати трудову злагоду на підприємстві.

Роботодавець зобов'язаний своєчасно інформувати виробничу раду та консультуватися з нею з питань, що стосуються планування кадрової політики, зокрема, вимог до кадрів, їх професійного навчання, вживання необхідних для цієї сфери заходів. Виробнича рада підприємства може вносити пропозиції роботодавцю щодо вдосконалення кадрового планування і може вимагати, щоб інформація про наявні вакансії поширювалася, перш за все, серед працівників підприємства.

Крім того, при вирішенні питань, які стосуються найму, звільнення, переміщення працівників, потрібна згода виробничої ради; за відсутності такої, рішення ухвалює комісія з примирення. Слід відзначити, що виробнича рада підприємства може відмовити у згоді, якщо: кадрові рішення порушують закони, адміністративні регламенти, норми з техніки безпеки, положення колективних договорів і заводських угод, ухвали судів або постанови адміністративних органів. Це стосується також ситуацій, коли є обґрунтоване побоювання, що кадрові рішення можуть призвести до звільнення працівників або до інших, несприятливих для них, наслідків. Якщо виробнича рада не дає згоди на кадрові рішення роботодавця, останній може звернутися до трудового суду, який ухвалює остаточне рішення.

Якщо працівник систематично і грубо порушує мир на підприємстві шляхом незаконної поведінки або серйозного порушення принципів, виробнича рада може зажадати від роботодавця звільнення такого працівника або переміщення його на інше робоче місце

У тісному співробітництві з виробничими радами можуть діяти представницькі органи молоді, учнів, інвалідів, які мають право призупиняти рішення виробничої ради, якщо воно суперечить їх інтересам.

Таким чином, члени ради беруть участь у вирішенні виробничих, кадрових, соціальних питань, що дає можливість формувати таку модель: робітник – співробітник – партнер.

Для здійснення робочих контактів між робітниками і виробничою радою діє такий орган як виробничі збори. Не менше одного разу на рік роботодавець зобов'язаний доповідати на виробничих зборах про стан справ і перспективи розвитку підприємства, надавати виробничій раді інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, кадрове планування, плани раціоналізації та інші заходи.

Виробнича рада має право добиватися від роботодавця примусового регулювання питань про компенсацію робітникам втрат у зв'язку із наміченими змінами на виробництві, наслідком яких може бути масове звільнення працюючих. Важливою є участь виробничої ради у розробці соціального плану, який складається на випадок закриття підприємства.

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

ГАСПЕРІ АЛЬЧІДЕ ДЕ

Гаспері Альчіде де (1881-1954) – італійський політик, один із засновників Італійської народної партії, згодом – її лідер і генеральний секретар, з 1921 р. – член парламенту. За виступи проти фашизму був на 16 місяців ув'язнений у 1927-1928 рр. З 1931 р. працював у Ватиканській бібліотеці.

У 1943 р. заснував Християнсько-демократичну партію Італії, на той момент нелегальну, що базувалася на основі Народної партії. 12 грудня 1944 р. став міністром закордонних справ Італії в урядах Іваное Бономе та Ферручо Паррі, з 10 грудня 1945 р. був прем'єр-міністром. Як лідер найбільшої політичної партії парламентської

більшості в Італії формували 8 коаліційних і однопартійних урядів поспіль, обіймаючи посаду прем'єр-міністра протягом найдовшого терміну в повоєнній історії Італії. До 10 жовтня 1946 р. і з 26 липня 1951 р. по 2 серпня 1953 р. був також міністром закордонних справ, з 13 липня 1946 по 28 січня 1947 р. – міністром внутрішніх справ. 12 червня 1946 р., після зречення короля Умберто II, де Гаспері став регентом до 1 липня, коли була проголошена республіка й Енріко де Нікола став тимчасовим президентом.

Разом з Жаном Моне, Робером Шуманом, Конрадом Аденауером вважається одним з батьків-засновників ЄС. Де Гаспері був прихильником федералістської концепції європейської інтеграції. В 1953 р. пішов у відставку. В 1954 р. був обраний другим головою Європейського парламенту, але помер у тому ж році.

ГЕНДЕР

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

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

Гендерна політика – напрям державної діяльності, спрямований на реальне утвердження рівних прав та забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків через надання гарантій рівної участі у всіх сферах публічного життя, створення збалансованої системи пільг і соціального захисту для жінок і чоловіків, забезпечення рівних можливостей на ринку праці, в сфері освіти, політичних, громадянських та культурних прав.

ГЕНЕРАЛЬНИЙ СЕКРЕТАРІАТ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОМІСІЇ

Генеральний секретаріат фактично поділений на сім т. зв. генеральних дирекцій: юридична служба; управління, бюджет, переклад; регіональна, соціальна, освітня політика, соціально-економічний комітет; внутрішній ринок, промислова політика, інтелектуальна власність, транспорт, навколишнє середовище, охорона споживачів, підприємства і послуги, сталеві промисловість; наука, технологія,

енергія; міжнародні відносини та співпраця для розвитку; економічні й фінансові справи, інформація, публікації, співпраця з Європейським Парламентом.

ГРОМАДЯНСТВО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Громадянство Європейського Союзу (Г.Є.С.) (англ. Citizenship of the Union) визначається належністю до громадянства однієї з його країн-членів.

Трансформація ЄС (від союзу держав-членів до союзу народів Європи) підштовхнула до запровадження в Євросоюзі європейського громадянства з метою посилення захисту прав та свобод людини і громадянина, підвищення популярності європейської інтеграції серед населення держав-членів ЄС.

Нормативне оформлення інститут союзного громадянства набув уперше у Маастрихтському договорі (ст. 88e), де було вказано на запровадження Г.Є.С. і зазначалося, що кожен громадянин держави-члена є громадянином і Союзу. Подальшого розвитку Г.Є.С. набув в Амстердамському і Лісабонському договорах, які конкретизували правову природу Г.Є.С. шляхом внесення уточнення про те, що воно має доповнювати, а не замінювати собою національне громадянство, тобто таке громадянство є субсидіарним.

Зміст Г.Є.С. складають взаємні права та обов'язки людини й інститутів Союзу (приміром, вибори до Європейського Парламенту, подання петицій) або полегшують перехід з-під юрисдикції однієї держави-члена до юрисдикції іншої (вільне пересування територією Союзу).

Фактично після запровадження громадянства Європейського Союзу для громадян усіх держав-членів ЄС було встановлено єдиний правовий статус у межах території цього об'єднання. У Лісабонському договорі закріплено 4 блоки таких прав: а) право вільно пересуватись і мешкати на території держав-членів. При цьому Євросоюз забезпечує відсутність контролю за особами в межах внутрішніх кордонів і провадить спільну політику стосовно надання притулку, імміграції й контролю за зовнішніми кордонами, засновану на солідарності між державами-членами ЄС; б) право обирати й бути обраним на виборах до Європейського Парламенту, а також на муніципальних виборах у державах-членах ЄС, де мешкають громадяни Союзу, на тих самих умовах, що і громадяни будь-якої держави-члена ЄС; в) дипломатичний і консульський захист з боку органів

будь-якої держави ЄС в третій країні, де немає представництва рідної країни громадянина ЄС; г) право направляти петиції до Європейського Парламенту, подавати скарги Європейському Омбудсмену і звертатися до інститутів і консультативних органів Союзу будь-якою мовою Договору й отримувати відповіді тією самою мовою.

Гарантування Європейським Союзом реалізації вищенаведеного переліку прав стало можливим завдяки визнанню ключовою засадою правового статусу громадян ЄС принципу недискримінації за ознакою національного громадянства.

До винятків з дії принципу належить право держав-членів ЄС не допускати іноземців (зокрема і громадян інших держав-членів ЄС) до посад, безпосередньо пов'язаних зі здійсненням реальних державно-владних повноважень, що сприяє збереженню суверенітету держав-членів ЄС.

ДЕМОКРАТІЯ УЧАСТІ

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

ДЕРЖАВА ЗАГАЛЬНОГО ДОБРОБУТУ

Термін «держава загального добробуту» (welfare state) з'явився після Другої світової війни і був використаний для опису комплексу заходів соціальної політики, до яких звернувся уряд Великої Британії. Кожна європейська країна долала власний шлях створення такої держави, формуючи суспільні інститути забезпечення загального добробуту відповідно до власних національних особливостей і традицій.

Для **держави загального добробуту характерні**: високий рівень охоплення соціальним захистом усіх громадян незалежно від їхнього трудового внеску; застосування принципів соціальної справед-

ливості, завдяки чому відбувається матеріальна підтримка всіх осіб, які її потребують, а не лише тих, хто заробив право на соціальні виплати трудовою діяльністю.

Найвідомішою є класифікація держав загального добробуту, яку розробив Г. Еспін-Андерсен за ознаками доступності, охоплення населення і ступенем перерозподілу доходів у системах соціального забезпечення й впливу певних політичних сил на цей процес. Г. Еспін-Андерсен виокремив три моделі – **ліберальну, консервативну і соціалістичну**.

Специфічною рисою **ліберальної** моделі (Велика Британія, Ірландія) є провідна роль, що надається адресній соціальній допомозі, тоді як обов'язковому соціальному страхуванню відводиться скромніше місце. Натомість держава активно сприяє всім формам приватного страхування.

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

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

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

ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО

Державно-приватне партнерство – це 1) економічно-політична взаємодія між державою і бізнесом, сукупність визначених (формальних і неформальних) принципів, інструментів та інститутів, які забезпечують консолідацію зусиль держави і бізнесу на інституціональній основі для відповідного регулювання національної економі-

ки, інфраструктурних і суспільно значущих проектів; 2) співробітництво між підприємствами, організаціями бізнесу, державними органами, між регіональними корпораціями і державними підприємствами, спрямоване на досягнення загальних економічних цілей і на вирішення актуальних соціально-економічних задач; 3) угода (з обов'язковим за законом контрактом), яка вигідна обом сторонам: приватному сектору необхідно отримати прибуток для того, щоб інвестувати і розвиватися, державному сектору необхідно надавати послуги гарантованої якості і максимально ефективно використовувати суспільні ресурси.

Під державно-приватним партнерством розуміється також об'єднання матеріальних і нематеріальних ресурсів суспільства (держави) або місцевого самоуправління і приватного сектору на довготерміновій і взаємовигідній основі для створення суспільних благ (благоустрій і розвиток територій, інженерної і соціальної інфраструктури) або надання суспільних послуг (в галузі освіти, охорони здоров'я, соціального захисту), стратегічний контракт між державою і бізнесом з метою реалізації суспільно значущих проектів як у виробничій та інноваційній сферах, так і в галузі соціальних послуг.

Виходячи з цих тлумачень, державно-приватне партнерство може визначатися як особлива форма взаємодії між державою і бізнесом, у якій поєднуються інтереси різних сторін, кожна з яких отримує в результаті партнерства певні преференції. Так, з боку бізнесу державно-приватне партнерство засновується на ідеї соціальної відповідальності, яка має суттєве значення для вирішення важливих для держави і суспільства задач. Зокрема, серед сучасних визначень соціально відповідального бізнесу ідеям державно-приватного партнерства найбільше відповідають: добровільна реалізація партнерських програм і проектів підтримки громадян на територіях, де розміщені бізнес-структури; послідовна і систематична реалізація інвестиційних програм щодо розвитку людського капіталу; турбота про зростання добробуту власних акціонерів. Загалом, метою державно-приватного партнерства можна вбачати інституціональний та організаційний альянс між державою і бізнесом для реалізації суспільно значущих проектів у широкому спектрі – від промисловості і наукових досліджень до соціальних послуг.

Європейська комісія визначила чотири основних напрямки впливу державно-приватного партнерства на розвиток інфраструктури:

- 1) надання додаткового фінансування;

- 2) привнесення нових методів управління;
- 3) створення доданої вартості для споживачів і суспільства в цілому;
- 4) найкраще визначення потреб та оптимальне використання ресурсів.

Крім цього приватний сектор може бути «засобом захисту» від економічно нежиттєспроможних проектів, оскільки недооцінка витрат і переоцінка прибутків дуже поширені при реалізації інфраструктурних проектів.

Найбільш вживаними формами державно-приватного партнерства є контракти, оренда, концесії, угоди про розподіл продукції, підприємства зі змішаним капіталом. Наявність різних форм державно-приватного партнерства надає можливість органам державного управління домовлятися з приватними партнерами на різних умовах, що суттєво розширює господарче маневрування, дозволяє органам державного управління раціональніше розпоряджатися своєю власністю.

ДІАЛОГ КУЛЬТУР

Культура як складова частина й обов'язкова умова людської життєдіяльності виявляється найчутливішою до проявів глобалізації та модернізації. Глобалізований характер сучасного світу зумовлює перетин життєвих і культурних смислів як окремих людей, так і цивілізацій. Саме в цивілізаційному вимірі особливого статусу набувають проблеми комунікації культур різних народів і спільнот, у тому числі й проблема їх співіснування в єдиному світовому просторі. З огляду на це, важливо зрозуміти місце кожної самостійної культури в єдиній загальнолюдській культурі, коли, з одного боку, відбувається процес взаємопроникнення і взаємозбагачення культур, а з іншого – не припиняється змагання культур. Іноді на цьому полі ми й сьогодні, як і в попередні віки, спостерігаємо національні, релігійні конфлікти між культурно-історичними спільнотами. Глобальні зміни, що відбуваються в сучасному світі, виявляють серйозні протиріччя в усіх сферах життя суспільства, підсилюючи взаємне протистояння загальносвітових тенденцій інтеграції та дезінтеграції, єдності й різноманіття. Сфера культури найчутливіша до таких проявів, адже від самого початку вона найбільш різноманітна й духовно вільна – кожен суб'єкт культури створює власний духовний світ, утверджує власний авторитет як визначальний принцип світобуття. У сфері культури одночасно є чинними різні логіки й різні правила гри,

створені в різні часи й різними творцями. Через це вона є хранителем пам'яті суспільства, поваги до конкретного творця й результатів його творчості. У глобалізованому світі культура, так само як і її носії, мусять захищатися від нівелювання, а то й зникнення. Для цього вона виробляє особливі механізми захисту від зникнення, перш за все підтримуючи тенденції локалізації та ідентифікації. У контексті формування ідентичності особи в умовах глобалізації, виділяють два основні способи її ідентифікації: захисту, спрямованого на ізоляцію від негативної дії глобалізаційних процесів, і проекту, що передбачає адаптацію до нових, швидко змінюваних реалій.

У наш час поняття «діалог культур» (Д.к.) вживається досить широко. За цим словосполученням розуміється така форма і спосіб комунікації двох, або більш, культур, коли кожна зі сторін визначає іншу як рівну, виявляє до неї інтерес, визнає її відмінність, поважає її унікальність і водночас, через пізнання і визнання характеристик іншої культури, поглиблює уяву про себе, чіткіше усвідомлює себе, свої контури і якості, поглиблює самоідентичність.

Рамкова угода Ради Європи підкреслює необхідність:

- створення атмосфери міжкультурного діалогу та важливість укріплення взаємоповаги, взаєморозуміння та співробітництва між усіма особами, що проживають на території держав;
- поглиблення терпимості та міжкультурного діалогу шляхом усунення перешкод між особами, які належать до різних етнічних, культурних, мовних та релігійних груп, завдяки підтримці міжкультурних організацій та рухів (ст. 6);
- підтримування вільних та мирних транскордонних контактів, діяльності неурядових організацій, свободи зборів та асоціацій, укладання двосторонніх та багатосторонніх угод у сферах культури, освіти та інформації (ст. 7).

Посилення міжкультурної взаємодії етносів є характерною ознакою сучасної доби. Проте не слід забувати, що дана тенденція за різних соціальних умов може проявлятися по-різному. В одних випадках вона може стати джерелом загострення етнокультурних суперечностей, а в інших – навпаки, яскравим проявом однієї з об'єктивних закономірностей зближення етнічних культур.

Постійна або часта взаємодія етносів приводить до швидшого засвоєння інокультурних елементів. Але насильницьке нав'язування культури неминує викликає відторгнення і, як подальший розвиток подій, – надмірну акцентуацію власної самобутності.

Щоправда, в культурній активності, яка проявляється в процесі міжетнічної взаємодії, умовно можна виділити два специфічних напрями: активність стосовно власної культури і позитивну або негативну активність відносно іншої культури.

Можна констатувати наявність двох, найбільш поширених моделей міжкультурної взаємодії етносів – інструментальної та динамічної. Перша модель значною мірою зорієнтована на адаптивні механізми тих чи інших компонентів культури. Найчастіше у даному випадку задіяними виявляються мова, взірці та норми поведінки. Друга модель – стратегічної спрямованості – дає змогу зосередитись на змінах у структурі взаємодії, спираючись на потенційні можливості міжкультурної комунікації. Однак найважливішим, мабуть, є те, що аналіз етнокультурних реалій під кутом зору розглянутих моделей дозволяє виявити проблеми й суперечності, які виникають у процесі взаємодії.

Соціальне явище Д.к. історично виникає як констатація факту їх взаємодії, зокрема, конструктивної чи деструктивної взаємодії між представниками різних культур (національних та етнічних) або між субкультурами в межах чітко визначеного просторово-часового континууму. Важливо, що ця взаємодія відбувається за певними канонами й нормами, які засвоєні традиційними носіями культури взаємодії, які мають символічний, знаковий характер. Отже, у процесі глобалізації може сформуватися така знакова система, яка була би придатна для опису й виявлення всіх реалій культури та повсякденності, залучених до глобалізаційного процесу. У такому разі, як було зазначено вище, виникає небезпека втрати різними культурами своєї індивідуальності, специфіки, а їх носії ризикують утратити свою самоідентичність та унікальність. Виділяють п'ять основних способів взаємодії культур, унаслідок яких або збагачується соціокультурний досвід людей і спільнот, або загострюються етнокультурні протиріччя, чим нерідко користуються політичні сили різного спрямування, організуючи протистояння прибічників інтеграції та диференціації.

Першим і найбільш поширеним процесом Д.к. виступає акультурація, під час якої одна культурна система перебирає на себе властивості іншої. На першому етапі цього процесу відбувається своєрідне набуття комунікативних здібностей до нової культури, а на завершальних етапах результатом акультурації може бути як сприйняття нових культурних елементів, так і заперечення нових впливів,

що веде до захисту та ідеалізації власної оригінальної культури. Основними стратегіями акультурації виступають: асиміляція, сепарація, маргіналізація та інтеграція.

Культурна експансія розширює сфери впливу домінуючої культури поза початкові межі функціонування або державні кордони. За своїм характером це процес односпрямований, контролюється «ззовні», має насильницький характер і не потребує узгодження дій та принципів з іншою культурою. Слід констатувати, що сьогодні культурна експансія є наслідком економічних та політичних експансійних дій, відбувається культурна та ідеологічна гомогенізація світу, до якої прагне не якась окрема країна, а об'єднана система різних національних секторів, схильна до специфічної форми соціально-економічної організації.

Культурна дифузія – взаємна проникність або запозичення культурних рис і комплексів із одного суспільства в інше є багатовекторним процесом взаємовпливу культур. У процесі культурного запозичення між різними культурами, яке має здебільшого вибіркового характеру, може відбуватися обмін не тільки матеріальною культурою, але й науковими та технологічними ідеями, соціальними інститутами та організаціями, звичаями й традиціями, релігійними догмами й практиками, цінностями та нормами життя. Умовою культурної дифузії є готовність приймаючої сторони до сприйняття нових елементів. У рамках міжкультурної комунікації процеси культурної дифузії обумовлені, насамперед, взаємним історичним розвитком культур, що контактують між собою.

Конструктивною формою міжкультурної комунікації можна вважати ідею синтезу культур, що є об'єднанням культурно різних елементів: орієнтирів, цінностей, норм, типів поведінки, за якого виникає якісно інше утворення. Синтез має місце, коли соціокультурна система переймає та засвоює досвід інших суспільств у сферах, що є недостатньо розвиненими в ній самій, але при цьому зберігає власну, притаманну тільки їй, основу, яка дозволяє говорити про її самобутність, про здатність підтримання цілісності та стабільності.

Культура як складова частина й обов'язкова умова людської життєдіяльності виявляється найчутливішою до проявів глобалізації та модернізації. Вона має більше, ніж інші сфери суспільства (політика, економіка тощо), різноманітну прояву, оскільки організована не на підставі певних законів функціонування, а за принципом духовного авторитету. Це уможлиблює не тільки одно-

часне співіснування різних культурних традицій, але й сприяє їх взаєморозумінню, визнанню відмінностей, а освоєння культурних традицій різними народами сприяє збагаченню їх соціокультурного досвіду.

Разом із тим, глобалізація несе для культури загрозу втрати різноманіття, унікальності. У процесі передачі духовних надбань із покоління в покоління культура виробляє чіткі механізми їх захисту, які можна охарактеризувати як локалізацію (спрямовану на збереження та підтримку національної мови, традицій, історії тощо) і проєктивність, або адаптацію, на потребу часу та цивілізації. Конкретними проявами такої адаптації, на нашу думку, є зміна культурних домінант, міфологізація дійсності, міжкультурна комунікація або діалог культур. Сутність останнього полягає в конструктивній чи деструктивній взаємодії між представниками різних культур у межах чітко визначеного просторово-часового континууму.

Найважливішим принципом сучасних міжнародних відносин і процесу управління світовими справами має бути рівність великих і малих народів, держав з розвиненою економікою та економікою, що розвивається, ядерних та неядерних держав, в цілому рівність світових цивілізацій, повага до їх культур і релігій.

ДИРЕКТИВА ЄС ПРО РОБОЧИЙ ЧАС

Директива ЄС про робочий час (1983 р.), яка застосовується до всіх трудящих Європи і передбачає:

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

ЄВРО

Євро – єдина грошова одиниця ЄС, введена до готівкового обігу **1 січня 2002 р.**, що стало етапом переходу до формування економічного та валютного союзу ЄС – найвищого етапу інтеграції. Зараз євро перебуває в обігу на території 17 країн-членів ЄС.

ЄВРОПЕЙСЬКА ІДЕНТИЧНІСТЬ

Європейська ідентичність є ціннісною основою соціальної політики в ЄС, яка базується на основі глибоко вкорінених спільних «європейських цінностей». *Європейська ідентичність* – це ключовий елемент, що дозволяє громадянам країн ЄС відчувати себе частиною єдиного цілого не лише через історичні факти або географічне положення, тим більше що нові європейські реалії все сильніше впливають на їх повсякденне життя. Союз стає об'єднанням, що поєднує інтеграцію за географічною ознакою із загальними демократичними цінностями. Таким чином впродовж останніх років країни Європи в межах Європейського Союзу переходять від переважно економічних до врівноважено-системних, багатобічних відносин.

ЄВРОПЕЙСЬКА КОМІСІЯ

Європейська комісія (European Commission) – політично незалежна інституція Європейського Союзу, створена в процесі європейської інтеграції, яка не має аналогів у національних системах урядування і представляє та підтримує інтереси ЄС у цілому. Роль Є.К. віддзеркалює її неформальна назва «двигун європейської інтеграції». Сферу повноважень Комісії регламентують ст. 17 та ст. 244-250 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДфЄС). Є.К. виступає охоронцем договорів та правового доробку (*acquis communautaire*) й забезпечує належне застосування державами-членами положень первинного та вторинного права ЄС. На додаток до цих загальних конституційних прав Комісія також має автономні повноваження у сфері Спільної сільськогосподарської політики та політики конкуренції.

Є.К. обстоює спільний інтерес Союзу та висуває належні ініціативи. Вона забезпечує виконання договорів та заходів, які ухвалюються інституціями на їх підставі. Комісія під контролем Суду Європейського Союзу наглядає за застосуванням прав Союзу. Вона виконує бюджет та керує програмами.

Є.К. виконує координаційну, виконавчу та управлінську функції, як установлено договорами. Вона забезпечує представництво Союзу в зовнішніх відносинах, за винятком сфери спільної зовнішньої та безпекової політики та інших випадків, обумовлених договорами. Є.К. ініціює щорічне та багаторічне планування діяльності Союзу з метою досягнення міжінституційних домовленостей.

Є.К. наділена правом законодавчої ініціативи, оскільки ухвалення правових актів Союзу можливе лише на підставі її пропозиції, якщо інше не передбачено договорами. Ухвалення інших актів відбувається на підставі пропозицій Комісії у випадках, передбачених договорами. Законодавча пропозиція Комісії є результатом багатостороннього процесу консультацій, який може здійснюватись різними шляхами (оцінка впливу, експертні висновки, консультування з національними експертами, міжнародними та/або недержавними організаціями, консультування за допомогою «зелених» та «білих» книг тощо). У передбачених договором випадках Комісія і Рада обов'язково мають консультуватися з Комітетом регіонів і Економіко-соціальним комітетом. Законодавча пропозиція одночасно направляється до Європейського Парламенту та в Раду. Оскільки йдеться про законодавчий процес, відносини між Європейським Парламентом та Є.К. визначаються, як правило, «Рамковою угодою щодо відносин між Європейським Парламентом та Комісією», укладеною в 2000 р.

Період повноважень Комісії становить п'ять років. Члени Комісії обираються на підставі їхньої загальної компетенції та відданості європейській справі з-поміж осіб, чия незалежність не підлягає сумніву. Під час виконання своїх обов'язків Комісія є абсолютно незалежною. На підставі ч. 2 ст. 18 ДфЄС члени Комісії не звертаються за вказівками і не зважають на них від будь-якого уряду або іншої установи, органу, служби чи юридичної особи. Вони утримуються від будь-яких дій, несумісних з їхніми обов'язками або з виконанням їхніх завдань.

Є.К., призначена між датою набуття чинності Лісабонським договором та 31 жовтня 2014 р., складається з одного громадянина кожної держави-члена, включаючи її Голову та Верховного представника Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки, який виконує функції одного із заступників Голови. Починаючи з 1 листопада 2014 р., Є.К. складатиметься з такої кількості членів, включаючи її Голову та Верховного представника Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки, що відповідає двом третинам кількості держав-членів, якщо Європейська Рада одностайно не вирішить змінити цю кількість. Члени Є.К. обираються з-поміж громадян держав-членів на основі системи суто рівномірної ротації між ними, що відбиває демографічний та географічний масштаб усіх держав-членів Європейського Союзу. Така система встановлюється Європейською Радою

одноставно відповідно до ст. 244 ДфЄС. Беручи до уваги результати виборів до Європейського Парламенту та після проведення належних консультацій, Європейська Рада кваліфікованою більшістю подає Європейському Парламентові кандидатуру Голови Комісії. Цього кандидата обирає Європейський Парламент більшістю членів свого складу. Якщо кандидат не отримує необхідної більшості, Європейська Рада, діючи кваліфікованою більшістю, протягом одного місяця подає на розгляд Європейському Парламенту нову кандидатуру, яка проходить ту саму процедуру обрання. Голова Є.К.: встановлює керівні положення щодо роботи Комісії; визначає структуру Комісії, забезпечуючи послідовність, ефективність та колегіальність її роботи; призначає з-поміж членів Комісії заступників Голови, інших, ніж Верховний представник Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки. У цей час Є.К. складається, з одного боку, з її політичної частини – Колегії комісарів: 27 незалежних членів (по одному від кожної країни-члена), включаючи Голову комісії та 5 його заступників; її адміністрації; з другого боку, до її складу входять генеральний секретаріат та чимало структурних підрозділів на зразок юридичної служби та генеральних директоратів, які відіграють вирішальну роль у забезпеченні ефективного й результативного функціонування Комісії. Саме на їх рівні ухвалюються важливі рішення з огляду на зміни й майбутні тенденції розвитку в окремих напрямках діяльності Євросоюзу. Здебільшого генеральні директорати, як і члени Комісії, мають кілька напрямів діяльності, що зумовлює необхідність залучення інших директоратів. Колегія комісарів призначається на п'ятирічний термін за згодою та формальною номінацією країн-членів під час засідання Європейської Ради. Рішення про її призначення затверджує Європейський Парламент. У процесі виконання своїх обов'язків комісари спираються на так звані кабінети, склад яких вони формують особисто. Комісія організована на кшталт уряду. Кожен комісар має сферу відповідальності, у межах якої він має готувати справи Комісії і забезпечувати їх вирішення. Розподіл портфелів не є статичним і може змінюватися Комісією. Рада за спільною згодою з обраним Головою ухвалює перелік інших осіб, яких вона пропонує призначити членами Комісії. Вони добираються на підставі пропозицій держав-членів згідно з критеріями, встановленими в другому абзаці ч. 3 та другому абзаці ч. 5 ДфЄС. Член Комісії іде у відставку, якщо цього вимагає Голова. Верховний представник Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки йде у відставку згідно з процедурою,

встановленою ч. 1 ст. 18 ДфЄС, якщо цього вимагає Голова. Голова, Верховний представник Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки та інші члени Комісії як орган підлягають схваленню Європейським Парламентом. На підставі цього схвалення Європейська Рада, діючи кваліфікованою більшістю, призначає Комісію.

Є.К. є органом, відповідальним перед Європейським Парламентом. Відповідно до ст. 234 ДфЄС Європейський Парламент може висловити Комісії вотум недовіри. Якщо такий вотум висловлено, Комісія як орган йде у відставку, а Верховний представник Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки складає повноваження, які він здійснює в Комісії. Ніццький договір суттєво підсилив роль голови Є.К. щодо внутрішньої організації Комісії, консультування при номінуванні окремих комісарів, а також їх звільнення за згодою колегії. Члени колегії засідають у Брюсселі, зазвичай по середах, ухвалюють рішення повним складом Є.К. після його презентації відповідальним комісаром. Станом на 1 січня 2009 р. адміністрація Комісії налічувала понад 25 тис. службовців й складалася із 24 Генеральних директоратів зі спільних політик та зовнішніх відносин та 13 загальних Генеральних директоратів і служб обслуговування, кожен з яких опікується окремою сферою спільних політик.

Генеральні директорати поділяються на директорати й сектори за напрямками роботи. Кожен Генеральний директорат очолює Генеральний директор, який відповідає перед одним або кількома комісарами. Голова Є.К. ухвалює рішення про те, хто з комісарів відповідатиме за той чи інший напрям політики і протягом якого часу. Кількість і коло повноважень генеральних директоратів і служб не збігається з кількістю та повноваженнями комісарів. Генеральні директорати розробляють законодавчі пропозиції, законопроекти стають офіційними після затвердження їх на щотижневому засіданні Комісії.

Комісія має і відповідний механізм реалізації своїх функцій, до елементів якого слід віднести: власні повноваження на законодавчу діяльність; повноваження на участь у підготовці та імплементації права ЄС; контроль за дотриманням права ЄС; повноваження на реалізацію правових актів, на здійснення переговорів з метою укладання міжнародних угод та на представництво з третіми країнами і міжнародними організаціями. Перефразовуючи відомий вислів, Комісія фактично не робить нічого, але вона вживає заходів щодо того, щоб справи робилися. Інакше кажучи, вона пристосовує нормати-

ви, а потім наглядає і контролює. Діяльність Є.К. здійснюється через: стратегічне планування та формулювання політики; виняткове право законодавчої ініціативи; реалізацію заходів ЄС; представництво Союзу у зовнішніх відносинах; управління спільними політиками й фондами; координацію/моніторинг виконання зобов'язань Союзу; повну участь у спільній зовнішній та безпековій політиці та співпраці у сфері охорони правопорядку і правосуддя у кримінальних справах.

Як орган ЄС Комісія є найчисленнішою, кожен п'ятий зі співпрацівників якого виконує перекладацьку роботу. Виконуючи свої обов'язки, комісари спираються на так звані кабінети, склад яких вони формують особисто. Комісія організована на кшталт уряду. Кожен комісар має сферу відповідальності, у межах якої він має готувати справи Комісії і забезпечувати їх вирішення. Розподіл портфелів не є статичним і може змінюватися Комісією.

ЄВРОПЕЙСЬКА КОМІСІЯ ПРОТИ РАСИЗМУ І НЕТЕРПИМОСТІ

Європейська Комісія проти расизму і нетерпимості (Є.к.р.н.) є органом Ради Європи, створеним за рішенням першої зустрічі глав держав і урядів Ради Європи у Відні (Австрія) 1993 року. Подальшої політичної підтримки ця Комісія набула на другій зустрічі вищого рівня, проведеної в Страсбурзі (Франція) у 1997 році. Учасники Європейської конференції проти расизму, яка відбулася у жовтні 2000 року в Страсбурзі, закликали до подальшого зміцнення діяльності **Є.к.р.н.**

Завданнями Комісії є: боротьба проти расизму, ксенофобії, антисемітизму і нетерпимості в Європі; розгляд ефективності законодавства, політики та інших заходів держав-членів Ради Європи з погляду подолання расизму, ксенофобії, антисемітизму і нетерпимості; рекомендація заходів на місцевому, національному та європейському рівні; розробка загальнополітичних рекомендацій державам-членам; аналіз міжнародних правових інструментів з метою їх можливого посилення.

13 червня 2002 р. Комітет міністрів Ради Європи затвердив новий статут Комісії, в якому на загальноєвропейському рівні закріплена особлива роль **Є.к.р.н.** як незалежного органу, покликаного вести моніторинг захисту прав людини у сфері боротьби з расизмом і расовою дискримінацією. **Є.к.р.н.** складається з персонально поійменованих осіб від усіх держав-членів Ради Європи, які мають

необхідну компетенцію і високі моральні якості. Її члени діють незалежно і в особистій якості.

Є.к.р.н. діє за трьома основними напрямками: робота з окремими країнами, робота за загальними темами і, нарешті, відносини з громадянським суспільством. **Є.к.р.н.** також дає загальнополітичні рекомендації урядам. Однією з основ робочої програми **Є.к.р.н.** є індивідуальний підхід до кожної країни шляхом проведення аналізу ситуації стосовно расизму й нетерпимості в кожній державі, яка є членом Ради Європи та надання порад і пропозицій щодо того, як розв'язати певні проблеми.

Зазначений підхід полягає у вивченні ситуації в усіх державах-членах, що необхідно для максимально широкої оцінки різних проявів расизму та нетерпимості, а також політичних і законодавчих заходів, що вживаються для їх усунення. Для цього **Є.к.р.н.** веде діалог з усіма учасниками процесу: урядами, адміністративними органами, представниками меншин і громадськими організаціями, що працюють у сфері захисту прав людини та захисту меншин.

На основі цих консультацій складаються доповіді, які спочатку обговорюються за зачиненими дверима з урядами відповідних держав, а потім публікуються. Опублікування доповідей здійснюється за відсутності у відповідних держав заперечень, але до цих пір таких ситуацій не виникало.

Шляхом спеціальної процедури перевіряється конкретна ситуація в кожній окремій державі-члені Ради Європи з тим, щоб потім мати можливість внести практичні та необхідні пропозиції (так званий підхід «від країни до країни»). Для цього робоча група Комісії з 4-5 членів робить детальний аналіз країни, який потім обговорюється на пленумі Комісії. Попередній результат подається національним установам з метою вступу в діалог. Цей діалог проводиться конфіденційно. Потім результат офіційно доводиться до Комітету Міністрів.

На основі глибокого аналізу ситуації Комісія допомагає національним урядам урегулювати певні конфлікти або подолати недоліки у цій сфері. Аналітично-оглядові матеріали Комісії у формі проектів доповідей передаються постійно мешкаючим у відповідних країнах національним «офіцерам зв'язку» і стають предметом конфіденційного діалогу з цими контактними особами. Таким чином забезпечу-

ється безпосередній активний взаємообмін інформацією і поглядами з органами влади та іншими національними інституціями, що дозволяє Комісії дійти якомога об'єктивніших висновків щодо конкретної ситуації. Після конфіденційного діалогу Комісія затверджує кінцеві доповіді і передає їх урядам держав-членів РЄ через Комітет Міністрів. Якщо протягом двох місяців після передачі доповідей від урядів не отримано чітко висловлених заперечень, ці доповіді публікуються.

У межах своєї роботи за загальними темами **Є.к.р.н.** надає загальнополітичні рекомендації на адресу урядів. У перспективі Комісія має сприяти інтеграції мультикультурної Європи і зміцненню її демократичних основ.

Комітет розробив до теперішнього часу **7** загальнополітичних *рекомендацій*:

- У першій містилися вказівки щодо вжиття заходів на національному рівні як у правовій, так і в політичній сферах.
- Друга стосувалась спеціалізованих організацій з боротьби проти расизму, ксенофобії, антисемітизму і нетерпимості на національному рівні, якщо такі організації вже існували. Додаток до цього документа містив основні принципи, пов'язані з такими організаціями, зокрема, їх статuti, різні форми їх зміцнення, їх функції та відповідальність, управління, функціонування та стиль їхньої діяльності.
- Третя стосується боротьби проти расизму й нетерпимості відносно сінті та рома (циган).
- Четверта присвячена національним опитуванням про досвід сприйняття дискримінації з погляду жертв.
- П'ята охоплює проблеми боротьби з нетерпимістю та дискримінацією щодо мусульман.
- Шоста стосується боротьби з поширенням расистських, ксенофобних і антисемітських матеріалів через мережу Інтернет.
- Сьома присвячена національному законодавству щодо боротьби з расизмом і расовою дискримінацією.

Для розробки цих рекомендацій **Є.к.р.н.** створила спеціальну робочу групу, яка мала керуватися в тому числі й попереднім проектом Рамкової конвенції проти расизму [документ CRI-GT-JUR (94) 9]. Крім цього, Комісія узагальнює і поширює матеріали «позитивного

досвіду» боротьби проти расизму та нетерпимості. Завдяки своїм зв'язкам з громадянським суспільством, **Є.к.р.н.** організовує інформаційні й тематичні зустрічі з неурядовими організаціями, а також налагоджує контакти і співробітництво з органами, які беруть участь у боротьбі з расизмом і нетерпимістю.

ЄВРОПЕЙСЬКА КОНЦЕПЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКСКЛЮЗІЇ

Європейська концепція соціальної ексклюзії (Є.к.с.е.) – це багатофакторна концепція, що розкриває механізми виключення індивідів та груп з участі в соціальному обміні. **Є.к.с.е.** зросла на тлі концепції відносної бідності П. Таунзенда. На її основі Рада Міністрів ЄС у грудні 1984 р. надала таке трактування бідності: це люди, сім'я чи група, чиї ресурси (матеріальні, культурні й соціальні) настільки обмежені, що виключають їх з мінімально прийнятного способу життя, який має решта жителів тих європейських країн, де вони мешкають. Важливим моментом у цьому визначенні є розуміння того, що бідність – це відхилення від «нормального» життя за причин обмеження ресурсів.

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

1. У разі, якщо вони мають невігідне становище з точки зору освіти, кваліфікації, зайнятості, житлових, фінансових ресурсів тощо.

2. Коли їх шанси отримати доступ до соціальних інститутів, які розподіляють життєві шанси, є відчутно нижчими порівняно з іншим населенням.

3. Подібні обмеження мають часову протяжність.

Петер Абрахамсон, професор соціології університету Копенгагена (Данія), так розмежовує концепції бідності та ексклюзії:

Позиції	Бідність	Ексклюзія
Ситуація	Брак необхідних ресурсів	Обмеження загально-прийнятих прав
Причина	Фрустрація потреб	Дискримінація від інститутів інтеграції
Перспектива	Статична (стан)	Динамічна (процес)
Тип соціальної стратифікації	Вертикальна (вищі-нижчі класи)	Горизонтальна («інсайдери-аутсайдери»)
Можливі заходи щодо захисту	Соціальні трансферти (гарантований мінімальний дохід)	Соціальні послуги (заходи щодо активації)
Дисциплінарний підхід	Економічний	Соціологічний

Означені зміни були зумовлені новим контекстом життя сучасного суспільства. Нині дедалі більше втрачають значення стосунки в координатах «верх-низ» (вищий клас-нижчий клас), натомість більшої ваги набувають відносини «центр-периферія» (тобто «зсерединиззовні», «інсайдери-аутсайдери»). На думку М. Кастельса, на сьогодні населення Землі пододало поняття простору і часу, тож виокремлюються нові спільноти, які можуть жити як у різних просторах (глобальному, локальному), так і у різному часі.

Тож **Є.к.с.е.** є постмодерним варіантом концепції бідності. При цьому поняття ексклюзії включає в себе поняття «бідність», однак остання не перебиває ексклюзії повністю. Сама по собі бідність не веде до виключення. Однак за умов наявності багаточисельних механізмів дискримінації певні категорії людей починають «випадати» з соціальних мереж, навіть з родинного та найближчого оточення.

Є.к.с.е. динамічна, має багатофакторний характер, що розкриває механізми виключення індивідів та груп з участі в соціальному обміні. Саме тому, починаючи з 1990-х років, політична спільнота у межах ЄС вважає соціальну ексклюзію більш адекватною концепцією боротьби з соціальною несправедливістю, ніж концепцію бідності.

Німецький дослідник Ульріх Бек сучасне суспільство схарактеризував як суспільство ризиків: на зміну старої держави добробуту, що тяжіла до солідарності й рівності, прийшла нова держава добро-

буту, головними цінностями якої стали безпека та розподіл ризиків. Ці думки знайшли своє втілення у «Зеленому меморандумі про майбутнє соціальної політики в Європі» (1993 р.), у якому була піддана сумніву можливість позитивного розвитку суспільства, виходячи з наявних умов держави добробуту. Бо існує ризик утворення такого суспільства, в якому створення багатств буде прерогативою висококваліфікованої робочої сили, в той час коли доходи за принципом соціальної справедливості будуть перерозподілятися на користь значної маси економічно неактивних людей. Таке суспільство вочевидь стане роз'єднаним та неконкурентоспроможним.

Європейська Комісія та Рада Європи на сьогодні пов'язують соціальну ексклюзію з неадекватною реалізацією соціальних прав. Ексклюзія пов'язана не тільки з індивідуальними відмінностями (і, відповідно, із тими можливостями вибору, які має людина), а й із соціальною диференціацією, вже створеними у суспільстві структурами та асоціаціями, існуючою системою розподілу праці тощо. Саме з розуміння цього виводиться європейська правозахисна практика, яка тісно пов'язує соціальну ексклюзію з проблемами бідності, питаннями справедливості та можливостями реалізації власних прав.

Є.к.с.е. орієнтується на захист прав, які були зафіксовані практично у всіх міжнародних конвенціях, у тому числі у Європейській соціальній хартії.

ЄВРОПЕЙСЬКА ОСВІТНЯ ФУНДАЦІЯ

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

ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА СУСІДСТВА (ЄПС)

Європейська політика сусідства (ЄПС) – European Neighbourhood Policy – програма ЄС, представлена Європейською комісією у 2004 р. як стратегічний документ, у якому країнам-сусідам Південного Середземномор'я, Південного Кавказу, Східної Європи запропоновано рамки економічного і політичного співробітництва з метою налагодження більш тісного партнерства з цими країнами. Співпраця

базується на планах дій з відповідними державами, інструментом їх імплементації є інструмент європейської політики сусідства.

Європейська політика сусідства визначає рамки співробітництва між ЄС і Україною.

ЄВРОПЕЙСЬКА РАДА

Європейська Рада (The European Council) – інституція, утворена в процесі європейської інтеграції (в 1974 р.), до складу якої входять голови держав або урядів (президенти/прем'єри) усіх держав-членів Європейського Союзу, Голова Європейської Ради та Голова Комісії. Верховний представник Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки бере участь в її роботі. Є.Р. надає Союзові необхідні для його розвитку імпульси і визначає його загальні політичні орієнтири та пріоритети. Вона не виконує законодавчих функцій. Є.Р. збирається двічі кожні шість місяців; її скликає Голова. Якщо того вимагає порядок денний, члени Європейської Ради можуть вирішити, що кожному з них мають допомагати в роботі міністри, а Голові Європейської Комісії – член Комісії. У разі потреби Голова скликає спеціальне засідання Європейської Ради. Засідання проводить лідер держави-члена, яка головує в Раді ЄС.

Є.Р. – найвищий орган, який формує політику ЄС, а тому його засідання називають самітами. Рішення, ухвалені Є.Р., надають основний імпульс розвитку політик ЄС, визначаючи їх напрям і загальні рекомендації. Є.Р. (не плутати з Радою ЄС та Радою Євросоюзу, однак залишається «останньою інстанцією» ухвалення багатьох рішень і уособлює міждержавну складову Європейського Союзу. Є.Р. започаткована згідно з комюніке, прийнятому в грудні 1974 р. на закритті Паризького саміту. Якщо в Договорах не обумовлено інше, Є.Р. ухвалює рішення консенсусом. Є.Р. обирає свого Голову кваліфікованою більшістю строком на два з половиною роки з правом переобрання на другий строк. У разі виникнення перешкод або вчинення серйозного проступку Є.Р. може припинити повноваження Голови згідно з тією самою процедурою. Голова Є.Р.: очолює Раду та керує її роботою, забезпечує підготовку й послідовність роботи Є.Р. у співпраці з Головою Комісії та на основі роботи Ради із загальних питань, докладає зусиль щодо єднання та консенсусу в Є.Р., звітує Європейському Парламентові після кожного засідання Є.Р. Голова Є.Р. як такий забезпечує на своєму рівні зовнішнє представництво Союзу в питаннях спільної зовнішньої та безпекової політики без

шкоди повноваженням Верховного представника Союзу з питань закордонних справ і політики безпеки. Голова Є.Р. не може обіймати національну посаду.

Є.Р. у рамках концепції Європейського Союзу взяла на себе провідну роль як його унікальна інституція, в основу та поступовий розвиток якої покладено правові положення засновницьких договорів. До статусу інституції Європейської Спільноти вона була «піднята» ст. 2 Єдиного європейського акта, а до рівня інституції Європейського Союзу – ст. 4 Маастрихтського договору. Провідна роль, яку відіграє Є.Р. як орган, який має забезпечити Союз необхідним імпульсом для його розвитку й визначити загальнополітичні керівні принципи цього, закріплена в ч. 1 ст. 4 Договору про ЄС. У результаті Є.Р. стала своєрідним гібридом: хоча формально вона більше не підпорядкована Договору про ЄС, проте практично залишається пов'язаною з процесом європейської інтеграції, яка є підґрунтям європейської спільноти. На відміну від інших інституцій, Є.Р. діє без будь-яких правил внутрішнього розпорядку.

Цей недолік формальності є характерною особливістю вищого політичного органу, який скликається головуючою у Союзі державою-членом. Порядок денний засідань готується головуючою державою-членом, а самі засідання ЄР відбуваються, як правило, в цій самій країні. Порядок денний відбиває найважливіші поточні проблеми Союзу.

Після кожного засідання Є.Р. має надати Європейському Парламенту звіт своїх слухань і щорічний письмовий звіт щодо прогресу, досягнутого Союзом. У такий спосіб із залученням Європарламенту до систематичного огляду справ Союзу був створений додатковий демократичний елемент дебатів з питань майбутнього європейської інтеграції. Крім зазначених вище, особливості діяльності Є.Р. полягають у тому, що на відміну від інших інституцій, її рішення або резолюції є: політичними і загальними за суттю; не мають юридичної сили; не є предметом судового контролю. Незважаючи на цю останню особливість Є.Р., її рішення або резолюції в певних випадках, щоб бути ефективними, можуть бути «трансформовані» в обов'язкове законодавство (тобто набути форми і змісту таких правових актів, як постанова, директива чи рішення) відповідно до процедур, передбачених засновницькими договорами. У таких випадках політичні рішення чи декларації Є.Р. «вступають» у законотворчий процес, який має два етапи: політичний та юридичний. Після успішного про-

ходження цих етапів за встановленими процедурами політичні рішення чи декларації Є.Р. можуть набувати форми й змісту вищезгаданих правових актів ЄС, тобто поповнюють вторинне законодавство Європейського Союзу.

ЄВРОПЕЙСЬКА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ

Європейська служба зайнятості (EURES – European Employment Services)) – це мережа, яка об'єднує близько 400 «євро-радників» з національних служб зайнятості, асоціацій роботодавців, профспілок, місцевих та регіональних органів влади і вищих навчальних закладів.

Європейська служба зайнятості (EURES) створена для підвищення дієвості спільного ринку праці, оскільки потенційні робочі-мігранти мають отримувати достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах Спільноти, а також професійні вимоги до можливих кандидатів.

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

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

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

нам, які бажають скористатися принципом *вільного переміщення робочої сили*.

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

У контексті *Європейської стратегії зайнятості* мобільність робочої сили є не тільки основним правом, а й інструментом, який допомагає ринку праці адаптуватися до змін. Таким чином, EURES відіграє все більш важливу роль у виявленні надлишків і дефіциту робочої сили в різних секторах, в подоланні вузьких місць щодо кваліфікації працівників. Мережа також сприяє поліпшенню можливості працевлаштування, особливо молоді, шляхом набуття професійного досвіду за кордоном.

ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА МОДЕЛЬ (ЕСМ)

Європейська соціальна модель (ЕСМ) (European Social Model) – це набір принципів, цінностей, спільних для європейських країн, візія суспільства, в якому стабільне економічне зростання поєднується з постійним покращанням умов життя та праці його громадян. Ця модель на практиці означає повну зайнятість, якісні робочі місця, рівні можливості, соціальний захист для всіх, соціальну залученість, заохочення громадян до ухвалення рішень, які впливають на суспільство. Згідно з загальноприйнятою думкою на сьогодні не існує єдиної європейської соціальної моделі, а є набір кількох моделей з деякими спільними рисами. Дослідження «Глобалізація та реформування європейських соціальних моделей» (Андре Сапір) виділяє чотири окремі європейські соціальні моделі – 1) нордичну, 2) англо-саксонську, 3) середземноморську та 4) континентальну.

ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ

Європейська соціальна хартія (Є.с.х.) (англ. European Social Charter) – конвенція Ради Європи, ухвалена в Турині 1961 року. Набула чинності 26 лютого 1965 р. Беручи до уваги Загальну декларацію прав людини ООН, уряди держав-членів Ради Європи у Римі 4 листопада 1950 р. підписали Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод. За роки Конвенція збагатилася новими поло-

женнями, які спрямовувалися на забезпечення і подальше здійснення прав людини та основних свобод: право на життя; заборона рабства та примусової праці, право на свободу та особисту недоторканність; право на повагу до приватного і сімейного життя; свобода думки, совісті й віросповідання, свобода зібрань та об'єднань; право на шлюб; заборона дискримінації та ін. 18 жовтня 1961 р. в Турині держави-члени Ради Європи для підвищення життєвого рівня та поліпшення соціальної забезпеченості населення підписали **Є.с.х.** Доповнена і розширена протоколами 1988, 1991 і 1995 рр. **Є.с.х.** визначала низку соціальних прав людини: на працю; на справедливі умови праці; на безпечні й здорові умови праці; на справедливу винагороду; на створення організацій; на укладання колективних договорів; право дітей та підлітків на захист; право працюючих жінок на захист; на професійну орієнтацію; на професійну підготовку; на охорону здоров'я; на соціальне забезпечення; на соціальну та медичну допомогу; на користування соціальними службами; право осіб з фізичними або розумовими вадами на професійне навчання, перекваліфікацію та соціальну реадaptaцію; право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист; право матерів і дітей на соціальний та економічний захист; право займатися прибутковою діяльністю на території інших договірних сторін; право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу.

З метою зважання на докорінні соціальні перетворення, які відбулися після її ухвалення, підвищення життєвого рівня та соціального добробуту населення європейська спільнота 3 травня 1996 р. задекларувала нові стандарти соціальної політики у **Є.с.х.** (переглянутій) [англ. European Social Charter (revised)]. **Є.с.х.(п.)** набрала чинності 1 червня 1999 р. Соціальні права і принципи, зафіксовані в **Є.с.х.(п.)**, спрямовані на підвищення рівня життя і соціального благополуччя населення. Хартія систематизує, уточнює і доповнює соціально-економічні (передусім, соціально-трудова) права, зазначені в міжнародних документах, що передують їй, зокрема, в первинному варіанті Хартії від 1961 р. Цим вона відображає сучасний рівень уявлень про демократичні соціальні цінності й принципи їх реального втілення на європейському просторі. **Є.с.х.(п.)** поряд з Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод становить єдиний механізм забезпечення прав людини у Європі. Її поло-

ження є складовою частиною системи стандартів Ради Європи у сфері прав людини. Права **Є.с.х.(п.)** поділені на такі тематичні групи:

Житло: забезпечення доступу до житла належного рівня; зменшення кількості безпритульних; житлова політика, зорієнтована на всі категорії малозабезпечених; заходи з обмеження примусового виселення; принцип рівного доступу іноземців до соціального житла та житлових субсидій; будівництво житла й житлові субсидії відповідно до потреб сім'ї.

Охорона здоров'я: доступне та ефективне медичне обслуговування кожному; політика, спрямована на профілактику захворювань, зокрема на забезпечення здорового навколишнього середовища; усунення ризиків професійних захворювань для того, щоб гарантувати в законодавстві та на практиці безпечні та здорові умови праці; захист материнства.

Освіта: безкоштовна початкова та середня освіта; безкоштовні й ефективні служби професійної орієнтації; доступ до початкової освіти (загальна і професійна підготовка на рівні середньої школи), до університетської та неуніверситетської вищої освіти, до професійної підготовки й перепідготовки; вжиття заходів щодо підтримки іноземців, які проживають на території певної країни; інтеграція дітей-інвалідів у загальні початкові заклади; доступ до освіти та професійної підготовки для інвалідів.

Зайнятість: заборона примусової праці; заборона прийняття на роботу дітей віком до 15 років; створення умов праці для підлітків у віці від 15 до 18 років; право заробляти на життя вільно обраною професією; соціальна та економічна політика з метою досягнення повної зайнятості; створення справедливих умов праці у плані тривалості робочого дня і розміру винагороди; захист від сексуальних домагань і моральних принижень; свобода створення профспілок і організацій роботодавців для захисту економічних і соціальних інтересів; свобода кожного вступати або не вступати в такі організації; заохочення спільних консультацій, колективних переговорів, механізму примирення та добровільного арбітражу; право на страйк; доступ до роботи осіб з обмеженими можливостями.

Юридичний та соціальний захист: юридичний статус для дітей; ставлення до неповнолітніх правопорушників; захист від жорстокого поводження та насилля; заборона будь-яких форм експлуатації (сексуальної та іншої); юридичний захист сім'ї (рівність подружжя у шлюбі та у ставленні до дітей, захист дітей у разі розлучення батьків); право на соціальне забезпечення, соціальний захист і користування соціальними службами; право на захист від бідності та

маргіналізації; турбота про дітей; вжиття заходів щодо захисту осіб похилого віку.

Свобода пересування: право на возз'єднання сім'ї; право громадян на виїзд з країни; наявність процедурних гарантій у разі висилання з країни; спрощення імміграційного режиму.

Заборона дискримінації: право чоловіків та жінок на рівне ставлення і рівні можливості у сфері зайнятості; забезпечення реалізації громадянами, а також іноземцями, які законно проживають та/або працюють на території країни, рівних можливостей, закріплених у Хартії, незалежно від раси, статі, віку, кольору шкіри, мови, релігії, поглядів, національності, соціального походження, стану здоров'я, належності або неналежності до національних меншин; заборона на дискримінацію на основі розподілу зобов'язань у сім'ї; право осіб з обмеженими можливостями на соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. **Є.с.х.(п.)** зобов'язує держави сприяти повній зайнятості, гарантувати справедливі умови праці, створювати безкоштовні служби професійної орієнтації та систему професійної підготовки і перепідготовки, зменшувати кількість безпритульних осіб, забезпечувати право на захист від бідності та соціального відчуження, гарантує право створювати профспілки і організації роботодавців для захисту економічних і соціальних інтересів, право створювати ефективну систему охорони здоров'я, право на соціальне забезпечення, соціальну допомогу та користування соціальними службами, безкоштовну початкову і середню освіту, забороняє дискримінацію.

Нагляд за дотриманням взятих на себе зобов'язань країнами-учасниками щодо Є.с.х.(п.) здійснює Європейський комітет з соціальних прав, який обирається Комітетом міністрів Ради Європи. Контрольний механізм за виконанням норм Хартії містить дві складові: процедуру подання урядом національних доповідей за групами прав «Зайнятість, професійне навчання та рівні можливості», «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист», «Трудові права», «Діти, сім'я, мігранти» та підготовку заключних висновків за цими доповідями Комітетом із соціальних прав, а також процедуру колективних скарг. Щорічно країни-учасники подають доповіді з описом виконання взятих на себе зобов'язань щодо Хартії у законодавстві та на практиці. Кожна доповідь стосується лише взятих на себе країнами зобов'язань. 14 вересня 2006 р. Україна ратифікувала **Є.с.х.(п.)**, приєднавшись до 27 (у тому числі 6 із 9 обов'язкових) та 74 пунктів (із 98).

Україна не взяла на себе зобов'язання щодо: встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів; визнання права працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Не ратифіковані також ст. 12 щодо права на соціальне забезпечення, ст. 13 – права на соціальну та медичну допомогу, ст.19 – права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу, ст. 25 – права працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця, п. 3 ст. 31 – право щодо встановлення цін на житло, доступних для малозабезпечених осіб. Поки що Україна не приєдналась і до процедури колективних скарг. Зазначені норми Хартії стосуються надзвичайно важливих соціальних прав людини, і тому приєднання України до цього міжнародного документа в повному обсязі залишається одним із нагальних завдань.

Є.с.х.(п.) набрала чинності для України з 1 лютого 2007 р. Відтоді нашою країною подані три національні доповіді про виконання взятих на себе зобов'язань щодо Є.с.х.(п.). Остання, третя національна доповідь уряду України за період 2007-2009 рр. присвячена реалізації положень Є.с.х.(п.) за статтями: Право дітей та підлітків на захист (ст. 7); Право працюючих жінок на охорону материнства (ст. 8); Право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист (ст. 16); Право дітей і підлітків на соціальний, правовий та економічний захист (ст. 17); Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них (ст. 27); Право на житло (ст. 31).

ЄВРОПЕЙСЬКА СТРАТЕГІЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Європейська стратегія зайнятості (European Employment Strategy – EES) розроблена у зв'язку з тим, що відповідно до Амстердамської угоди 1997 р. до Договору про Європейське Співтовариство була додана нова VIII глава про зайнятість та координацію стратегії зайнятості в державах-членах ЄС як одного з пріоритетів Співтовариства.

Амстердамська угода визначила стратегію зайнятості в ЄС як сприяння появі кваліфікованої, освіченої, здатної пристосовуватися до нових умов робочої сили та ринків праці, чутливих до економічних змін. На основі цих нових положень на засіданні Європейської Ради в Люксембурзі в листопаді 1997 р. була прийнята Європейська

стратегія зайнятості (ЄСЗ), також відома як «люксембурзький процес». В люксембурзькому процесі виділені 4 теми:

1) підприємницькі якості (entrepreneurship) – готовність до створення нових робочих місць з огляду на скорочення трудових затрат, які не стосуються зарплати та інших форм податкового навантаження зайнятості;

2) відповідність вимогам найму (employability) – сприяння громадянам в набутті ними додаткових якостей, умінь, які сприятимуть отриманню роботи;

3) адаптивність (adaptability) – вплив на підприємства та індивідів засобами податкового стимулювання;

4) рівність можливостей – сприяння участі жінок у ринку праці, інтеграція інвалідів до трудового життя.

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

ЄСЗ складається з чотирьох компонентів:

1. Рекомендації у сфері зайнятості: загальні пріоритети для стратегії зайнятості в державах-членах ЄС, розроблені Єврокомісією.

2. Національні плани дій у сфері зайнятості: розробка й надання спільних рекомендацій на національному рівні.

3. Об'єднаний звіт про зайнятість: загальне резюме Національних планів дій, що використовується як підґрунтя для розробки рекомендацій на наступний рік.

4. Рекомендації: Рада затверджує рекомендації, особливі для кожної країни, кваліфікованою більшістю голосів.

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

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

1) подовження трудового життя, введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації;

2) реформування системи соціального захисту;

3) заохочення соціальної інтеграції;

4) надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї, щоб створити рівні можливості для жінок і чоловіків на ринку праці;

5) розвиток імміграційної політики

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

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

2. Національні програми реформ для кожної країни.

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

4. Будь-які рекомендації, прийняті Радою.

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

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

Для реалізації ЄСЗ у Комітеті працюють дві підгрупи: 1) спеціальна група допомагає Комітету у сприянні координації між держа-

вами-членами з питань зайнятості та ринку праці; 2) індикативна група допомагає обирати й розробляти індикатори, необхідні для моніторингу стратегії зайнятості.

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

З 2005 року в країнах ЄС запроваджені керівні принципи зайнятості, інтегровані в макро- та мікроекономічну політику, які полягають у такому:

1. Політика в сфері зайнятості спрямована на досягнення повної зайнятості, підвищення якості й продуктивності праці, а також зміцнення соціальної та територіальної згуртованості.

2. Сприяння зайнятості протягом життєвого циклу людини.

3. Сприяння у пошуку роботи для соціально інклюзивних громадян.

4. Покращення відповідності зайнятості потребам ринку праці.

5. Сприяння гнучкості у поєднанні з гарантією зайнятості та скороченням сегментації ринку праці.

6. Забезпечення зближення заробітної плати й вартості робочої сили.

7. Розширення і поліпшення інвестицій в людський капітал.

8. Адаптація систем освіти і навчання у відповідь на нові вимоги до компетенцій фахівців.

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

Метою Плану є створення необхідних умов для вдосконалення ринку праці для збільшення зайнятості та гарантії стабільності суспільства. Наділяючи європейців новими можливостями за допомогою здобуття ними нових знань і набуття навичок, ЄС націлює майбутню робочу силу на адаптацію до мінливих умов ринку праці, що приведе до зменшення безробіття і зростання продуктивності діяльності пра-

цівників. На рівні ЄС для реалізації європейської стратегії «Європа-2020» Європейська Комісія буде працювати за такими напрямками:

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

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

- Впровадження національних шляхів досягнення гнучкості й безпеки на ринку праці.
- Перегляд і регулярне відстеження ефективності податкових та пільгових систем.
- Підтримка нових форм балансу роботи і повсякденного життя, проведення активної політики стосовно проблем старіння нації та гендерної рівності.
- Підтримка й відстеження ефективності впровадження заходів соціального партнерства.
- Надання сильного поштовху, що спонукатиме до розробки та впровадження Європейського Рамкового Рішення про кваліфікації за допомогою встановлення національних стандартів кваліфікацій працівників.
- Налагодження партнерства між сферами освіти/навчання і зайнятості, зокрема, шляхом залучення соціального партнерства у плануванні освітніх заходів.

ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ РЕГІОНАЛЬНИХ МОВ АБО МОВ МЕНШИН

Хартію регіональних мов або мов меншин було ухвалено Радою Європи у Страсбурзі 5 листопада 1992 року, яка мала великий вплив на розвиток національних та етнічних культур, а також захист лінгвістичних прав іноетнічних груп. Відтоді Рада Європи пропонує кожній державі, що входить до її складу, ратифікувати цей документ для захисту національних меншин у європейських країнах.

У преамбулі цього документа підкреслюється, що Рада Європи «зважає на те, що захист історичних регіональних мов і мови меншин Європи, деякі з котрих можуть з часом зникнути, сприяє збереженню та розвитку культурних традицій і культурного надбання Європи». Також підтверджується, що право користуватися регіональними мовами або мовами меншин в особистому й суспільному житті є невід'ємним правом відповідно до принципів Міжнародного пакту ООН про громадські та політичні права, а також згідно з духом Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основних свобод, підкреслюється важливість багатомовності та взаємодії культур. Але в Хартії зауважується, що «захист і розвиток регіональних мов і мов меншин не має проводитися в шкоду офіційним мовам та необхідності їх вивчення».

У документі наведено визначення терміна «регіональні мови або мови меншин». Під цим поняттям розуміються «мови, які традиційно використовуються в рамках певної території країни громадянами цієї держави, котрі складають групу, за численністю меншу, ніж останнє населення цієї держави, а також мови, що відрізняється від офіційної мови (мов) цієї держави» (ст. 1). Хартія домагається захисту та промоції місцевих мов, яким загрожує поширення державної мови, задля збереження культурної самобутності меншин.

Як і в багатьох міжнародних документах, тут підкреслюється: «В цій Хартії ніщо не може бути витлумачено як те, що... суперечить цілям Статуту ООН або іншим зобов'язанням міжнародного права, включаючи принцип суверенітету й територіальної цілісності держав» (ст. 5).

В Хартії було зазначено, що Рада Європи сприяє збереженню й розвитку культурних традицій та культурного надбання Європи. Ст. 7 визначає цілі й принципи сторін, які підписали Хартію: «Це визнання того, що регіональні або мови меншин є відображенням культурного

багатства та необхідності рішучих дій, спрямованих на розвиток цих мов та їх збереження».

Документ передбачає конкретні заходи, засоби для використання регіональних мов та мов менших у суспільному житті. А саме: забезпечити доступність дошкільного виховання на регіональних мовах, доступність початкової, середньої, професійно-технічної та вищої освіти на відповідних мовах, можливість вивчення цих мов як окремих дисциплін навчального процесу, забезпечити підготовку та вдосконалення вчителів для цього, створити контролюючий орган в означеній сфері і т. ін. (ст. 8). Хартія пропонує використовувати мови меншин в межах регіонального управління, створити ЗМІ на регіональних мовах, впроваджувати їх в культурній діяльності, в економічному і соціальному житті, розвивати транскордонні обміни з державами, в яких використовуються аналогічні мови з метою сприяння контактам у сфері культури, просвіти, інформації і т. ін. (ст. 10-14).

Є.х.р.м. є базовим інструментом захисту і розвитку мовної різноманітності Європи і, відтак, збереження усього багатства європейської культурної спадщини. Проте уряди багатьох держав виявляють недостатню обізнаність із специфікою цього документа, зокрема, в питаннях вибору, випрацювання, впровадження та оцінки мовної політики (*language police measures*) відповідно до положень Хартії.

Для коректного використання можливостей Хартії необхідне усвідомлення, що ситуація, в якій перебуває кожна мова, специфічна і потребує окремого підходу зі зважанням на усі конкретні особливості та реальні обставини. Проте цілком можливо виробити загальні принципи державної мовної політики. Головним з таких принципів є систематичні, раціонально обґрунтовані, засновані на теоретичних засадах суспільні зусилля, зорієнтовані на відповідні зміни мовного середовища. Найважливішими критеріями адекватної мовної політики є: загальна ефективність (тобто, оцінка шляхів і конкретних заходів з погляду на досягнення окресленої мети; ефективність використання вкладених коштів; рівень демократичності.

Свідомо уникаючи згадки про певні групи меншин і відповідні права, захищені іншими інструментами міжнародного права, Хартія зосереджується на уявленні про мову як важливий маркер ідентичності. У зв'язку з цим уряди держав, що ратифікували Хартію, беруть на себе зобов'язання забезпечити не просто мовні права громадян, а реальне відродження ослаблених мов, тобто ширше їх використання в

усіх сферах публічного життя. Хартія запроваджує принцип заборони негативної дискримінації й ґрунтується на принципі рівності.

Спочатку Хартія розроблялася насамперед для країн Західної Європи і ЄС, але згодом її стали вважати загальноєвропейським інструментом. Деякі європейські країни відмовилися її підписати (напр., Ірландія, Бельгія) або підписали із вагомими застереженнями (напр., Франція, Італія). Проте слід зазначити, що країни посткомуністичної (Центральної і Східної) Європи стикаються з набагато більшими труднощами в питаннях ратифікації. Європейські експерти вважають також, що найбільші проблеми з реалізацією положень Хартії постають перед країнами СНД, оскільки в багатьох з них російська меншина все ще має домінуючі позиції, і тому в цих країнах суттєвої державної підтримки потребують офіційні мови.

Хартія ратифікована Україною у травні 2003 року. Відповідно до закону про ратифікацію Хартії, в Україні положення документа застосовуються до мов таких національних меншин: білоруської, болгарської, гагаузької, грецької, єврейської, кримськотатарської, молдавської, німецької, польської, російської, румунської, словацької та угорської.

ЄВРОПЕЙСЬКЕ ЕКОНОМІЧНЕ СПІВТОВАРИСТВО (ЄЕС)

23 березня 1957 р. у м. Рим відбулося підписання Договору про створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС). Метою ЄЕС визначалося усунення внутрішніх торговельних бар'єрів усередині Співтовариства (створення зони вільної торгівлі), створення митного союзу і, нарешті – створення спільного ринку (забезпечення вільного руху по території країн-учасниць Співтовариства товарів, послуг, капіталу, робочої сили).

У 1968 р. завершилося формування зони вільної торгівлі та митного союзу (перших двох етапів інтеграції) Європейського економічного співтовариства (ЄЕС). Наприкінці 1969 р. сформувався спільний ринок (третій етап інтеграції) ЄЕС. Первісні цілі ЄЕС, визначені Римським договором 1957 р., виявились досягнутими.

Від початку 70-х років ХХ ст. розпочався процес розширення ЄЕС. 1 січня 1973 р. членами ЄЕС стали Велика Британія, Данія, Ірландія, а з 1 січня 1981 року – Греція. 1 січня 1986 р. до ЄЕС приєдналися Іспанія та Португалія.

ЄВРОПЕЙСЬКЕ СПІВТОВАРИСТВО ВУГІЛЛЯ І СТАЛІ (ЄСВС)

Європейське співтовариство вугілля і сталі (ЄСВС) створене 18 квітня 1951 р. шляхом підписання Паризького договору. До товариства ввійшли шість країн: Бельгія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина та Франція («європейська шістка», яка в подальшому стала «локомотивом» європейської інтеграції). Договір про ЄСВС набув чинності 23 липня 1952 р.

Ж. Моне став першим головою правління зазначеної спільноти (1952-1955), яка стала прообразом Європейської Комісії.

ЄВРОПЕЙСЬКЕ СПІВТОВАРИСТВО З АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ (ЄВРОАТОМ)

У 1955 р. на конференції у Мессіні країни «європейської шістки» домовились про заснування **Європейського співтовариства з атомної енергетики (Євратому)** і 23 березня 1957 р. у м. Рим відбулося підписання договору про створення Євратому. Його метою визначалась співпраця країн-членів у використанні ядерної енергії у мирних цілях.

ЄВРОПЕЙСЬКЕ СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Європейське соціальне партнерство – це вид соціального партнерства, який об'єднує таких суб'єктів, як структури ЄС, національні уряди, транснаціональні корпорації, профспілкові організації та об'єднання роботодавців. Основні категорії соціальних партнерів у ЄС: Європейська конфедерація профспілок; Союз конфедерацій промисловців та роботодавців Європи; Європейська асоціація малих і середніх ремісничих підприємств; Європейський центр підприємств з частковою участю держави і підприємств загального економічного інтересу.

Наднаціональний характер органів Європейського Союзу та їх особлива компетенція, що розповсюджується певною мірою і на сфері забезпечення зайнятості й проведення спільної соціальної політики (розділи 8 і 11 Договору про заснування Європейського співтовариства), створюють передумови для застосування моделі соціального партнерства як способу одностайного упорядкування трудових відносин на європейському просторі. Соціальне партнерство на європейському рівні відрізняється від національних моделей колом учасни-

ків, їх повноважень, залежно від змісту регульованих питань і способів їх реалізації.

В останні роки в країнах ЄС соціальне партнерство переходить на новий рівень:

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

Основою діяльності європейських партнерів залишаються пріоритети, зафіксовані в різних програмних документах ЄС (Пакт стабільності й економічного зростання, Програма 2000: За укріплення і розширення Союзу тощо), які передбачають такі цілі:

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

ЄВРОПЕЙСЬКІ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Охорона здоров'я – це одне з соціальних прав людини, яке являє собою сукупність заходів економічного, правового, соціального, наукового, медичного, санітарно-гігієнічного та протиепідемічного характеру, спрямованих на збереження та укріплення фізичного й психічного здоров'я кожної людини.

У сучасній Європі існують такі **М.о.о.з.**, які доповнюють одна одну:

- **національно-державна система:** заснована на принципі прямого державного фінансування медичних закладів та гарантує безкоштовну медичну допомогу;

- **медичне страхування:** а) обов'язкове медичне страхування, що забезпечує фінансування обсягу медичних послуг на рівні соціальних гарантій з боку держави; розмір страхового внеску не пов'язаний з обсягом медичної допомоги і станом здоров'я застрахованого; б) добровільне медичне страхування (приватне), яке є додатковим; охоплює види медичного обслуговування, що залишилися поза полем зору системи обов'язкового медичного страхування; розмір страхового внеску пропорційний страховому ризику, що залежить від стану здоров'я застрахованого; система ринкового медичного страхування знижує дефіцит медичної допомоги, характерної для системи обов'язкового страхування;

- **платна (приватна) медицина:** фінансування приватних лікарів, а також клінік і лікарень, що знаходяться в індивідуальній власності, здійснюється за рахунок платного медичного обслуговування пацієнтів.

У багатьох країнах світу однією з основних тенденцій є посилення ролі держави в галузі охорони здоров'я населення. Державна система охорони здоров'я є основною формою забезпечення охорони здоров'я громадян. Держава через спеціально створювані органи розвиває мережу спеціалізованих медичних закладів, забезпечує ці установи медичною технікою, господарськими приналежностями; здійснює навчання та підвищення кваліфікації фахівців і т. ін. Крім того, державні органи затверджують нормативні акти, що регулюють відносини у сфері надання медичної допомоги; контролюють якість надання медичних послуг як у державних, так і в приватних клініках; виконують інші контрольні-розпорядчі функції, а також захищають права на охорону здоров'я у разі його порушення.

Медичне страхування пов'язане із компенсацією витрат громадян, які обумовлені одержанням медичної допомоги, а також інших витрат, спрямованих на підтримку здоров'я. Воно застосовується з метою мобілізації та ефективного використання коштів на покриття витрат на медичне обслуговування страхувальників.

При цьому для пацієнтів існує й альтернативна можливість звернення до фахівців у приватних клініках, оплата яких може

здійснюватися також з різних джерел. У цих клініках, які мають значні матеріально-фінансові можливості, створюються більш комфортабельні умови для пацієнтів, надаються медичні послуги, що не входять в основний обов'язковий перелік послуг, які надаються в державних клініках (як наприклад, стоматологія, косметологія і т. ін.), працюють висококваліфіковані фахівці, є й інші переваги. Світовий досвід показує, що навіть у тих країнах, у яких державне медичне обслуговування є на достойному рівні, цей рівень все-таки нижче, ніж в умовах ліберальної і страхової медицини. Ліберальна медицина заснована на принципі прямої, безпосередньої оплати за виконані послуги і найчастіше доступна особам з високим доходом. Така система стимулює медперсонал підвищувати свій професійний рівень, бо пацієнт має право вибору найбільш кваліфікованого фахівця.

Кожна форма медичного обслуговування передбачає різну оплату праці медичного персоналу. Найнижча оцінка праці лікаря і медсестри в системі державної медицини. Далі слідує обов'язкове медичне страхування, добровільне; високу заробітну плату пропонує приватна медицина. Відповідно до зарплати підвищується зацікавленість лікаря і віддача від його роботи.

Огляд систем охорони здоров'я в Європі

Англійська, або беверіджська модель. В даний час у Великій Британії застосовується англійська, так звана беверіджська модель, яка походить від проекту Беверіджа 1942 року. Вона забезпечує безкоштовне медичне обслуговування, яке поширюється на все населення з метою гарантувати загальне забезпечення лікування у разі хвороби. Ця державна система охорони здоров'я, в якій лікарні належать державним органам, а лікарі мають статус найманих працівників, заснована на фінансуванні за рахунок податків. Що стосується терапевтів, вони або працюють за контрактом з британською державною службою охорони здоров'я National Health Service, або наймаються на роботу безпосередньо місцевими органами охорони здоров'я. Головний недолік цієї моделі – довгі списки очікування через дефіцит інвестування та негнучкість організаційної структури.

Німецька, або бісмаркська модель. Назва бісмаркської системи пов'язана з Німеччиною, де ця система була введена наприкінці XIX століття. Вона застосовується також у Франції, Бельгії та

Австрії. Характеризується, в основному, принципом соціального захисту, медичною страховкою, пов'язаною з роботою, і фінансується за рахунок соціальних внесків. Витрати на лікування, головним чином, оплачуються касами медичного страхування, управління якими може бути централізованим (Франція) або регіональним (Німеччина). Основна особливість полягає в обов'язковому і державному характері цих страховок і управлінні ними соціальними партнерами. Пропозиція медичних послуг головним чином змішана, що виходить одночасно від державних медичних установ і від приватного сектору. Ця система часто виявляє проблему стійкого дефіциту кас медичного страхування. Регулювання пропозиції медичних послуг, так само як введення методів приватного управління, знаходяться в центрі реформ у цих країнах.

Модель Північної Європи. Для системи охорони здоров'я трьох північних країн (Швеції, Фінляндії і Данії) характерні: фінансування за рахунок податків, забезпечення та загальна доступність медичного обслуговування, переважання державного сектору в рамках дуже децентралізованої організації охорони здоров'я. Конкретно, пацієнт вносить лише загальну, заздалегідь обумовлену, суму, яка покриває всі медичні послуги і госпіталізацію. Реформи 90-х років посилили децентралізацію і збільшили фінансові зобов'язання місцевих органів: у Швеції діяльність генеральних рад присвячена на 90% охороні здоров'я. У той же час були введені методи приватного управління та підвищення відповідальності працівників охорони здоров'я: більш мотивуючий механізм оплати лікарів, «лікар-референт», який має постійний оклад і оплату за медичні дії, і перегляд визначення компетенцій працівників охорони здоров'я.

Модель Східної Європи. Спадкоємці колишніх комуністичних режимів, країни Центральної і Східної Європи, як і раніше, відрізняються загальним і безкоштовним медичним обслуговуванням, централізованим управлінням, але також серйозними проблемами в розподілі коштів. Адаптаційні умови, викликані вступом до Європейського Союзу, спонукали ці країни продовжити свої реформи за кількома напрямками: посилення децентралізації, неухильне прагнення до ефективності, введення конкуренції між установами медичного обслуговування, підвищення відповідальності працівників охорони здоров'я (частина вартості медичного обслуговування виплачується самим пацієнтом), розвиток приватного страхування. В даний час санітарний рівень залишається нижче європейських норм.

Модель Південної Європи. Деякі країни Південної Європи (Іспанія, Італія, Португалія, Греція) в силу властивого їм соціально-історичного розвитку мають риси, які виявляють державні системи з соціальним забезпеченням (типу бісмаркської), але вжиті ними реформи засновані на децентралізації, особливо в Італії та Іспанії. В Іспанії існує загальне і безкоштовне медичне обслуговування. Сімнадцять автономних іспанських областей мають правомочні компетенції у санітарній та соціальній сферах: 70% коштів походять від податкових надходжень, переданих державою. Значна частка медичної галузі припадає на приватний сектор (25% медичних актів у лікарнях).

Як підкреслюють дослідники, нинішні моделі охорони здоров'я, прийняті в більшості країн світу, засновані на ринковому принципі: потреба – задоволення потреби – прибуток – стимулювання потреби – потреба. Таким чином, сучасна медична промисловість та інші асоційовані галузі економіки як економічні суб'єкти прямо зацікавлені у збільшенні потреби в медичній допомозі.

ЄВРОПЕЙСЬКІ ОСВІТНІ ПРОГРАМИ

Європейські освітні програми – комплекс програм, основною з яких є програма «Навчання впродовж життя» (Lifelong Learning Programme). Мета програми – створити можливості для громадян усіх вікових категорій здобути високоякісну освіту, підвищити кваліфікацію або продовжити навчання для професійного або особистісного розвитку, а також сприяти розвитку сектору вищої освіти в Європі. Бюджет програми з 2007 по 2013 р. становить 7 млрд євро.

Програма містить кілька окремих програм, розрахованих на різні сектори і рівні освіти: «Коменіус» (Comenius) – для шкіл; «Еразмус» (Erasmus Mundus) – для вищої освіти; «Леонардо да Вінчі» (Leonardo da Vinci) – програми професійної підготовки; «Грюнтіг» (Grundtvig) – програми освіти / навчання дорослих; а також наскрізні програми і проекти, що підтримують заходи з навчання іноземним мовам, запровадження в освітній сфері інформаційно-комунікативних технологій, поширення кращого досвіду, накопиченого шляхом реалізації освітніх проектів і програм, фінансова підтримка співробітництва в освіті між державами-членами.

Бенефіціарами програми тією чи іншою мірою є всі учасники освітнього процесу: студенти, вчителі, викладачі, вихователі, тренери, представники громадянського суспільства, місцеві органи влади, університети, школи, науково-дослідні інститути, роботодавці тощо.

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

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

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

Програма Erasmus Mundus складається з **чотирьох блоків**:

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

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

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

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

Шкільною мобільністю в ЄС займається програма **COMENIUS**, яку назвали на честь видатного чеського вчителя, вченого і педагога XV ст. Яна Амоса Коменіуса. Програма «Comenius» адресована всім учасникам дошкільної та шкільної освіти: учням, вчителям дошкільної підготовки, початкової та середньої школи, керівникам освітніх установ, батьківським об'єднанням та асоціаціям вчителів.

Програма професійної підготовки **LEONARDO**, названа на честь Леонардо да Вінчі, дає можливість випускникам проходити тримісячне стажування в одній з країн ЄС. Програма «Leonardo da Vinci» зосереджена на професійній освіті (відмінній від вищої освіти), програмах фахової підготовки, професійних тренінгах. Бенефіціарами програми разом із викладачами, тренерами, студентами і слухачами є підприємства, асоціації роботодавців, об'єднання установ професійного навчання, місцеві органи влади, соціальні партнери, інші представники ринку праці.

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

З 2007 р. почала працювати **програма Jean Monnet**, яку назвали на честь одного з політиків і архітекторів Європейського Союзу. Програма Jean Monnet має на меті пропагування європейських цінностей, ідей Об'єднаної Європи, поширення європейських студій в Європі та на інших континентах. Програма має три основні завдання: поширення знань про євроінтеграційні процеси, підвищення рівня поінформованості суспільства через заохочення університетів, кафедр, викладачів до викладання дисциплін та проведення досліджень з європейської інтеграції; активізація наукових, фахових дискусій та громадських обговорень, осмислення сучасних феноменів європейської інтеграції, інтерпретація її минулого та пошук майбутнього; підтримка навчальних і науково-дослідних закладів, асоціацій, мереж, що спеціалізуються на європейських студіях.

Програма Jean Monnet адресована передусім університетам, але також асоціаціям та об'єднанням науковців і викладачів, що спеціалізуються на проблемах європейської інтеграції, іншим державним або приватним установам, що надають освітні та тренінгові послуги у сфері європейської інтеграції на місцевому та регіональному рівнях. Програмою передбачено кілька типів проектів: Європейські модулі Жана Моне (короткотермінові курси з питань європейської інтеграції); присудження почесного звання професора Жана Моне (Jean Monnet Chair); заснування Європейських центрів удосконалення ім. Жана Моне (Centers of Excellence); підтримка асоціацій науковців; підтримка інформаційної та дослідної діяльності, пов'язаної з європейською інтеграцією: фінансування заходів, спрямованих на проведення міждисциплінарних досліджень і поширення знань, стимулювання академічної полеміки, активізацію діалогу з громадянським су-

спільством через конференції, семінари, круглі столи, літні школи тощо.

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

Кілька важливих освітніх ініціатив ЄС реалізуються під керівництвом та за участі **Європейської тренінгової агенції (European Training Foundation)**. Це, наприклад, навчання підприємництву (entrepreneurial learning); ІКТ у навчанні (ICT in learning), розвиток навичок і вмінь заради зниження рівня зuboжіння (skills for poverty reduction) та ін.

ЄВРОПЕЙСЬКІ ТРУДОВІ РАДИ

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

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

У травні 2009 р. Європарламент і Рада ЄС досягли згоди щодо змін у діючій директиві, що була змінена у 2011 р. У новій редакції директиви передбачена можливість розробки інструментів, які дозво-

лять європейським трудовим радам впливати на управлінські рішення з метою прогнозування і регулювання структурних змін в соціально прийнятних напрямках.

ЄВРОПЕЙСЬКІ УГОДИ

Європейські угоди (Є.у.) (англ. Europeagreement) – особливий тип угод про об'єднання (асоціацію), які Європейський Союз уклав у 1990-х рр. з 10 країнами Центральної та Східної Європи, а саме: з Болгарією, Естонією, Латвією, Литвою, Польщею, Румунією, Словаччиною, Словенією, Угорщиною та Чехією.

Є.у. базуються на дотриманні прав людини, демократії, верховенстві права та ринковій економіці й мають на меті підготувати асоційовані країни до вступу в ЄС. Ідея запропонувати статус асоційованих членів новим демократичним країнам уперше стала предметом дискусій наприкінці 1989 р. Ініціатором цього питання в листопаді 1989 р. стала прем'єр-міністр Великої Британії Маргарет Тетчер, яка запропонувала запровадити турецьку модель асоціації, що діє з 1963 р. як можливий механізм відносин ЄС з країнами ЦСЄ. Слід зазначити, що механізм асоціації передбачено ст. 310 консолідованих угод про ЄС (ст. 238 Римських угод).

Ідею угод про асоціацію розвивав також канцлер ФРН Гельмут Коль, який у промові 28 листопада 1989 р. як можливий формат співробітництва запропонував «специфічну форму асоціації, яка має привести реформовані країни Центральної та Східної Європи до Європейського Співтовариства». На засіданні Європейської Ради в Страсбурзі в грудні 1989 р. лідери країн ЄС висловилися за необхідність визначити «відповідні форми асоційованих» відносин з країнами ЦСЄ та доручити Комісії розробити потрібні пропозиції. У квітні 1990 р. на спеціальному засіданні Європейської Ради в Дубліні спеціальний уповноважений з питань міжнародних відносин Європейської Комісії Франс Андріссен подав на розгляд загальний проект угоди про асоціацію, яка встановлювала низку умов для країн ЦСЄ, таких як удосконалення законодавства, захист прав людини, встановлення багатопартійної системи, проведення вільних виборів, лібералізація економіки та впровадження ринкових відносин.

У серпні 1990 р. за ініціативи Комісії в її формальному зверненні до Європейської Ради та Парламенту майбутня система угод з країнами ЦСЄ отримала назву «Європейських угод», що мало відрізнити їх як за назвою, так і за змістом від асоційованих угод ЄС з

іншими країнами. В пропозиціях Європейської Комісії передбачалося шість основних напрямів розвитку співробітництва в межах зазначених угод: політичний діалог; свобода торгівлі та пересування; економічне співробітництво; фінансове співробітництво; культурне співробітництво; заснування асоційованих інституцій для проведення спільних консультацій на різних рівнях. Однак мандат ЄК у переговорах з країнами ЦСЄ щодо Є.у. Європейською Радою було затверджено лише 18 грудня 1990 р. і ще рік знадобився на підписання перших асоційованих угод з Польщею, Угорщиною та Чехословаччиною.

Досить тривалим був також процес ратифікації угод, зумовлений як наявністю в Є.у. так званих змішаних положень, що вимагали ратифікації в Європарламенті, в парламентах країн-членів ЄС та парламентах країн-кандидатів, так і розбіжностями в оцінках значення та ролі цих угод. Якщо підписання Є.у. з країнами Вишеградської групи та Чехословаччиною відбулося в Брюсселі 16 грудня 1991 р., то їх остаточна ратифікація з Польщею та Угорщиною – лише у лютому 1994 р. Щодо Чехословаччини, то після її розпаду в січні 1993 р. нові Є.у. були підписані окремо з Чеською Республікою та Словаччиною в жовтні 1993 р. Того ж року аналогічні угоди ЄС підписав з Болгарією та Румунією, в 1995 р. – з країнами Балтійського регіону, в 1996 р. – зі Словенією. Те, що на підготовку та підписання Є.у. Європейською Комісією та Європейською Радою знадобилося стільки часу, пояснюється низкою причин. Але передусім слід зазначити, що хоча в їх основу були покладені положення вже чинних угод про асоційоване членство з іншими країнами, все ж вони мали значні відмінності, оскільки підписувалися з країнами з перехідною економікою.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТ ІЗ ДЕМОКРАТІЇ І ПРАВ ЛЮДИНИ

Європейський інструмент із демократії і прав людини – European Instrument for Democracy and Human Rights (EIDHR) – Європейський інструмент з демократії та прав людини є програмою ЄС, покликаною захищати права людини і розвивати демократію в усьому світі, в тому числі підтримувати проекти, що стосуються посилення ролі громадянського суспільства, сприяння розвитку політичного плюралізму, участі громадян у процесах демократизації.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПАРЛАМЕНТ

Європейський Парламент (European Parliament) – одна з п'яти інституцій Європейського Союзу, створена в процесі європейської інтеграції його майже 500-мільйонного населення. Робота сучасного Є.П. регламентується ст. 14 та ст. 223-234 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДфЄС). Первинна назва (до 1962 р.) – Парламентська Асамблея (Parliamentary Assembly) – віддзеркалювала його невисокий статус та обмежений вплив. Для піднесення свого престижу збори спочатку обрали назву «Європейські парламентські збори», а потім їх перейменували в Європейський Парламент. Представниками зборів були делегати національних парламентів (тобто вони мали подвійний мандат), які призначалися відповідно до національних процедур за квотами, встановленими засновницькими договорами.

У 1976 р. Рада Міністрів ухвалила акт про прямі вибори, відповідно до якого перші прямі й загальні вибори до Є.П. були проведені в 1979 р. Згідно з цим актом до набрання чинності однорідної виборчої процедури мали використовуватися національні виборчі процедури.

Є.П. не є точною копією національних законодавчих органів. Насправді він був задуманий як такий, однак його дорадчі й контрольні функції тільки згодом були додані в законодавчий процес Спільноти і до бюджетної процедури, де вони діють разом з іншими інституціями.

Починаючи з 1979 р., членів Є.П. обирають строком на п'ять років на засадах прямого загального виборчого права шляхом вільного таємного голосування. Місця в ньому розподілені між країнами-членами відповідно до чисельності населення. Хоча досі не існує стандартної електоральної системи, усі держави-члени використовують певні різновиди пропорційної системи. Відповідно до ст. 20 ч. 2 п. в ДфЄС громадяни ЄС мають право обирати та бути обраними на виборах до Є.П. та на місцевих виборах у своїй державі-члені проживання на таких же умовах, як і громадяни цієї держави.

До складу Є.П. входять представники громадян Союзу, кількість яких не може перевищувати 750 осіб плюс Голова. Представництво громадян є дегресивно пропорційним з мінімальним порогом з шести представників від держави-члена. Жодна держава-член не може отримати більше ніж 96 місць. Члени Є.П. є справжніми представниками з імперативним мандатом від своїх виборців, а не простими деле-

гатами виборчого корпусу. Через це вони виконують свої обов'язки незалежно і не можуть бути обмежені інструкціями або якимись актами.

Члени Є.П. можуть мати подвійний мандат, що передбачає одночасне членство в національному парламенті, однак воно є несумісним з діяльністю в національному уряді, а також зі службою в ЄС як члена Комісії, Суду аудиторів, Економічного соціального комітету та інших комітетів, судді, генерального адвоката або чиновника Суду, деяких посадових осіб Європейського інвестиційного банку чи будь-якої посадової особи або службовця інституцій Спільноти, або спеціалізованих органів, створених у них. На час виконання службових обов'язків члени Є.П. мають право на привілеї і недоторканність, що відповідає статусу інституції, у якій вони виконують свої представницькі повноваження.

За 50 років свого існування Є.П. зазнавав суттєвих змін – від скромної ролі спостерігача, передбаченої засновницькими договорами, до представницького органу з політичними, наглядовими, бюджетно-фінансовими, кадровими, дорадчими й окремими законодавчими функціями. Проте ці функції, незважаючи на їх певну схожість з класичними парламентськими функціями, не збігаються з усталеними моделями парламентського устрою в багатьох державах-членах ЄС. Основна причина цього полягає у відсутності чіткого розмежування між законодавчою і виконавчою владою у Євросоюзі.

Роль Є.П. у законодавчому процесі було істотно посилено Амстердамським договором. Так, спільно з Радою Парламент отримав право брати участь у законодавчому процесі й використовувати власні повноваження у процедурах співпраці та спільного ухвалення рішень щодо європейських політик. Є.П. також було наділено правом давати згоду на укладання міжнародних угод, зокрема, угод про розширення ЄС, розподіл структурних фондів та фонду згуртування, долучатись до ухвалення рішень з питань зовнішньої політики ЄС. Наприклад, у питаннях сільськогосподарської політики, міграційної політики Рада самостійно виконує законодавчу функцію, однак Парламент виконує консультативну функцію.

Інші засновницькі договори ЄС також продовжили курс на поступове розширення сфери законотворчості Є.П. Так, Лісабонський договір суттєво посилив законодавчі повноваження Парламенту щодо сільськогосподарської та бюджетної політик. Як головний європейський форум Є.П. закликає Раду і Комісію започатковувати

нові та переглядати діючі спільні політики, тому він виконує також політичну функцію. Відповідно до ст. 14 ДфЄС Є.П. разом з Радою виконує законодавчу, бюджетну, політичного контролю та консультативну функції, як встановлено договорами.

Є.П. бере участь у законодавчому процесі через численні процедури (спільне ухвалення рішень, співпраця, узгодження, консультативний висновок тощо); затверджує склад Комісії та обирає Голову Комісії; контролює діяльність інституцій Союзу через право висловлювати вотум недовіри Комісії, а також через письмові й усні запити, які він може адресувати Комісії та Раді; поділяє з Радою бюджетні повноваження, а саме: ухвалює річний бюджет та контролює його виконання.

Є.П. також призначає Омбудсмана, уповноваженого розглядати скарги від громадян Союзу з приводу порушень у діяльності інституцій та органів ЄС. Є.П. може створювати тимчасові комітети з розслідування, повноваження яких не обмежуються вивченням діяльності інституцій ЄС, а можуть поширюватись і на дії держав-членів із упровадження політики ЄС.

Рішення про склад Є.П. за ініціативи Є.П. і за його згоди одно-стайно ухвалює Європейська Рада, дотримуючись принципів, зазначених у першому абзаці. Є.П. обирає з-поміж своїх членів Голову та посадових осіб.

Штаб-квартира Є.П. розміщена в Страсбурзі, де і відбуваються пленарні засідання. Парламентські комітети розміщені у Брюсселі. Тут проводяться засідання комітетів і додаткові пленарні засідання. Водночас загальний секретаріат Парламенту розміщений у Люксембурзі.

Через низьку відвідуваність засідань, необхідність здійснення письмового і усного перекладу та оформлення документації на 23-х офіційних мовах ЄС ці структурні проблеми суттєво ускладнюють діяльність Парламенту. Органи управління Є.П. – Президент, 14 віцепрезидентів, 6 квесторів, наради голів фракцій, наради голів комітетів, загальний секретаріат. Засідання Парламенту зазвичай відбуваються впродовж одного тижня щомісяця (за винятком серпня). У нинішньому Є.П. діють 9 політичних транснаціональних фракцій, які мають офіційне визнання та дістають відповідну адміністративну підтримку. Основна діяльність Є.П. відбувається в 20 постійних і двох тимчасових комітетах, кожен з яких співвідноситься з відповідним напрямом політики ЄС. Склад комітетів визначають політичні

фракції відповідно до їх пропорційного представництва в Парламенті. Кожен комітет призначає доповідача, який готує програму обговорення та проекти резолюцій комітету, які пізніше виносяться на розгляд пленарних засідань Парламенту.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ФОНД

Європейський соціальний фонд – ЄСФ (European Social Fund – ESF) – це фінансова організація, яка діє в ЄС з 1960 р. За статутом кошти фонду призначені для фінансування заходів, які забезпечують зайнятість і *вільне переміщення робочої сили в країнах ЄС*. З коштів фонду компенсується, за дотримання відповідних умов, 50% витрат, витрачених урядовими або державними організаціями країн ЄЕС на перекваліфікацію робітників, а також 50% коштів, виданих на субсидії робітникам, котрі переселяються, і на тимчасову (до відновлення їх повної зайнятості) допомогу робітникам, які повністю або частково втратили роботу у зв'язку з переходом підприємств, де вони працювали, на виробництво інших видів продукції.

Фондом розпоряджається Комісія ЄЕС. Операції фонду включаються до її бюджету. ЄСФ керує Комісія, якій у цьому допомагає Комітет, що складається з представників урядів, профспілок та організацій роботодавців.

ЄСФ має на меті підвищення рівня зайнятості працівників, посилення їх географічної та професійної мобільності у межах ЄС, полегшення їх пристосування до економічних змін та змін у виробничій системі шляхом професійного навчання й перепідготовки.

Основні функції ЄСФ:

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

- боротьба з усіма формами дискримінації та нерівності на ринку праці.

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

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

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ

Європейський Союз – це інституційна структура європейської інтеграції. Природа його є унікальною і не має ніяких прецедентів у сфері міжнародного права та міжнародних відносин. Сучасний ЄС є результатом поступового розвитку й перетворення з суто економічної організації на структуру, що нагадує державу з федеральним устроєм.

ЄС виступає як самостійний суб'єкт міжнародного права і має розгалужену мережу представництв більш ніж у 100 державах. Офіційно ЄС було проголошено 1 листопада 1993 р. Площа ЄС – 3 892 685 км², населення – близько 500 млн, *девiз*: In varietate concordia (Єдність у різноманітті – лат.), *гiмн*: An die Freude (мелодія Л. Бетховена на вірші Ф. Шилера «Ода радості»). *Столицею* ЄС є Брюссель. ЄС має 23 офіційних та робочих мови. Офіційна валюта в 17 країнах «єврозони» – євро (також євро використовується ще в 9 державах, 7 з яких – європейські). Мета існування ЄС – створення економічного союзу (спільна зовнішня економічна політика, спільний ринок послуг, матеріальних благ, капіталу і праці), монетарного і політичного союзу (спільна зовнішня політика), а також впровадження спільного громадянства.

Європейський Союз створений у 1992 р. на конференції країн-членів співтовариства в Маастрихті (Нідерланди), де був розроблений і підписаний Договір про Європейський Союз. Цей Договір визначив так звані «три стовпи» *Європейського Союзу*:

- **«перший стовп»** – Європейські співтовариства: ЄСВС, Євратом та Європейське співтовариство (замість старої назви «Європейське економічне співтовариство»). Причому Європейське співтовариство є серцевиною та каркасом процесу інтеграції і за своїми властивостями становить «наднаціональний феномен»;

- «*другий стовп*» – спільна зовнішня та безпекова політика (СЗБП);
- «*третьої стовп*» – співробітництво у сферах юстиції та внутрішніх справ.

На міжнародній арені Європейський Союз виступає як самостійний суб'єкт міжнародного права і має розгалужену мережу представництв більш ніж у 100 державах.

У доктрині сучасного міжнародного права Європейський Союз іноді розглядається як міждержавне утворення особливого типу, як розмита конфедерація з тенденцією до переходу в унітарну державу нової формації.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СПІЛЬНИЙ РИНОК

Європейський спільний ринок (англ. Common market або внутрішній ринок, англ. Internal market) – форма європейської економічної інтеграції, покладена Римським договором 1957 р. в основу Європейської економічної спільноти (ЄЕС), яка передбачала реалізацію спільних політик щодо регулювання виробництва та поступове усунення тарифних і нетарифних торговельних обмежень, досягнення свободи переміщення товарів, людей, послуг та капіталів у межах країн Спільноти. На сьогодні в термінології ЄС поняття «С.р.» та «внутрішній ринок» вживаються синонімічно з тим, що перше – вже в історичному контексті, а друге збереглося лише в тексті Лісабонського договору.

Базове завдання С.р. щодо скасування внутрішнього мита та встановлення митного союзу було втілено з 1 липня 1968 р. Проте протягом наступних 28 років, аж до підписання Єдиного європейського акта (1986), завдання досягнення чотирьох свобод залишилося на порядку денному. Актуальне воно і сьогодні.

Римський договір (1957) розглядав створення С.р. як засадниче завдання Європейської економічної спільноти (ст. 2 Договору про ЄЕС) для побудови єдиного ринку: «Спільнота через створення С.р. і поступове узгодження економічної політики держав-членів має сприяти гармонійному розвитку економічної діяльності, підвищенню стандартів життя та тіснішим стосункам між державами-членами Спільноти, послідовному підвищенню життєвого рівня та тіснішим відносинам між державами, які до неї належать».

Очевидно, що С.р. був не самоціллю, а засобом досягнення економічних і політичних цілей. Це передбачало: *по-перше*, створен-

ня митного союзу, який передбачав скасування митних зборів, квот на імпорту та інших торговельних бар'єрів між державами-членами, (д.-ч.) з одного боку, та запровадження єдиного зовнішнього митного тарифу щодо третіх країн – з другого; *по-друге*, імплементацію, серед іншого, через спільні політики, чотирьох свобод: свободи руху товарів, робочої сили, надання послуг та підприємницької діяльності й капіталу.

Так, у процесі побудови С.р. Спільнота зазнала низки труднощів. Побудова С.р. передусім вимагала скасування експортних та імпорту зборів, які існували між д.-ч. ще до створення ЄЕС. Такий підхід викликав неоднозначні оцінки в європейських державах. Для Франції та Італії зміни в національній економічній політиці, зумовлені підписанням Римської угоди, були значно вагомішими, ніж для країн Бенілюксу та Західної Німеччини, які вже реалізовували політику сприяння вільній торгівлі. Підписання Договору ЄЕС унеможливило протекціоністську політику Італії та Франції щодо своєї сільськогосподарської політики й промисловості через підвищення митних бар'єрів.

Створенням митного союзу Гаролд Макмілан у 1957 р. обґрунтував відмову Великої Британії від вступу в ЄЕС, яку він назвав: «високотарифне, обмежене внутрішнім баченням, самодостатнє угруповання в Європі» (*Тоді Ф.*). Однак д.-ч. спочатку швидко усунули митні тарифи ще до завершення терміну, визначеного для реалізації митного союзу. Однак безпосередньо після їх скасування почали створювати нові бар'єри нетарифного характеру, наприклад технічні бар'єри, усунути які стало за певних випадків навіть важче.

Разом з низкою негативних в економічному плані подій, що мали місце у 1970-х рр., процес створення єдиного ринку призупинився (період «європесимізму»). Однак досягнення економічної інтеграції переважили недоліки як для виробників, так і для споживачів. Серед таких переваг: розширення ринку збуту продукції, спільне подолання негативних наслідків зовнішньоекономічних впливів, підвищення конкурентоспроможності на світовому ринку.

Вагомим поступом стало запровадження принципу взаємного визнання національних норм (справа *Cassis de Dijon*, 1979). В інтеграційному процесі настав етап «євроентузіастів», який для Спільнот означало обрання Президентом Європейської Комісії Жака Делора, колишнього міністра економіки і фінансів Франції. Під керівництвом Делора було розроблено Білу книгу «Завершення формування внут-

рішнього ринку» (1985), в якій встановлювалось закінчення побудови єдиного ринку до кінця 1992 р. В цій книзі розрізняються внутрішній ринок і далекосяжний С.р. Визнаючи недоліки й труднощі, вона була спрямована на поглиблення процесів європейської інтеграції та визначала 279 законодавчих заходів, необхідних для зняття внутрішніх перешкод у торгівлі. З метою виконання поставлених завдань д.-ч. Спільнот ухвалили Єдиний європейський акт (ЄЄА, 1986), у ст. 13 якого було закріплено концепт внутрішнього ринку через призму чотирьох свобод, що мав бути реалізований до 31 грудня 1992 р. Це ознаменувало перехід до нового кроку економічної інтеграції та процесу поглиблення європейської інтеграції загалом.

Поняття «С.р.» зорієнтоване на усунення всіх перешкод для торгівлі всередині Спільноти з метою злиття національних ринків у єдиний ринок, умови якого якомога більше нагадували б умови справжнього внутрішнього ринку.

У Лісабонському договорі не використано понять «С.р.» чи «єдиний ринок», а вже як результат інтеграційного процесу – лише «внутрішній ринок». Згідно з п. 2. ст. 26 Договору про функціонування ЄС: «Внутрішній ринок охоплює простір без внутрішніх кордонів, де згідно з положеннями договорів забезпечено вільний рух товарів, осіб, послуг і капіталу». Такий підхід спрямований на перезапуск ринкової інтеграції та реалізацію потенціалу зростання ЄС. На загальноєвропейському рівні це потребує, зокрема: запровадження єдиного європейського патенту (до 2014); полегшення транскордонної торгівлі он-лайн на внутрішньому ринку, запровадження загальноєвропейського авторського права (copyright) й боротьби з підробками та піратською продукцією; полегшення вільного руху, надання послуг всередині ЄС; спільні стандарти якості продуктів, що відповідають міжнародним; полегшення доступу до капіталу для малого і середнього бізнесу.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТРАХОВИЙ ПОЛІС

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

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СУД

Європейський суд або **Суд Європейських спільнот** – European Court of Justice (ECJ) є найвищим органом правосуддя ЄС, який

діє з моменту існування ЄС у 1952 р. До складу Суду ЄС входять по одному судді від кожної країни-члена. Суддям, які висуваються за спільною згодою урядами країн-членів на термін у шість років, допомагають вісім генеральних адвокатів. Їх незалежність є гарантованою. Центральний офіс суду розміщений у Люксембурзі.

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

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

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СУД ІЗ ПРАВ ЛЮДИНИ

Європейський суд із прав людини – European Court of Human Rights (ECtHR) – створений для реалізації Європейської конвенції з прав людини Ради Європи. Його завдання – перевірка актів законодавства, судочинства й управління щодо порушень Конвенції в усіх країнах, які її підписали.

Центральний офіс суду розміщений в Страсбурзі (Франція).

Україна входить до числа країн-лідерів, громадяни яких звертаються з позовами про порушення прав людини в країні.

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ЦЕНТР РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Європейський центр розвитку професійної освіти (European Center for Development of Vocational Training (CEDEFOP)) – м. Саламанка (Греція) – є однією з інституцій спільної політики в сфері професійного навчання.

Програма роботи Центру зосереджена на двох напрямках:

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

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

ЄДИНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ АКТ (ЄЄА)

Єдиний європейський акт (ЄЄА) був ухвалений у 1986 р. і набув чинності 1 липня 1987 р. Цим актом визначалася чітка програма створення єдиного внутрішнього ринку з єдиними митними, тарифними і торговельними правилами й обмеженого тільки зовнішніми державними кордонами країн-учасниць.

Ухвалення ЄЄА стало важливою віхою в розвитку Європейського Союзу.

ЕТАПИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Етапи європейської інтеграції – європейська інтеграція розпочалася в 1950-ті рр. із заснуванням Європейської спільноти з вугілля і сталі (ЄСВС). Спочатку Європейська спільнота складалася з 6 держав, сьогодні до неї входять 27 країн.

1950 – Бельгія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Франція.

1973 – Велика Британія, Данія, Ірландія.

1981 – Греція.

1986 – Іспанія, Португалія.

1995 – Австрія, Фінляндія, Швеція.

2004 – Естонія, Кіпр, Латвія, Литва, Мальта, Польща, Словаччина, Словенія, Угорщина, Чеська Республіка.

2007 – Болгарія, Румунія.

20?? – Україна.

ЗАГАЛЬНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРОСТІР ВИЩОЇ ОСВІТИ

Загальноєвропейський простір вищої освіти (ЕНЕА) – це гармонізація і об'єднання зусиль всіх суб'єктів освітнього процесу та зацікавлених сторін, якими виступають держава, роботодавці, громадяни, у забезпеченні високої якості освіти, яка має відповідати сучасним потребам ринку праці, розвитку інноваційного суспільства, заснованого на знаннях та ідеї освіти як загального блага.

Основні документи

Загальноєвропейського простору вищої освіти

- Сорбонська декларація 25.05.1998 (м. Париж). Спільна декларація про гармонізацію архітектури європейської системи вищої освіти.
- Болонська конвенція, спільна заява європейських міністрів освіти 18 – 19.06.1999 (м. Болонья). Зона європейської вищої освіти.
- Конференція європейських вищих навчальних закладів та освітніх організацій 29-30.03.2001 (м. Саламанка). Формування майбутнього.
- Комюніке зустрічі європейських міністрів, які відповідають за вищу освіту 18-19.05.2001 (м. Прага). До зони Європейської вищої освіти.
- Комюніке конференції міністрів, відповідальних за вищу освіту 19 – 20.09.2003 (м. Берлін). Створення загальноєвропейського простору вищої освіти.
- Комюніке конференції міністрів країн Європи, відповідальних за сферу вищої освіти 19-20.05.2005 (м. Берген). Загальноєвропейський простір вищої освіти – досягнення цілей.
- Велика Хартія університетів (Magna Charta universitatum) 18.09.1988 (м. Болонья).
- Бухарестська декларація етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європі 02 – 05.09.2004.
- Декларація Європейської Асоціації Університетів «Сильні університети для сильної Європи» 15.04.2005 (м. Глазго).

ЗАСНОВНИЦЬКІ ДОГОВОРИ ПРО ЄС

18 квітня 1951 р. – Паризький договір про створення Європейського співтовариства вугілля і сталі (ЄСВС), до якого ввійшли шість країн: Бельгія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина та Франція («європейська шістка», яка в подальшому стала «локомотивом» європейської інтеграції).

27 травня 1952 р. – Договір про заснування Європейського оборонного співтовариства (ЄОС).

23 березня 1957 р. – Римський договір про створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС) та Договір про створення Європейського співтовариства з атомної енергетики (Євратом).

1986 р. – Єдиний європейський акт (ЄСА), який визначив створення єдиного внутрішнього ринку з єдиними митними, тарифними і

торговельними правилами й обмеженого тільки зовнішніми державними кордонами країн-учасниць.

1992 р. – Маастрихтський Договір про Європейський Союз.

1996 р. – Амстердамський договір у сфері прав і свобод громадян.

1997 р. – Шенгенська угода про вільне (безвізове) пересування громадян у межах Європейського Союзу.

26 лютого 2001 р. – Ніццький договір, який вніс зміни в механізми інституційного розвитку ЄС з огляду на його майбутнє розширення.

2007 р. – Лісабонський договір, який набув чинності у грудні 2009 р., базовий договір ЄС, який замінив проект європейської Конституції і одночасно ввібрав у себе доповнені й перероблені положення раніше укладених угод про принципи життєдіяльності об'єднаної Європи – Римського договору (1957), Маастрихтського (1992), Амстердамського (1996) й Договору Ніцци (2000).

ІНСТИТУТИ СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ З ЄС

Основними інститутами співпраці України з ЄС є: Саміт Україна – ЄС за участю Президента України та делегації ЄС (склад: Президент Європейської Ради; Голова Європейської Комісії). Рада з питань співробітництва за участю Прем'єр-міністра України та делегації ЄС (склад: Високий представник ЄС у закордонних справах і безпековій політиці / Віце-президент Європейської Комісії, член ЄК з питань розширення та Європейської політики сусідства, Державний секретар у справах ЄС міністерства закордонних справ країни, що головує в ЄС); Комітет та галузеві підкомітети з питань співробітництва; Комітет парламентського співробітництва (КПС) за участю голів Комітету ВРУ з питань європейської інтеграції та Делегації Європейського Парламенту у КПС.

ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ ДО ЄС

Практичне наповнення ідеологічних, історичних, геополітичних засад європейського покликання України було переведено у реальну площину вже на початку 1990-х років. 2 грудня 1991 р. з'явилась Декларація Європейських співтовариств щодо України, де було відзначено демократичний характер Всеукраїнського референдуму та пролунав заклик до України підтримувати з ЄС відкритий і конструк-

тивний діалог. У жовтні 1993 р. було відкрито Представництво Комісії Європейських співтовариств в Україні.

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

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

Європейська Рада 10 грудня 1999 р. ухвалила **Спільну стратегію ЄС щодо України (ССУ)**. Вона була спрямована на зміцнення відносин «стратегічного партнерства» між Україною та ЄС. В документі відзначалися європейські прагнення України. ЄС підтвердив свої зобов'язання щодо підтримки політичних та економічних перетворень в Україні, які мають забезпечити подальше її наближення до ЄС.

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

ІНФОРМАЦІЙНА МЕРЕЖА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

Інформаційна мережа Європейської Спільноти (EURYDICE) – головне джерело інформації про національні та європейські структури, системи та зміни в галузі освіти, створена для збирання і поширення інформації серед держав-членів Співтовариства для реалізації спільної політики в освітній галузі. Мережа допомагає в проведенні порівняльного аналізу, підготовці звітів та досліджень зі спільних

пріоритетних питань в галузі освіти. З 1980 р. мережа є одним із стратегічних механізмів, передбачених Європейською Комісією та державами-членами, для підтримки європейського співробітництва в галузі освіти. З 2007 р. мережа була включена до програми дій ЄС в галузі неперервної освіти. Починаючи з 2011 р., інформаційна мережа EURYDICE складається з 37 національних одиниць в 33 країнах, що беруть участь у програмі ЄС з неперервної освіти (Lifelong Learning program).

Основні дані, розміщені в інформаційній мережі EURYDICE:

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

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

КОНСТИТУЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Конституція Європейського Союзу була схвалена на саміті ЄС 17-18 червня 2004 р. у Брюсселі і ратифікована у 25 країнах-членах ЄС. Але остаточне ухвалення загальноєвропейської Конституції загальмувалося після її відхилення на референдумах у Франції та Нідерландах.

КОПЕНГАГЕНСЬКІ КРИТЕРІЇ

Можливість будь-якої європейської держави стати повноправним членом ЄС було передбачено Римським договором. У червні 1993 р. Європейська Рада на своєму засіданні в Копенгагені визнала право країн Центральної та Східної Європи на вступ до ЄС після до-

сягнення ними вимог за трьома групами критеріїв, які дістали назву **«Копенгагенські критерії»**:

- **політичні** – досягнення країною-кандидатом стабільності установ, які гарантують демократію, верховенство закону, а також дотримання прав людини й захист прав меншин;
- **економічні** – наявність розвиненої ринкової економіки та здатність витримати тиск конкуренції й ринкових сил у межах ЄС;
- **членські** – спроможність узяти на себе зобов'язання, що випливають із членства в ЄС, зокрема, визнання завдань політичного, економічного та валютного об'єднання.

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

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

ЛІБЕРАЛІЗАЦІЯ ВІЗОВОГО РЕЖИМУ З ЄС

Лібералізація візового режиму з ЄС була започаткована Україною, яка в односторонньому порядку ввела безвізовий режим для громадян країн Європи в 2005 р. Подальша візова політика України спрямована на відстоювання позицій безвізового режиму в'їзду своїх громадян до країн ЄС на принципах взаємності.

Європейський Союз надав Україні на саміті в Брюсселі 22 листопада 2010 року План дій щодо лібералізації візового режиму. Основні блоки Плану дій: безпека документів, винятково із видачею біометричних закордонних паспортів; нелегальна міграція, включно із питаннями реадмісії; громадський порядок та безпека; зовнішні відносини та фундаментальні права. Кожен із зазначених блоків містить зобов'язання юридичного та політичного характеру, а також критерії імплементації.

У квітні 2011 р. затверджено Національний план дій з виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України. Національний план покликаний, зокрема, реформувати

міграційну систему України, створити систему захисту персональних даних, запровадити інтегроване управління кордонами відповідно до європейських стандартів. Він містить чіткий перелік конкретних заходів, визначає строки їх виконання та відповідальність центральних органів виконавчої влади за якість реалізації.

ЛІСАБОНСЬКИЙ ДОГОВІР

Лісабонський договір укладений в грудні 2007 р., набув чинності в грудні 2009 р. і став новим етапом в розвитку ЄС. Новий базовий договір ЄС замінив проект європейської Конституції і одночасно ввібрав у себе доповнені й перероблені положення раніше укладених угод про принципи життєдіяльності об'єднаної Європи – Римського договору (1957), Маастріхтського (1992), Амстердамського (1996) й Договору Ніцци (2000).

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

Договір підвищує роль **Європарламенту**. Згідно з документом, депутати, разом із країнами ЄС, матимуть право схвалення законодавчих актів у ряді «чутливих сфер», таких як юстиція, безпека й імміграційна політика. Разом із тим, загальна кількість місць у Європарламенті скорочується з нинішніх 785 до 750. Крім того, національним парламентам надано право брати участь у законотворчій діяльності ЄС. Вони, зокрема, отримають право вносити свої пропозиції до тексту законопроектів. У випадку, якщо одна третина національних асамблей буде проти, проект закону направляють на доопрацювання в Єврокомісію, на яку покладено завдання розробки проектів законодавчих актів. Сфери ухвалення рішень у Раді ЄС з формули кваліфікованої більшості голосів, а не за принципом консенсусу, розширені на сферу компетенції органів юстиції та поліції.

Договір вводить також нову систему голосування за формулою так названої «подвійної більшості». Нова система почне діяти з 2014 року за обумовленого Польщею перехідного періоду до 2017

року. Згідно з принципом «подвійної більшості», рішення вважається ухваленим, якщо за нього проголосували представники 55% держав ЄС, у яких проживає не менше 65% населення Євросоюзу. Проте, країни, яким не вдасться створити блокуючу меншість, зможуть відкласти вирішення питання й запропонувати продовжити переговори.

Окрім того, новий базовий договір про функціонування ЄС передбачає проведення загальної енергетичної політики та реалізацію загальної стратегії боротьби з глобальним потеплінням, надання солідарної допомоги одному або декільком членам на випадок терористичних атак або стихійних лих. Документ містить статтю про можливість виходу зі складу ЄС, рішення про яке ухвалюватиметься за підсумками загальних переговорів.

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

МАСТРИХТСЬКИЙ ДОГОВІР

Маастрихтський договір 1992 р. є Угодою про Європейський Союз, який набув чинності з 1 листопада 1993 р.

ЄС має 5 основних цілей: посилення демократичних засад і ефективності органів, створення Економічного і валютного союзу

(ЕВС), розвиток соціальних складових, формування Спільної зовнішньої та безпекової політики (СЗБП).

Завдяки Маастрихтській Угоді створений ЄС, який стоїть на трьох стовпах: Європейські спільноти (Європейський економічний союз, Євроатом, ЄСВС), СЗБП, співпраця у правосудді й карних справах.

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

МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ В ЄС

Медичне страхування (М.с.) має в країнах ЄС, поряд з національно-державною системою охорони здоров'я і приватною медичною, важливе значення. **М.с.** пов'язане із компенсацією витрат громадянам, які одержали медичну допомогу, а також інших витрат, спрямованих на підтримку здоров'я. **М.с.** передбачає поліклінічне обслуговування застрахованого (включаючи й аптечне), стаціонарне обслуговування, послуги невідкладної медичної допомоги і може існувати у таких формах:

а) обов'язкове **М.с.**, що забезпечує фінансування обсягу медичних послуг на рівні соціальних гарантій з боку держави; розмір страхового внеску не пов'язаний з обсягом медичної допомоги і станом здоров'я застрахованого;

б) добровільне **М.с.** (приватне), яке є додатковим; охоплює види медичного обслуговування, що залишилися поза полем зору системи обов'язкового медичного страхування; розмір страхового внеску пропорційний страховому ризику, що залежить від стану здоров'я застрахованого; система ринкового медичного страхування зменшує дефіцит медичної допомоги, характерної для системи обов'язкового страхування.

Вибір форми **М.с.** в кожній країні залежить від конкретних економічних і культурно-історичних умов, від особливостей демографічних і соціальних показників, рівня захворюваності та інших факторів, які характеризують загальний стан здоров'я і рівень медичного обслуговування.

На початку двадцятого століття в багатьох європейських країнах був ухвалений закон про обов'язкове **М.с.**, який скріпив відносини працівників і роботодавців, держави та її громадян. Згідно з цим законом, внески за надання медичних послуг частково оплачували робітники і підприємці (від 25 до 40%). Держава також вносила свій внесок в систему оплати наданої медичної допомоги. Надалі динаміка фінансування визначалася вагомою участю держави та посиленням її контролю в цій сфері. Прагнення до здійснення контролю втілювалося у створенні державної (національної, бюджетної) медицини. У таких країнах як Велика Британія, Швеція, Данія, Ірландія **М.с.** поступово трансформувалося в державну медицину. У Німеччині, Франції, Австрії, Швейцарії більшою мірою розвивається страхова медицина.

М.с., яке провадиться в обов'язковій формі, набуває рис соціального страхування, оскільки порядок його проведення визначається державним законодавством. Обов'язкова форма страхування координується державними структурами. Страхові платежі, сплачувані громадянами та юридичними особами, мають форму податку. Обов'язкове **М.с.** базується на принципах загальності, державності й некомерційності.

Для обов'язкового **М.с.** характерним є те, що сплата страхувальниками внесків здійснюється за встановленими розмірами і у встановлений час, а рівень страхового забезпечення однаковий для всіх застрахованих.

Добровільне **М.с.** є доповненням до обов'язкового. У рамках добровільного **М.с.** передбачається оплата медичних послуг понад програми обов'язкового медичного страхування. Добровільне **М.с.** має на меті забезпечити страхувальникові (застрахованому) гарантії повної або часткової компенсації страховиком додаткових витрат, пов'язаних зі зверненням до медичної установи за послугою, яка надається згідно з програмою добровільного медичного страхування.

Добровільна форма **М.с.** передбачає надання страхувальникові (застрахованому) ширшого права вибору лікарів-спеціалістів, а також установ для отримання необхідної допомоги; поліпшене утримання у

стаціонарі, лікувально-відновлювальній установі; збільшений за строками післялікарняний патронаж та догляд вдома і т. ін.

Добровільне М.с. має не лише багато позитивних якостей, а й певні недоліки, а саме: охоплення страхуванням нечисленних видів медичної допомоги; жорсткий відбір страхувальників за критерієм ймовірності здійснення виплат; витратний порядок фінансування; залежність обсягу медичної допомоги від платоспроможності клієнта або фінансового становища роботодавця.

МІЖСЕКТОРНЕ СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Міжсекторне соціальне партнерство – система відносин щодо розподілу та використання ресурсів у соціальній сфері, які існують між трьома секторами (партнерами): державним, комерційним і громадським. В основі такого партнерства лежить чітке задоволення інтересів кожної зі сторін, пошук цивілізованих способів взаємодії у розв'язанні соціально-значущих проблем, що дає можливість створювати у країні ефективну інфраструктуру соціальних послуг.

Міжсекторне партнерство є реальним механізмом формування громадянських інститутів, де від держави очікують взаємодії з громадянським суспільством і правового регулювання суспільно-політичних процесів. За цих умов органи державного управління виявляють свою функціональність, якщо здатні допомогти сторонам досягти угоди, представляти й захищати на переговорах суспільні інтереси, тобто міжсекторне партнерство може розглядатися як нова технологія соціального управління, оскільки бере участь у вирішенні таких управлінських задач як надання соціальних послуг; організація приватної ініціативи для досягнення соціально-значущих цілей; розвиток соціальних інновацій і технологій, нових методів соціальної роботи, інноваційних соціальних проектів.

Як основні форми взаємодії органів державної влади з «другим» і «третім» секторами в системі партнерства можна виділити такі:

1. Делегування повноважень, яке дає можливість розподілити соціальні функції і відповідальність на національному, регіональному і місцевому рівнях між органами державного управління, місцевими громадами, бізнесовими колами, громадськими організаціями.

2. Спільне формування правового простору, в якому громадянам надається можливість лобіювати свої законні інтереси, забезпечувати права тих, хто є в опозиції до діючої влади, захищати толерантність.

3. Партнерство у реалізації соціальних проектів, коли органи державного управління бізнес і громадські об'єднання можуть об'єднувати свої зусилля або ділити сфери діяльності, або держава може допомагати партнерам для надання ними соціальних послуг громадянам.

Існуюча практика міжсекторного партнерства дає можливість виділити у галузі економічного співробітництва між органами державного управління та «третім сектором» такі форми співробітництва як соціальні замовлення, гранти, фонди місцевих співтовариств.

Позаекономічними формами міжсекторного партнерства є формування громадської думки за допомогою ЗМІ, проведення місцевих і національних плебісцитів та референдумів, прямі комунікації між інститутами влади та громадянами, громадсько-державні консультації.

«МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ГАРМОНІЇ В НІДЕРЛАНДАХ»

«Модель соціальної гармонії в Нідерландах» – це модель соціального партнерства, в якій зафіксовані чіткі функції кожного з партнерів, що дає можливість органам державного управління прогнозувати дії партнерів і своєчасно вносити корективи в систему державного регулювання економіки та соціальних процесів. Основи соціального партнерства були закладені у країні впродовж 20–40-х рр. ХХ ст., коли почало активно розвиватися співробітництво між профспілками і об'єднаннями роботодавців. Провідними структурами, які є основними консультативними органами уряду, стали: з трудових відносин – Фонд праці, що об'єднав працівників і роботодавців; з соціально-економічних питань – тристороння Рада з соціально-економічних проблем.

Взаємодія уряду з соціальними партнерами здійснюється через аналіз стану і перспектив економічного розвитку, встановлення допустимих меж зростання цін і підвищення заробітної плати. Разом з тим, уряд не зобов'язаний автоматично виконувати їх рекомендації, тому є приклади, коли уряд вносив свої корективи в регулювання цін і заробітної плати, заручаючись при цьому підтримкою або з боку окремих організацій підприємців, або з боку галузевих профспілок.

Відповідно до ст. 20 Конституції Нідерландів держава зобов'язана забезпечувати населення шляхом перерозподілу національного багатства. Мінімальні розміри пенсій та соціальних виплат встановлюються законами, щоб гарантувати реалізацію прав людини в галузі соціального забезпечення, для чого створюються відповідні

фінансові механізми та адміністративні структури. Державна система соціального забезпечення складається з обов'язкового соціального страхування, соціального обслуговування, спеціального забезпечення службовців (військовослужбовців, залізничників, державних чиновників і т. ін.). Але при цьому Нідерланди – єдина країна ЄС, де можна не платити внески на соціальне страхування з релігійних міркувань. Однак ті громадяни, які «ухиляються» від такого внеску, зобов'язані платити податок на прибуток у розмірі, що дорівнює внеску на обов'язкове соціальне страхування, тому при виникненні соціального ризику вони отримують пенсії та допомоги.

Система соціального страхування в Нідерландах в усьому світі вважається прикладом, хоча часто розглядається як система, що виходить за рамки реальних фінансових можливостей. Кожна людина, що живе і/або працює в Нідерландах, в обов'язковому порядку підпадає під ту чи іншу форму страхування. Оплата цього страхування здійснюється за рахунок внесків найманих працівників і роботодавців.

Державна система обов'язкового соціального страхування ділиться на дві програми залежно від сфери охоплення: загальну і спеціальну. Загальна програма охоплює все населення країни, що постійно проживає у країні незалежно від національності та сімейного стану, а також іноземців, які сплачують прибутковий податок на території Нідерландів. Цією програмою охоплені також співробітники посольств і консульств, транспортних організацій, чия праця має роз'їзний характер, особи молодше 27 років, які виїжджають з країни для здобуття освіти. Ті, хто виїхали з країни на термін більше року, зберігають право на соціальне страхування за загальною програмою. Загальна програма не поширюється на тих, хто постійно працює за кордоном, отримує пенсії або допомоги за законодавством іноземної держави. За загальною програмою надаються пенсії по старості, інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, допомоги на дітей, кошти на оплату медичних послуг.

Спеціальна програма призначена тільки для найманих працівників, тобто для тих, хто працює за договором трудового найму. Таким договором в Нідерландах називають угоду, за якою працівник зобов'язується працювати особисто за винагороду і підкорятися при цьому розпорядженням роботодавця. Усі особи молодше 65 років, які працюють за договором трудового найму, підлягають обов'язковому соціальному страхуванню за даною програмою. Вона поширюється і

на тих, хто проходить виробниче навчання без відриву від виробничих обов'язків, і на осіб вільних професій (музикантів, артистів та ін.), на моряків, льотчиків. За рахунок цієї програми фінансуються допомоги по безробіттю і через хворобу, пенсії по інвалідності, надається медична допомога.

Для осіб, охоплених загальною програмою, розмір внеску встановлюється з огляду на дохід, а для найманих працівників – з урахуванням заробітку. При цьому і дохід, і заробіток обмежується максимальною сумою, яка в подальшому слугує базою для обчислення пенсій та виплат. Внески найманих працівників утримуються автоматично при виплаті зарплати. Роботодавці платять внески лише на програму обов'язкового страхування найманих працівників.

Індивідуальні підприємці та інші особи, які підлягають обов'язковому страхуванню за загальною програмою, платять внески самостійно, якщо їхній річний дохід перевищує встановлену суму; при низькому рівні доходів вони звільняються від внесків і не набувають права на страхову пенсію. Ставки страхових внесків щорічно переглядаються та затверджуються наказами міністра соціальних справ та найму. Зазвичай на всій території країни діють єдині ставки, однак при страхуванні на випадок хвороби або безробіття вони можуть диференціюватися в залежності від ступеня ризику, що існує в різних галузях. Ставки страхових внесків визначаються на підставі проектів бюджетів відповідних фондів з огляду на очікувані витрати, оскільки механізм фінансування заснований на принципі солідарності. Це означає, що виплати покриваються за рахунок поточних надходжень, хоч і створюються певні резерви.

Таким чином, в Нідерландах система соціального захисту ґрунтується на двох принципах: еквівалентності та солідарності. Принцип еквівалентності гарантує, що одержувані виплати відповідають розміру доходу, втраченого при звільненні з роботи або при втраті працездатності. Принцип солідарності, відображений в законі про державну допомогу, гарантує, що всі люди, що перебувають у подібному соціальному чи економічному становищі, отримують допомоги однакового розміру.

Основний принцип нідерландської соціальної системи полягає в тому, що всі повинні мати рівні права на участь в житті суспільства. Окремим групам суспільства, до яких, зокрема, належать люди похилого віку та інваліди, сім'ї з низькими доходами, молодь з недостатньою освітою, (етнічні) меншини, бездомні та наркомани, необхідна

допомога. Ця допомога має й іншу мету. Нідерландська держава прагне, зокрема, забезпечити активну присутність на ринку праці літніх людей і людей, які тривалий час не мають роботи, виходячи як із соціальних, так і економічних мотивів. Для зниження безробіття серед молоді використовується система субсидій і комплекс заходів, які об'єднують навчання і створення робочих місць. Держава стимулює муніципалітети різко збільшувати кількість місць у дитячих установах з тим, щоб дати можливість жінкам брати участь (або повернутися до участі) у трудовому процесі. Батьки можуть звертатися за допомогою у вихованні дітей, якщо вони самотійно не можуть розв'язати виникаючі у них проблеми або якщо виникає небезпека відставання у розвитку їхньої дитини по відношенню до однолітків. Особам, що довго не мають роботи, надається допомога у випадку різного роду проблем: від труднощів з поверненням заборгованостей до проблем психічного плану.

У сфері соціального забезпечення інвалідів держава ухвалила в квітні 2003 року Закон про однаковий підхід, який надає інвалідам захист від дискримінації і можливість стати повноцінними громадянами суспільства.

Відповідальність за забезпечення соціального добробуту лежить, головним чином, на муніципальних органах, які останнім часом все більше схиляються до підходу, що ґрунтується на територіальному поділі муніципалітетів на мікрорайони. Це дозволяє розглядати соціальні аспекти в інтегральному зв'язку з економічними факторами. Мета такого підходу – формування життєздатного суспільства, члени якого можуть грати в ньому активну роль.

У 1990-х роках збільшення тривалості життя, підвищення вартості медичного обслуговування і скорочення числа зайнятих значно збільшили навантаження на соціальні фонди; 14% працездатного населення отримувало допомоги. З 2004 р. Нідерланди перейшли на принципово нову систему соціального захисту населення, наріжним каменем якої стала не роздача соціальних виплат, а сприяння у працевлаштуванні, тобто надання допомоги в підвищенні кваліфікації та пошуку роботи, інтеграція («реінтеграція») у ринок праці. В основі нової ідеології соціальної політики – два принципи: активізація трудового потенціалу, тобто стимулювання громадян до активного пошуку роботи, і децентралізація, «дерегуляція» соціальних повноважень, тобто передача виконання соціального бюджету «федерального» центру на муніципальний рівень.

МОНЕ ЖАН

Моне Жан (1888-1979) є одним з «батьків-засновників» Європейського Союзу (Європейських Спільнот), першим президентом Вищого органу Європейської спільноти з вугілля та сталі.

Жан Моне почав свою кар'єру на чолі родинного коньячного виробництва в містечку Коньяк. У 1930-х роках він був заступником Генерального секретаря Ліги націй, а 1940 р. подав Черчілю ідею про франко-британський союз. У 1947-49 рр. він очолював французький Національний економічний план і брав участь у подальшому плануванні кількох різних кабінетів міністрів. Він палко вірив у повномасштабне європейське об'єднання – політичне, військове та економічне. До цієї мети, на його думку, треба йти крок за кроком, дотримуючись так званого функціоналізму, тобто поступово передаючи дедалі більшу кількість *сфер діяльності* органам наднаціонального контролю.

Моне був автором вислову: «Європи ніколи не було, Європу ще треба створити». Як прагматичний прихильник функціоналістської концепції інтеграції Моне наполягав в умовах післявоєнної дестабілізації європейської економіки на пріоритетності європейського єднання шляхом економічної інтеграції. Спільно з Робером Шуманом Моне ініціював утворення Європейського співтовариства вугілля і сталі, став першим головою правління зазначеної спільноти (1952-1955), яка була прообразом Європейської Комісії.

У 1956 р. Моне створив та очолив «Комітет за створення Сполучених Штатів Європи», який діяв до 1975 р. У своїх мемуарах Моне стверджував, що заради інтеграції мають сенс лише спільні інститути, а не звичайна міжнародна співпраця, тобто з погляду теорії європейської інтеграції він був послідовним федералістом. Під керівництвом Ж. Моне комітет став двигуном формування союзу європейських держав, в тому числі Спільного ринку, загальноєвропейської грошово-кредитної системи, Ради Європи, британського членства у Спільноті, виборів до Європарламенту на основі загального виборчого права.

Ж. Моне був задоволений тим, що в березні 1957 р. асамблея Європейської організації вугілля і сталі була перетворена на Європейську парламентську асамблею.

У листопаді 1961 р. Ж. Моне підтримав пропозиції комісії К. Фуше, яка запропонувала створити політичний європейський союз за типом класичних міжнародних організацій. Його метою мала бути координація зовнішньої і оборонної політики.

У 1975 р. 87-річний Жан Моне розпустив «Комітет дій за Сполучені Штати Європи». На той час ідея європейського єднання вже стала невід'ємним атрибутом політичної реальності.

МУЛЬТИКУЛЬТУРАЛІЗМ

Поняття *«мультикультуралізм»* отримало свою назву в 1957 році для характеристики політики Швейцарії. У Європі ідеї мультикультуралізму набули офіційного визнання в 90-х рр. ХХ ст. Мультикультуралізм протиставляється концепції «плавильного казана» (англ. *melting pot*), де передбачається злиття всіх культур в одну (США).

М. – один з аспектів толерантності, що полягає у вимозі паралельного існування культур з метою їх взаємного проникнення, збагачення і розвитку в загальнолюдському руслі масової культури. Ідея **М.** висувається головним чином у високорозвинених суспільствах Європи, де здавна існує високий рівень культурного розвитку. У сучасній Європі **М.** передбачає, насамперед, включення в її культурне поле елементів культур іммігрантів з країн «третього світу» (у тому числі з колишніх колоній європейських країн). Згідно з доктриною **М.** іммігранти мають право і повинні зберігати свою культуру і самобутність, роблячи сучасні європейські нації схожими на «культурну мозаїку».

Обов'язковим атрибутом політики **М.** є активна пропаганда толерантності серед корінного населення. Ідеологія **М.** виходить з утопічного, за суттю, припущення про можливість безконфліктного співіснування абсолютно різних за своїм характером культур.

Основними принципами цієї ідеології є:

- позитивне ставлення до етнокультурних відмінностей (визнання того факту, що культурне різноманіття збагачує дане суспільство, робить його більш життєспроможним);
- право на культурну відмінність (всі члени й групи спільноти мають право на збереження і підтримку своїх культурних особливостей);
- культурна рівноцінність і взаємна толерантність;
- ієрархічно структурована, подвійна (множинна) ідентичність (кожен індивід за своїм вибором може одночасно бути частиною декількох груп);

- єдність у множинності (культурна автономія тієї чи іншої групи визнається в тій мірі, в якій вона не суперечить загальним базисним цінностям більшості, з яким ідентифікує себе держава);
- ідентифікація індивіда з тією чи іншою етнокультурною групою формує у нього стійку самосвідомість, сприяє його психологічній захищеності, тим самим створюючи передумови для відкритості індивіда по відношенню до інших етнокультурних груп та вихованню в ньому терпимості;
- право на рівні шанси (культурні відмінності доповнюються принципом недискримінації та рівності в соціальній сфері);
- політична керованість (мультикультуралізм не є феноменом, що сам розвивається, для його формування і розвитку необхідна політична воля і підтримка).

Реалізація мультикультурної моделі інтеграції іммігрантів передбачає: впровадження програм з адаптації іммігрантів (відповідно до закону про натуралізацію новоприбулих 1998 р. в Нідерландах іммігранти зобов'язані відвідувати мовні курси, брати участь у соціальних програмах з адаптації іммігрантів); проведення позитивних заходів, що забезпечують представникам меншин пільги при прийомі на роботу, отриманні контрактів, вступі до ВНЗ; офіційне визнання і сприяння в проведенні етнічних свят; розширення можливостей для іммігрантів використовувати рідну мову при навчанні та в суспільно-політичному житті (наприклад, у Франції, Німеччині, Великій Британії діти іммігрантів мають можливість вивчати мову батьків завдяки організації спеціальних шкіл і курсів в рамках міжурядових угод між країнами приїому і результатів імміграції); забезпечення толерантних міжетнічних відносин (серед європейських країн найбільш розвиненим законодавством з расових питань є Велика Британія. Наприклад, закон про заборону дискримінації в громадських місцях 1965 р., закон про заборону дискримінації за кольором шкіри, ознакою расового або етнічного походження, у сфері зайнятості, найму житла, надання послуг, кредиту та ін.); спрощення в наданні громадянства; визнання подвійного громадянства (на сьогоднішній день близько 30 країн визнають подвійне громадянство); розширення надання негромадянам виборчих прав на місцевих виборах (Нідерланди, Норвегія, Швеція та ін.), створення спеціалізованих інститутів, відповідальних за запобігання міжетнічним конфліктам, контролю над виконанням антидискримінаційного законодавства (наприклад, Комісія з расової рівності у Великій Британії), сприяють інтеграції іммігрантів (напр., Управління

Комісара з міграції берлінського сенату, яке проводить пропагандистську роботу в кварталах, де проживає багато мігрантів і кампанії громадської інформації з роз'яснення основних засад міграційної політики; надає рекомендації та юридичні консультації на 12 мовах, допомагаючи іммігрантам при працевлаштуванні та розв'язанні проблем дискримінації; сприяє нарощуванню потенціалу іммігрантських організацій; допомагає іммігрантам створювати групи взаємодопомоги, привертає до проблем інтеграції увагу ЗМІ та громадськості).

Хоча політика М. і переслідує позитивні цілі, однак, як вважають деякі дослідники, вона одночасно несе і ряд негативних явищ. Серед таких можна назвати такі: політика, спрямована на збереження і підтримку певних культур, породжує нерівне ставлення до громадян; політика культурного визнання сама продукує етнокультурні меншини, які потім вимагають рівноправності; проведення політики мультикультуралізму деструктивно позначається на західній цивілізації і руйнує європейську ідентичність.

До того ж побудова мультикультурної моделі інтеграції іммігрантів у національну державу стикається з низкою проблем: недостатнє фінансування відповідних соціальних програм, збереження на практиці дискримінаційних заходів щодо ставлення до іммігрантів, збереження і загострення конфліктів на расовому, етнічному ґрунті.

На даний час країни ЄС прагнуть до створення своєї єдиної культури, яка базується на принципі полікультурності та збереженні іноетнічних культур. З цього випливає і офіційний культурний принцип ЄС «єдність в багатоманітності».

НІЦЦЬКИЙ ДОГОВІР

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

ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА ПРАВА ЄС

Основні джерела права ЄС зафіксовані в установчих договорах, а також у рішеннях Європейського Суду, інших законодавчих актах ЄС (регламентах, директивах, постановах). Вони мають на території кожної країни вищу юридичну чинність, навіть у тому разі, якщо відповідна країна голосувала проти ухвалення даного документа.

ПАКТ СТАБІЛЬНОСТІ І ЗРОСТАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Пакт стабільності і зростання Європейського Союзу мав на меті гарантувати дотримання країнами, учасницями ЄС, «бюджетної дисципліни» після впровадження єдиної валюти. Практично Пакт складається з резолюції Європейської Ради, ухваленої в Амстердамі 17 червня 1997 року, та двох постанов Ради міністрів ЄС від 7 липня 1997 року, які описують технічні деталі домовленостей щодо нагляду за бюджетом, координації економічних політик і штрафних санкцій у разі порушення бюджетної дисципліни.

В резолюції Амстердамської Європейської Ради три сторони – держави-члени, Комісія та Рада міністрів взяли на себе обов'язки повною мірою виконувати домовленості щодо нагляду за бюджетом і дотримання бюджетної дисципліни. Пакт надав Раді міністрів право вдаватися до покарання країни-учасниці, що не доклала достатньо зусиль для дотримання передбачених меж бюджетного дефіциту (3%). Спершу покарання передбачає безвідсотковий внесок на користь Спільноти, а якщо протягом двох років країна не виправила становища, на неї може бути накладений штраф. Втім чітких правил щодо цих покарань немає, тож їх застосування чи незастосування залишається на розсуд Ради.

П.с. і з. ЄС передбачає створення профілактичної системи раннього попередження для виявлення та корекції бюджетних зборів, комплекс стримуючих правил, що чинитимуть тиск на країни-члени для запобігання надмірним дефіцитам бюджетів, вживання ними власних заходів для виправлення таких ситуацій.

ПЛАН ШУМАНА

«План Шумана» – 9 травня 1950 р. міністр закордонних справ Франції Робер Шуман запропонував об'єднати під єдиним керуванням вугільні та сталеплавильні ресурси Німеччини і Франції, передавши їх під керівництво наднаціонального відомства. Ця спільнота мала бути відкритою для інших країн і стати фундаментом для створення європейської федерації. Завдяки цій пропозиції відбулося створення у 1951 р. (Паризький договір про створення **Європейського співтовариства вугілля і сталі (ЄСВС)** спільного ринку вугільної і сталеливарної продукції Франції, ФРН, Бельгії, Італії, Люксембургу, Нідерландів («європейська шістка»), що дало можливість примирення Франції і Німеччини та недопущення між ними війни у майбутньому.

У зв'язку з цим **9 травня** – так званий **День Європи** – вважається днем народження ЄС.

ПОЛІТИКА РОЗШИРЕННЯ

Політика розширення – Policy of Enlargement – політика розширення ЄС, яка продовжує традиції Плану Шумана щодо створення єдиної Європи.

Кожна європейська країна може подати заявку на вступ до ЄС, і Рада ЄС може надати відповідній країні статус кандидата. Країна-кандидат має виконати умови Копенгагенських критеріїв.

Офіційний статус кандидатів на вступ до ЄС мають Туреччина (з 1999), Хорватія (з 2004), Македонія (з 2005), Чорногорія (з 2006), Ісландія (з 2010).

Потенційними кандидатами вважаються Албанія, Сербія, Боснія-Герцоговина, Косово.

ПОЛІТИКА І СТРАТЕГІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В ЄС

Політика і стратегія зайнятості в ЄС є важливим пріоритетом Співтовариства і спрямована на розширення зайнятості через створення нових робочих місць, підтримку малих та середніх підприємств, інвестиції в розвиток людських ресурсів шляхом вдосконалення освіти і навчання, забезпечення їх доступності для всіх громадян Євросоюзу. Пріоритетами політики зайнятості в ЄС є такі: інновації у сфері професійної підготовки та нетрадиційних форм зайнятості; гнучкі методи організації праці; нестандартні форми зайнятості (часткова і тимчасова зайнятість та ін.).

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

Особливе значення у проведенні політики зайнятості в ЄС має Європейський пакт зайнятості, спрямований на припинення скорочення кількості робочих місць і розв'язання проблем зайнятості за наступними напрямками:

- вичерпна структурна реформа та модернізація, метою якої стало посилення інноваційної спроможності й ефективності ринку праці та ринків товарів, послуг і капіталів (Кардіфський процес);

- координування економічної політики й поліпшення ефективності взаємодії між зростанням заробітної плати та валютною, бюджетною та фінансовою політикою шляхом макроекономічного діалогу, спрямованого на збереження динаміки без зростання інфляції (Кельнський процес);

- подальший розвиток і запровадження скоординованої стратегії зайнятості для поліпшення ефективності ринків праці шляхом підвищення рівня зайнятості, розвитку підприємництва, пристосування бізнесу та найманих працівників до нових умов, а також створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у працевлаштуванні (Люксембурзький процес).

Керуючись цими напрямками, країни ЄС щорічно узгоджують основні елементи економічних політик, стратегії зайнятості, макроекономічний діалог проводиться в рамках Економіко-фінансового комітету через співпрацю з Радою з трудових і соціальних питань та за участі представників Європейської Ради, Комісії, Європейського центрального банку та соціальних партнерів. У макроекономічному діалозі йде обмін інформацією та думками підзвітних Спільноті установ і соціальних партнерів щодо збільшення і повного використання потенціалу зростання зайнятості.

За тісного взаємозв'язку з політикою зайнятості проводиться освітня політика ЄС, оскільки на перший план виходить необхідність того, що освіта має служити поліпшенню пропозиції на ринку робочої сили. Так само як і у політиці зайнятості, формулюються кількісні цілі, а оскільки ця політика проводиться в руслі Європейської стратегії зайнятості, можуть висловлюватися і певні рекомендації.

Нова європейська стратегія «Європа-2020», схвалена у березні 2010 р., містить низку заходів щодо поліпшення зайнятості, плануючи, що 75% населення у віці від 20 до 64 років мають бути працевлаштовані.

Серед програм Стратегії «Європа-2020» для розв'язання проблем зайнятості найважливішими є такі:

- 1 Програма «Молодіжний рух» – посилення результативності освітніх систем та сприяння залученню молодих людей на ринок праці.

2. План з розвитку нових здібностей і збільшення кількості робочих місць – модернізація ринків праці, надання людям можливості здобути нові знання та набувати нові навички, щоб збільшити можливість працевлаштування, поліпшення співвідношення попиту і пропозиції на ринках праці, включаючи трудову мобільність.

На рівні ЄС для реалізації Плану Європейською Комісією передбачено:

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

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

ПОЛІТИКА ОБМЕЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ВИКЛЮЧЕННЯ В ЄВРОПІ

Політика обмеження соціального виключення в Європі ґрунтується на *європейській концепції соціальної ексклюзії* та здійснюється згідно зі ст. 30 Європейської соціальної хартії. Головна увага у цій політиці акцентується на активному підході до ризиків і соціальних проблем. Насамперед це стосується ринку праці, – створення штучних систем зайнятості (суспільні та субсидовані робочі місця) та підвищення професійної майстерності й перенавчання. Все це передбачає, з одного боку, активне включення клієнта у пропоновані йому схеми, з іншого, створення державою такої системи пропозицій, від яких клієнт не зміг би відмовитись. У підсумку відбувається поділ соціальної політики на традиційну соціальну політику щодо інтегро-

ваних працівників та обмежене пасивне соціальне забезпечення для маргіналів.

Базовими настановами **П.о.с.в.** в Європі є: прагнення максимально чітко й точно визначити соціальні права громадянина, встановити механізми їх виконання та захисту (а не орієнтація на допомогу і спасіння); залучення соціальних рухів, місцевих (регіональних) спільнот, різноманітних форм самоорганізації населення до процесу подолання соціальної ексклюзії (орієнтація громадян на патерналістську стратегію, очікування розпоряджень та вказівок від влади).

П.о.с.в. в Європі розвивається за двома напрямками. З одного боку, висловлюються думки про необхідність інтеграції ексклюзованих через побоювання їх відхильної поведінки та з метою організації надійного контролю. З іншого – обстоюються високі принципи соціальної солідарності. Здебільшого домінує перший погляд, оскільки в другому випадку виникає проблема пошуку тих ресурсів, на яких можна було б зростити цю солідарність.

Тож сьогоднішня **П.о.с.в.** є доволі дуалістичною. Середній клас отримує соціальні послуги одного рівня, андерклас – іншого. Базові соціальні потреби задовольняються окремими інститутами, а задоволення специфічних соціокультурних потреб – є результатом самоуправління у різноманітних спільнотах, до яких люди належать або з якими себе асоціюють.

До розв'язання проблеми задоволення специфічних соціокультурних потреб різноманітних спільнот можуть долучатися їх політично активні й організовані сегменти, можливими варіаціями яких можуть бути: суспільні організації, суспільні рухи та організації так званого «третього сектору».

Суспільні організації як добровільні об'єднання населення почали активно з'являтися у Західній Європі у другій половині ХХ ст. На кінець століття вони перетворилися на впливову силу, яка на сьогодні спроможна контролювати дії влади та перебирати на себе значну частину функцій щодо управління соціальними процесами.

Менш організованими, однак не менш впливовими є *суспільні рухи*. Вони не є організацією, не проходять процедуру реєстрації, не мають фіксованого членства і стають природною суспільною реакцією на наявні соціальні процеси й проблеми. Зазвичай вони рідко бувають гомогенними (тобто представляють лише одну групу зацікавлених). Здебільшого вони поєднують різні групи й різних людей, які, до того ж, можуть бути учасниками декількох рухів одночасно (що

свідчить про тенденцію щодо об'єднання зусиль людей у розв'язанні своїх проблем). Їх характерними рисами є децентралізація та мережевий принцип організації. Нормально функціонуючі суспільні рухи є ознакою стабільного суспільства. Їх не варто змішувати з мітингами, виступами, демонстраціями у політично збудженому суспільстві.

Неприбутковий *третій сектор* являє собою сукупність груп та організацій, що не розглядають збільшення власного доходу як мету своєї діяльності. Всі доходи, що отримують організації неприбуткового третього сектору, ідуть на подальший розвиток групи, інтереси якої були представлені, на подальше розв'язання наявних проблем (наприклад, організації, що сприяють соціальній адаптації людей, хворим на ВІЛ/СНІД; організації, що захищають права та підтримують інвалідів; організації, націлені на подолання гендерної диспропорції у сфері зайнятості тощо). З іншого боку, такі структури стають місцями постійної зайнятості (а, відповідно, і стабільного доходу) для тих, хто в них працює.

Такі організації мають добровільний характер. Завдяки організованості, вони можуть чинити вплив на діяльність уряду, вимагати від нього додаткової відповідальності щодо проблемних питань; займатися розробкою програм можливого розвитку суспільства, впливати на політику держави тощо. Однак такі організації ні в якому разі не можуть перебирати на себе функції держави, визначені законом.

Розвиток і діяльність цих структур продемонструвала цілу низку супутніх проблем. З одного боку, виникає проблема бюрократизації «третього сектору», який перетворюється на низку організацій з високооплачуваними працівниками, які давно не бачили ті знедолені соціальні групи, інтереси яких вони захищають. З іншого боку, виникає проблема створення так званих «парасолькових структур» (великі організації, ресурсні центри), що працюють під заступництвом державних структур, стають системами «отримання-передавання» грошей та витискують з ринку субсидій інші організації. Врешті-решт вони починають більше співпрацювати з державними структурами, ніж захищати інтереси проблемних категорій населення.

При наявності загальних соціальних тенденцій щодо виникнення соціальної ексклюзії, процес маргіналізації та виключення може мати індивідуальний характер, бути зумовленим непередбачуваними чинниками (наприклад, соціальними, екологічними, техногенними або природними катастрофами). Внаслідок чого ексклюзантами можуть одночасно стати великі групи до того цілком благополучно-

го населення (приміром, виникнення феномену біженців у зонах військових дій або екологічних катастроф тощо). За умов катастроф соціальна ексклюзія поглиблюється, виявляє себе більш гостро та може проявитися у протизаконних діях, агресивних способах реалізації власних вимог. Іншим, безконфліктним варіантом виходу з подібних ситуацій може бути організація груп взаємодопомоги (що можливо, якщо ексклюзована група опинилася на одній території і компактно розміщена). Означені групи виникають на добровільній основі та є результатом організаційної діяльності найактивніших представників групи ексклюзованих та тих, хто готовий їм допомагати. Покликані вони розв'язувати найбільш проблемні моменти буття ексклюзованих груп.

Головним залишається питання: для чого все це робиться? Чому необхідно задовольняти базові й проміжні проблеми людей, створювати системи підтримки різних рівнів від державної до допомоги самоорганізованої спільноти? На думку П. Леонарда, це є нашим моральним обов'язком, особливо на загальному тлі постмодерністської байдужості, де нічого не зафіксовано й не визначено. За таких умов моральні норми стають тим остовом, на якому тримається соціальна спільність.

ПРАВОВА СИСТЕМА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Правова система Європейського Союзу є динамічним явищем і процесом. Одним з її ключових елементів є правова інтеграція, яка виявляється в усунуванні окремоті національного права країн-членів, що відбувається в межах процесів гармонізації, узгодження аж до уніфікації права цих європейських країн.

Право ЄС – це особливий правовий порядок, створений в рамках функціонування Європейських співтовариств, Спільної зовнішньої політики та політики безпеки Європейського Союзу, а також політики в сфері юстиції та внутрішніх справ.

До найважливіших рис, які повністю увібрало в себе право ЄС, є *мультикультуралізм, плюралізм, раціоналізм, динамізм, інтегралізм, професіоналізм, інструменталізм, легалізм, критицизм, європеїзм.*

Право Європейського Союзу є унікальною правовою системою, що функціонує паралельно із законодавством держав-членів ЄС. Норми права ЄС мають пряму дію в межах правових систем його держав-членів і в багатьох сферах регулюють питання, врегульовані національним законодавством. Особливо це стосується економічної

та соціальної політики. ЄС засновує новий правовий порядок в рамках міжнародного права з метою взаємного соціального й економічного зростання держав-членів.

Право ЄС, натомість, є поєднанням рис національних правових систем держав-членів з рисами міжнародного права. Найбільший вплив на формування права ЄС, з-поміж національних систем, мають риси французького права (найперше – адміністративного права, значною мірою також судового права) і німецького права (цивільного, господарського й торгового).

Право ЄС поєднує в собі культуру континентального права та загального права (common law). Домінують риси права континентального, водночас присутність рис і common law виявляється в перейнятті англійських засад проведення судового процесу (adversary system), заслуховування іншої сторони (audi alteram partem), прийняття способу ведення судового діалогу і надання переваги позасудовим способам розв'язання спорів.

Право ЄС утворює таким чином наднаціональну правову систему і правову культуру загальноєвропейського обсягу. Воно утворює організовану і структуровану систему правових норм, з її джерелами, власними інституціями, процедурами творення, інтерпретації і застосування, створюючи свого роду конгломерат норм держав-членів і міжнародних норм, та є «особливим правопорядком».

Право ЄС використовує **офіційні мови Європейського Союзу**. Всі ці мови формально визнаються як рівно автентичні в багатосторонніх і багатомовних нормативних актах ЄС.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄС

Правові засади інтеграції України до ЄС почали формуватися в першій половині 1990-х рр. В «**Основних напрямках зовнішньої політики України**», схвалених Постановою Верховної Ради від 2 липня 1993 року, визначалося, що перспективною метою української зовнішньої політики є членство України в Європейських співтовариствах.

В 1994 р. була підписана **Угода про партнерство та співробітництво (УПС) між Україною і Європейськими співтовариствами**. Вона набула чинності після ратифікації її усіма країнами ЄС в 1998 р.

Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу була затверджена Указом Президента України від 11 червня 1998 р. Також

Президентом була затверджена **Програма інтеграції України до Європейського Союзу** у вересні 2000 р.

Послання Президента України до Верховної Ради України 2002 р. мало назву **«Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002-2011 роки»**.

З початку XXI століття відбувається і законодавче закріплення євроінтеграційного вектора зовнішньої політики України. В **Законі України «Про основи національної безпеки України»** від 19 червня 2003 р. (ст. 8) серед основних напрямів державної політики з питань національної безпеки України визначено проведення активної міжнародної політики України з метою забезпечення повноправної участі України в *загальноєвропейській та регіональних системах колективної безпеки, набуття членства у Європейському Союзі при збереженні добросусідських відносин і стратегічного партнерства з Російською Федерацією, іншими країнами Співдружності Незалежних Держав, а також з іншими державами світу; адаптацію законодавства України до законодавства Європейського Союзу.*

В **Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики»** від 1 липня 2010 р. (ст.11) серед засад зовнішньої політики виокремлено забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, правовий простір з *метою набуття членства в Європейському Союзі.*

ПРАКТИКА СПІВУЧАСТІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ У ШВЕЦІЇ

Практика співучасті найманих працівників в управлінні підприємствами у Швеції набула поширення після Другої світової війни. В 1977 р. парламентський акт закріпив і значно розширив можливості профспілок отримувати від роботодавця необхідну інформацію і впливати на політику підприємства. Таким чином, у 70-ті рр. XX ст. Швеція стала зразком демократизації виробничого життя, запровадивши на законодавчому рівні гарантії прав найманих працівників та їх профспілок на виробництві, страхування виробничого травматизму і безробіття, гарантії збереження зайнятості, захист діяльності довірених осіб працівників тощо.

Система трипартизму, яка ефективно діє в Швеції, представлена державними органами влади, Центральним об'єднанням профспілок Швеції (ЦОПШ) і Шведською спілкою роботодавців (ШСР). Важливо

відзначити, що 80% найманих працівників у країні є членами профспілок, отже, у сфері взаємодії між суб'єктами партнерства знаходяться питання колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин і політика солідарності щодо зарплати. Загальна відповідальність парламенту і уряду за реалізацію політики на ринку праці на практиці здійснюється через 400 державних служб зайнятості, в яких роботодавці зобов'язані за законом реєструвати всі наявні вакансії.

У 70–80-ті рр. ХХ ст. у Швеції поширилася практика колективізації накопичених капіталів, метою якої була політика солідарності в оплаті праці, перерозподілі доходів між трудом і капіталом. Реалізація мети здійснювалася через створення фондів праці, які контролювалися профспілками для досягнення таких важливих цілей, як вирівнювання доходів і недопущення значного росту прибутків у підприємств, які мали високі доходи; стабілізація тенденцій щодо накопичення капіталу; збільшення ролі профспілок у соціально-трудовах відносинах. Особливістю функціонування таких фондів було вилучення прибутків тільки з приросту, а не з основних фондів. Таким чином, доходи, отримані компанією з кількістю найманих працівників більше 50, розподілялися у виді щорічного випуску акцій на 20% прибутку і йшли на дивіденди для купівлі наступних акцій, а половина – на цілі, які визначалися самими робітниками (освіта, дослідження, безпека праці тощо).

Це привело до формування особливої моделі взаємодії держави – бізнесу – найманих працівників, у якій профспілки набули таких прав, яких не мали відповідні спілки в інших європейських країнах. Шведські профспілки отримали право бути одночасно і роботодавцями, що суттєво вплинуло на їх функції. Але ідея фондів праці (їх було створено за регіональним принципом п'ять) не стала головним фактором економічної політики Швеції. Маючи опозицію як серед найманих працівників, так і особливо серед підприємців (в 1983 р. у Стокгольмі відбулася кампанія протесту підприємців проти колективних фондів, у якій взяли участь 75 тис. учасників) та з огляду на поширення протягом 70–80-х рр. практики індивідуальної участі персоналу підприємств в акціях, фонди праці отримали статус лише експериментальних і обмежилися завданням стимулювання інвестицій і підтримки зайнятості. Складна ситуація зі сприйняттям і функціонуванням фондів праці привела до того, що у 1991 р. біля 5 тис. корпорацій припинили виплати до фондів, а в 1994 р. вони були розформовані, а

кошти передані на програми з освіти та приватні заощадження. Але ідея контролю за накопиченням і розподілом капіталу залишається основою внутрішньої економічної політики Швеції. Новими формами колективної власності стали трудові кооперативи, підприємства з виробництва товарів і послуг, які є власністю працюючих.

Особливістю активної політики ринку праці в Швеції є її випереджальний характер, тобто завчасне створення робочих місць або місць у системі перепідготовки кадрів. Поряд із загальнонаціональними програмами перепідготовки кадрів все активніше складаються і реалізуються муніципальні. Зростає значення перепідготовки працівників у рамках «неперервної освіти», націленої на збільшення продуктивності праці через підвищення рівня знань працівників, кваліфікації, а не інтенсифікації їх праці. Зокрема, законодавчо закріплене надання оплачуваної навчальної відпустки (шведи були в числі ініціаторів ухвалення відповідної Конвенції МОП № 140, 1974 р.).

Важливе значення для розширення зайнятості мала «солідарна політика в галузі робочого часу», що містила скорочення робочого тижня з нинішніх 35 до 30 год. (середня фактична тривалість робочого тижня в Швеції – 37 год); порівнюваність робочого часу різних категорій трудящих при визначенні їхніх заробітків; пріоритетне скорочення робочого часу для тих категорій працівників, яким воно в першу чергу необхідне в силу характеру їхньої праці або сімейного стану; максимальна свобода у формуванні трудового графіку протягом робочого дня і тижня; можливість накопичення відпрацьованого часу при виході у відпустку, який має надаватися в строк, зручний для працівника; право взяти короткостроковий відгул без пояснення причин і т. ін.

Шведське законодавство з питань участі найманих робітників в управлінні підприємством вважається одним з найбільш передових у світі. У ньому зафіксовано досить широке коло питань, які не можуть бути вирішені без попереднього обговорення з профспілками та їх представниками. Закріплено права таких осіб, визначено обсяг оплачуваного роботодавцем робочого часу, який вони можуть витратити на профроботу, гарантії від звільнення виборних профпрацівників, їхні можливості в контролі за охороною праці.

У Швеції немає настільки докладно розробленого законодавства про представництво трудящих у радах та інших керівних органах фірм або про «робочих директорів», як у Німеччині, але щось подібне вводить на підприємствах відповідно до колдоговорів.

Що стосується участі трудящих у прибутках підприємств, то воно найчастіше відбувається у формі виплати бонусів за підсумками року. Такий підхід не підриває принципів «солідарної політики зарплат», але в той же час сприяє підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні результатів своєї праці.

Коллективна участь працівників у прибутку і власності (капіталі) підприємства у формі фондів трудящих профспілки використовують, окрім усього іншого, як засіб контролю за приватною власністю і навіть за всією економікою. У різноманітних фондах колективного володіння акціями поєднуються участь у прибутку, в акціонерному капіталі та в управлінні. Для впровадження цієї форми економічної демократії в Швеції були створені особливі передумови: законодавство, що регулює участь персоналу у власності та в управлінні; високий рівень профспілкової організованості; наявність у працівників профспілок необхідних знань і навичок управління; активне сприяння уряду; наявність теорії та програми дій, що походить з особливої шведської моделі суспільного розвитку. Останнім часом в багатьох підприємствах практикується розповсюдження опціонів на акції, тобто підписка на акції або продаж таких на пільгових умовах, але без права перепродажу протягом, наприклад, п'яти років.

ПРІОРИТЕТИ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЄС

Пріоритети регіональної політики ЄС: сприяння структурній перебудові та розвитку депресивних регіонів (стосується лише тих регіонів, де рівень ВВП на душу населення протягом трьох років був нижче за 75% від середнього по ЄС); надання фінансових ресурсів регіонам, де спостерігається стагнація промисловості; боротьба з тривалим безробіттям та підтримка ініціатив щодо зайнятості населення регіонів; адаптація підприємців, робітників у промисловості та у сфері виробництва до кардинальних змін, що загрожують безробіттям; фінансування розвитку сільськогосподарських територій та прискорення структурної перебудови сільського господарства; допомога північним країнам ЄС із вкрай низькою густиною населення їхніх територій.

ПРИНЦИП СУБСИДІАРНОСТІ

Принцип субсидіарності (П.С.) – Subsidiarity – регулює розподіл компетенцій між ЄС, з одного боку, та країнами-членами, з іншого. Згідно з П.С. ЄС може втручатися у справи лише в тому випадку,

якщо заходи на рівні ЄС є більш дієвими, ніж заходи на національному, регіональному чи комунальному рівні.

ПРОГРАММА СОЦІАЛЬНИХ ДІЙ ЄС

Програма соціальних дій (ПСД) ЄС була розроблена з огляду на рішення, ухвалені у 1997 р. Амстердамським і Люксембурзьким засіданнями Європейської Ради і реалізована у 1998-2000 рр. Програма містила заходи, спрямовані на вирішення таких завдань як поліпшення організації праці, забезпечення її безпеки та охорони здоров'я на робочому місці, посилення соціального захисту та соціальної інтеграції, викорінення расової дискримінації і т. ін. Центральне місце у Програмі було відведено проблемі зайнятості. Для її розв'язання було розроблено ряд заходів, в тому числі включення національних планів зайнятості у загальну стратегію ЄС та активний соціальний діалог для підвищення ефективності спільних дій на загальноєвропейському рівні.

Велика увага приділялася зовнішньому виміру соціальної політики, що було пов'язане в першу чергу з підготовкою країн Центральної та Східної Європи до вступу в ЄС. Залучення цих країн до соціальних програм Євросоюзу допомогло їм у засвоєнні досвіду і законодавства ЄС в соціальній сфері, в розбудові соціальної політики і створенні власної соціальної інфраструктури за фінансового сприяння ЄС.

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

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

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Рада Європейського Союзу є найважливішим органом, що ухвалює рішення. Оскільки в Раді збираються міністри окремих держав-членів, вона називається також Радою міністрів. На засіданнях, які проходять в Брюсселі або Люксембурзі, міністри виступають як

представники своїх країн, котрі захищають національні інтереси держав, які вони репрезентують на рівні ЄС.

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

Головують у Раді Європейського Союзу окремі країни за принципом ротації (півроку) за послідовністю, затвердженою одностайно всіма країнами-членами.

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

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

РАМКОВА КОНВЕНЦІЯ ПРО ЗАХИСТ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕНШИН

Рамкова конвенція про захист національних меншин – це конвенція, яка була підписана країнами-членами Ради Європи 1 лютого 1995 року. 1 лютого 1998 року **Р.к.з.н.м.** набула чинності. Це перший в історії Європи юридично зобов'язуючий багатосторонній документ щодо захисту національних меншин. Конвенція викладає загальні цілі й принципи, що стосуються міждержавних контактів, освіти, повної та ефективної рівності, ідентичності, асоціацій, релігії, мови, мас-медіа та участі. Нагляд за виконанням конвенції здійснюють Консультативний комітет, що оцінює доповіді країн-учасниць, і Комітет міністрів Ради Європи, що розробляє рекомендації на основі думок Консультативного комітету. Механізм розгляду індивідуальних скарг не передбачений, і через це конвенція розцінюється як слабкий механізм.

У **Р.к.з.н.м.** конкретизовані зобов'язання держав щодо доступу та використання засобів масової інформації національними меншинами, включаючи і право поширення інформації рідною мовою. Звернуто увагу на необхідність сприяння вивченню культури, історії, мови та релігій національних меншин та більшості населення. Новим стало положення про те, що держави, які підписали цю угоду, будуть утримуватись від вжиття заходів, що змінюють пропорційний склад населення в місцевостях, де проживають особи інших меншин. Разом з тим у Рамковій угоді наголошується, що ефективний захист національних меншин має забезпечуватись в межах закону з повагою територіальної цілісності, національної та політичної незалежності держав, а вивчення рідної мови не має завдавати шкоди вивченню державної мови.

РАХУНКОВА ПАЛАТА ЄС

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

перш ніж ухвалювати фінансові й антишахрайські законодавчі акти, Рада запитує думку Суду аудиторів.

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

РИНОК ПРАЦІ В ЄС

Ринок праці в ЄС є складовою частиною єдиного внутрішнього ринку ЄС. Основними рисами ринку праці в ЄС є: вільне переміщення робочої сили, система соціального забезпечення і соціального захисту, сприяння професійній мобільності, взаємодія в сфері підготовки кваліфікованих кадрів. Трудящі ЄС мають рівний ступінь соціального захисту незалежно від статусу підприємства, а незайняті отримують соціальну допомогу. Справжньому об'єднанню ринків праці сприяє **Європейська служба зайнятості** у співпраці з національними бюро.

Ринок праці є важливим фактором соціально-політичного життя Європи. Дані **Євростату** – статистичного комітету Європейського Союзу, розміщеного в Люксембурзі, – надають базу для аналізу його стану і тенденцій розвитку. Основним їх джерелом є обстеження робочої сили, що регулярно проводяться, починаючи з 1966 р. за єдиною методикою, яка узгоджується між країнами-членами Союзу, що забезпечує порівняння отриманих результатів. Крім цього, на основі національних даних про зареєстроване безробіття, щомісячно розраховується рівень безробіття як у цілому по Європейському Союзу, так і по всіх країнах-учасниках (ці показники можуть відрізнитися від розрахованих національними органами статистики коефіцієнтів безробіття через відмінності у визначеннях і методах розрахунку).

Метою обстеження робочої сили є отримання інформації про населення робочого віку (15-64 років), що розпадається на три групи: економічно зайнятих, безробітних та економічно неактивних. У ці категорії включають лише осіб від 15 років і старше, що проживають у приватних (не колективних) домогосподарствах. Особи, які виконують військовий обов'язок (призвані на строкову службу), в них не включаються. Концепція та визначення, що використовуються при проведенні обстеження, розроблені відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП).

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

До безробітних, починаючи з 2001 р., відносять людей у віці 15-74 років (раніше – 15 років і старше), для яких одночасно виконуються три умови:

- вони не мали роботи (прибуткового заняття) протягом тижня обстеження, тобто не працювали (не менше години на тиждень) і не мали роботи;
- були здатні приступити до роботи (прибуткового заняття) до закінчення двох тижнів після обстеження;
- активно шукали роботу (прибуткове заняття), тобто робили спеціальні дії щодо її пошуку протягом чотирьох тижнів, що закінчуються тижнем обстеження, або вже знайшли роботу, але почнуть працювати пізніше, але в межах трьох місяців після тижня обстеження.

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

Обстеження робочої сили дає різнобічний опис економічно активного і неактивного населення країн Європи за статтю, віком, рівнем освіти, сферою праці, тривалістю робочого тижня, тривалістю пошуку роботи і т. д. Для характеристики ринку праці розраховуються коефіцієнти зайнятості (відсоток зайнятих певних вікових груп від загальної чисельності цієї вікової групи) і коефіцієнти безробіття (відсоток безробітних від загальної чисельності економічно активного населення даного віку). Безробіття серед молоді характеризується також співвідношенням числа безробітних у віці від 15 до 24 років і загальної чисельності населення даного віку.

У формуванні ринку праці в ЄС найбільш важливими є такі рішення:

1) Паризька угода 1951 р., згідно з якою було засновано Європейське об'єднання вугілля і сталі, в якому були зафіксовані соціальні права робітників: часткове фінансування виплат при звільненні, під

час професійної перепідготовки, працевлаштування, створення альтернативних робочих місць при закритті сталеливарних заводів або скороченні вуглевидобутку: права профспілок, гарантії проти необгрунтованого зниження зарплати і соціальних виплат, права трудящих-мігрантів;

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

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

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

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

1996 року в ЄС було ухвалено перший європейський закон в рамках соціального партнерства – директива про відпустку по догляду за дитиною, у 1997 р. – директива ЄС про неповний робочий день; у 1999 р. – угода про термінові контракти та ін. Таким чином, спільний ринок праці у ЄС регулюється відповідними угодами і передбачає:

- ліквідацію будь-якої дискримінації працівника на ґрунті громадянства в питаннях працевлаштування, зарплати та інших умов роботи та найму;

- право проживати у країні, де оселився(лася) громадянин(ка) після звільнення разом з родиною, яка не втрачає це право і після смерті особи;

- боротьбу з дискримінацією через релігійні та інші переконання, інвалідність, вік чи сексуальну орієнтацію.

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

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

СВОБОДА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЄС

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

вільного працівника навіть після його смерті зберігають право на громадянство.

Законодавство визначає перелік обставин, за яких не можна відмовити у в'їзді в країну або здійснити депортацію. Суд ЄС встановив право, яке не дозволяє автоматичної екстрадиції без права на апеляцію громадянина держави-члена, засудженого за кримінальний злочин, без огляду на особисту поведінку засудженого та небезпеку, яку він становить для громадського порядку. В ЄС діє правило щодо складання нового іспиту на відповідність рівня знань, що є суттєвою перешкодою для свободи заснування підприємства, тому зараз іде процес узгодження щодо взаємного визнання дипломів, посвідчень та інших документів, які підтверджують кваліфікацію, для координування положень національного законодавства стосовно працевлаштування й діяльності приватних підприємств. Такі директиви вже застосовують щодо окремих професій – медичних працівників, лікарів, архітекторів та юристів. У рамках стратегії «Європа-2020» з метою реалізації індустріальної політики, спрямованої на глобалізацію, Європейська Комісія має намір працювати із зацікавленими сторонами (у бізнесі, профспілках, установах науки, організаціях, що захищають права споживачів) для розробки загальних принципів сучасної індустріальної політики, підтримки підприємств, щоб направити і допомогти промисловості успішно розв'язати передбачувані проблеми і адаптуватися до змін.

На рівні ЄС Європейська Комісія працюватиме за такими напрямками: розробка індустріальної політики, яка створить сприятливі умови для підтримки і розвитку сильної, конкурентоспроможної і різноманітної промислової основи в Європі; розробка горизонтальних заходів з підтримки індустріальної політики (розумне регулювання, сучасний підхід до державних закупівель, правила конкуренції та стандартизації); покращення середовища діяльності для бізнесу, особливо для малих і середніх підприємств; підтримування інтернаціоналізації середніх і малих підприємств; підтримка використання технологічних і виробничих методів, що знижують рівень споживання енергії; посилення конкуренції в туристичному секторі економіки ЄС.

На національному рівні держави-члени ЄС працюватимуть за такими напрямками: поліпшення середовища діяльності для бізнесу; послаблення адміністративного тиску на компанії, поліпшення якості законодавства для компаній; спільна праця із зацікавленими особами

в різних секторах (бізнес, профспілки, наукові організації, організації із захисту прав споживачів).

СОЦІАЛЬНА ЕКСКЛЮЗІЯ

Соціальна ексклюзія (лат. *exclusio* – виключення) – це процес депривації соціальних об'єктів від престижних, соціально схвалюваних цінностей. Соціальне виключення (або ексклюзія) супроводжується стигматизацією індивідів та соціальних груп, призводить до самоізоляції, маргіналізації ідентичності та відбивається у стандартизованих моделях соціальної поведінки ізольованих.

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

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

Французький дослідник Мішель Фуко у своєму циклі лекцій під загальною назвою «Ненормальні», розглядаючи питання трансформації якості влади, спирається на два сценарії ставлення до двох різних груп «ізолятів» – хворих на проказу та чуму. На думку М. Фуко, ці дві хвороби породили різні форми ізоляції. Якщо проказа породила ситуацію ексклюзії – вигнання хворого за межі групи у невпорядковане зовнішнє середовище (що супроводжувалося символічним ритуалом визнання прокаженого ще за життя мертвим та роздаванням його майна), то чума, навпаки, утворила ситуацію «інклюзії» – замикання хворих у цілком прозорому та контрольованому просторі зі встановленням в ньому обов'язкових для виконання норм і правил (М. Фуко наводить за приклад чітко обумовлені ритуали щоденної перевірки живих та здорових у містах, що потрапили в зону епідемії чуми – кожна людина мусила у певний час з'явитися на очі переві-

ряльників у отворі точно означеного вікна. Якщо людина не з'явилася – то вона або померла, або хвора і прикута до ліжка, тож стосовно неї мали бути здійснені ізоляційні заходи). Це різна якість прояву влади, яка у першому випадку певну групу викидає за межі поля свого контролю, фактично – за межі соціального, освоєного поля. А в другому – формує впорядкований простір, в якому відведено чітке місце кожній групі, у тому числі й ізолятам, від яких суспільство «відгороджується». Означені хвороби (проказа та чума) не є єдиним прикладом виключення, вони лише дозволяють реконструювати історію виключення, контролю та дисципліни.

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

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

Західні дослідники запропонували перелік громадянських прав, який, у разі їх дотримання, слугує основою для розуміння ситуації уникнення С.Е. Це право на: професійну допомогу при народженні,

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

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

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

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЄС

Соціальна політика (с.п.) ЄС передбачає низку заходів, що сприятимуть підвищенню рухливості робочої сили: забезпечення права на проживання, визнання професійних дипломів, урегулювання пенсійних прав і порядку оподаткування громадян однієї держави-члена, що працює в іншій державі-члені, тощо.

Сьогодні класова боротьба між працею й капіталом не тільки втратила ту містифіковану роль «локомотива» суспільного прогресу й провісника революційного повалення капіталізму, що приписували їй марксизм і більшовизм, але й перестала відігравати роль головного фактора соціально-політичної дестабілізації сучасного суспільства, якою вона дійсно була на попередніх етапах його розвитку. Антагонізм праці й капіталу трансформувався в «промислові відносини», конфліктні за своєю природою, але уведені в рамки закону й регульовані цілою системою інститутів посередництва, примирення та співробітництва.

Зміна характеру й суспільної ролі відносин між працею й капіталом обумовлена рядом обставин. Насамперед, підвищенням рівня добробуту промислових робітників, зміною їх способу життя, зростанням освіченості.

Правовим фундаментом с.п. ЄС є установчі договори Європейського Союзу. Згідно з ними, до сфери компетенції інститутів ЄС віднесені: а) усунення перешкод вільному пересуванню осіб; б) сприяння координації політики зайнятості державами-

членами з метою підвищення її ефективності; в) політика в соціальній сфері, включаючи Європейський соціальний фонд; г) зміцнення економічної та соціальної згуртованості; д) політика в сфері навколишнього середовища; е) сприяння досягненню високого рівня захисту здоров'я; ж) сприяння високоякісній освіті, професійному навчанню й розквіту культури в державах-членах; з) сприяння посиленню захисту споживачів.

В рамках с.п. ЄС дуже важливим та необхідним є питання про співвідношення національної й наднаціональної соціальної політики. Політика, здійснювана інститутами ЄС, із самого початку й протягом усієї історії європейської інтеграції була надбудовою над політикою, що проводиться національними урядами. Ці два рівні ухвалення рішень та їх виконань відрізняються функціонально.

Базовим був і залишається національний рівень. Основною функцією соціальної політики держави в країнах ЄС є перерозподіл суспільного продукту з метою забезпечення колективних соціальних потреб (охорона здоров'я і праці, захист навколишнього середовища, освіта й професійне навчання) і соціального забезпечення тих груп населення, які потребують підтримки держави (пенсіонери, особи з нульовою або обмеженою працездатністю, безробітні, багатодітні родини тощо).

Основною функцією наднаціональної соціальної політики є координація й гармонізація соціальної політики, здійснюваної державами-членами, і лише вторинним є використання та перерозподіл обмежених фінансових ресурсів для здійснення соціальних програм, що являють спільний інтерес для держав-членів та сприяють розвитку інтеграції в цілому.

Соціальний простір в ЄС не є однорідним, якщо мати на увазі фактичну соціальну ситуацію в окремих державах-членах. Особливо це стосується регіонів, між якими зберігаються більш різкі розходження, ніж між країнами. Трохи швидше створюється єдиний соціально-правовий простір. Крок за кроком ЄС просувається до загальних для всіх країн правових норм, які регулюють вільне пересування осіб, їх трудову й професійну діяльність, і вже згадані безпеку праці й охорону здоров'я, захист навколишнього середовища й прав споживачів тощо. Сьогодні в багатьох країнах ЄС досягли високого рівня розвитку програми захисту сімейного доходу, що опускається нижче встановленої планки, які фінансуються з бюджетних коштів. У скандинавських країнах, де найбільший ступінь охоплення населення

подібними програмами, їм надано загальнодержавного статусу. У центральноевропейських країнах такі програми діють на регіональному й місцевому рівнях.

Основними позитивами євроінтеграції у соціальній сфері є: вільне пересування громадян в межах ЄС, єдиний освітньо-культурний простір; можливість отримання коштів з бюджету ЄС на цільові потреби; підвищення якості товарів і послуг до стандартів ЄС; здешевлення банківських кредитів для населення та промисловості; підвищення рівня оплати праці для громадян; модернізація правового поля і забезпечення прозорості національного законодавства; підвищення культури демократії і повага до прав людини.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Соціальне партнерство у сучасній науковій літературі має різні тлумачення, що історично пов'язано з розвитком цього феномену і відображає еволюцію поняття відповідно до змін його функцій. Найбільш поширеним і усталеним є визначення соціального партнерства як системи взаємовідносин між найманими працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади й місцевого самоврядування щодо узгодження їх інтересів у соціально-трудовій сфері та врегулюванні соціально-трудова конфліктів.

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

Нового тлумачення поняття «соціальне партнерство» набуло в останні роки у зарубіжній та вітчизняній науковій думці як система відносин щодо розподілу та використання ресурсів у соціальній сфері, які існують між трьома секторами (партнерами): державним, комерційним, громадським. В основі такого партнерства лежать дотримання інтересів кожної зі сторін, пошук цивілізованих способів взаємодії у розв'язанні соціально-значимих проблем, що дає можливість

створювати у країні ефективну інфраструктуру соціальних послуг. Такий тип партнерства назвали *міжсекторним соціальним партнерством*.

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

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

Узагальнюючи наукові тлумачення соціального партнерства, можна дійти висновку, що *інституціонально* соціальне партнерство є механізмом узгодження інтересів різних соціальних груп; системою колективних дій, які здійснюються для досягнення соціального миру і суспільного консенсусу; сукупністю органів, організацій, що створюються з представників різних суспільних секторів для врегулювання суспільних відносин; *процесуально* – соціальною взаємодією між групами і класами з різними соціально-економічними інтересами; *організаційно* – засобом зменшення соціальних ризиків, запобігання і вирішення соціальних конфліктів; *в духовно-ціннісному вимірі* – ідеологією цивілізованого співжиття громадян в умовах ринкової економіки, новим типом мислення, центром якого є людина і загальнолюдські цінності.

На національному рівні для регулювання питань соціального партнерства створюються тристоронні консультативні органи, які готують для урядів відповідні рекомендації з питань партнерства, наглядові чи узгоджувальні ради. Відповідні органи створюються на галузевому, регіональному (територіальному) і виробничому рівнях.

СОЦІАЛЬНЕ РИНКОВЕ ГОСПОДАРСТВО В НІМЕЧЧИНІ

Соціальне ринкове господарство в Німеччині – модель партнерства, в якій збалансовані інтереси труда і капіталу. Ідея співробітництва між підприємцями та найманими працівниками була конкретно реалізована на законодавчому рівні ухваленням законів про підприємства 1951, 1952, 1956 рр., які визначили повноваження представників найманих працівників та власників капіталу, а також нейтральних членів з боку наглядових рад у вирішенні питань, які стосуються взаємовідносин між підприємцями та працівниками, на паритетних

або непаритетних засадах залежно від категорії підприємства. Це дозволило зорієнтувати партнерство між підприємцями і найманими працівниками на створення моделі «суб'єктивного добробуту», в якій поєднуються творча самореалізація працівників, зменшення соціальної нерівності, реалізація активних соціальних програм.

Німецький народний капіталізм, або соціальне ринкове господарство, вказує на подвійний характер такої системи: з одного боку, залучені сторони – управляючий персонал, акціонери, наймані працівники, банки – мають певні права в управлінні (контролі) над підприємством, в наглядових радах представлені також банкіри і страхові компанії, які приймають на депонування акції або здійснюють кредитування; з іншого боку, наймані працівники за законом мають перед своєю фірмою не лише обов'язки, але й відповідні права. Таким чином, наймані працівники не просто є фактором виробничого процесу, але поділяють соціальну і корпоративну відповідальність. Народність такої системи визначається також тим, що держава бере на себе посередницькі й координуючі функції для підтримання соціального миру, стабільності та ефективної економіки.

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

На підставі Закону про участь робітників в управлінні виробництвом існує практика створення *виробничих рад* – консолідованого органу, що обирається з представників робітників і службовців даного підприємства.

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

ральних земель, але питання тарифних угод вирішуються безпосередньо галузевими об'єднаннями і профспілками.

Інша спілка – Федеральний союз німецької промисловості, до якого входять 34 галузевих спілки підприємців, має своїми задачами захист спільних інтересів підприємців та їх спілок, координацію дій, політичну взаємодію з федеральним урядом і парламентом при вирішенні принципових господарчо-політичних питань. Союз представляє інтереси підприємців не лише перед державою, але й перед партіями, профспілками, структурами ЄС.

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

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

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

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

Особливістю правових умов щодо оплати праці в Німеччині є тарифна автономія підприємства, яка гарантована конституцією. Тарифна автономія надає роботодавцям і найманим працівникам змогу регулювати величину заробітної плати трудящих без втручання держави. При цьому державні установи, як і приватні підприємства, підпадають під дію тарифної автономії.

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

СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ В ЄС

Система стандартизації (с.с.) соціальних прав в ЄС містить: 1) створення каталогу соціальних прав; 2) визначення змісту (елементів) кожного права; 3) встановлення державних гарантій забезпечення прав; 4) встановлення системи контролю за забезпеченням соціальних прав.

С.с. встановлюється і гарантується державою. Саме вона зобов'язана забезпечити всім громадянам достатній рівень життя. **Соціальні стандарти** – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. При розробці соціальних стандартів зважають на два чинники: а) стандартизація соціальних прав; б) розробка соціальних стандартів рівня життя.

Національні системи соціального захисту в країнах ЄС сформувалися з огляду на специфіку економічного, соціального й культурного розвитку країн. Однак, попри відмінності в шляхах розвитку й особливостях організації, якості й обсязі послуг, а також у методах фінансування, всі системи соціальних стандартів функціонують на основі єдиних принципів.

Принцип соціального страхування. Згідно з цим принципом, фінансування механізмів соціального захисту здійснюється за рахунок страхових внесків членів страхового об'єднання, які при настанні страхового випадку отримують страхові виплати. Фінансування виплат з соціального страхування також може частково здійснюватися за рахунок державних дотацій або кредитів. Соціальний захист і соціальна справедливість забезпечуються тим, що громадяни мають вільний доступ до системи соціального страхування (на відміну від добровільного страхування), незалежно від наявності у них соціаль-

них ризиків (похилий вік, хронічна хвороба, інвалідність тощо) і ступеня ймовірності цих ризиків. Це надає соціальному страхуванню суспільної значимості й обумовлює обов'язковість участі громадян в системі соціального страхування.

Принцип соціального забезпечення. На відміну від принципу соціального страхування, принцип соціального забезпечення передбачає надання соціального захисту іншим категоріям населення (державні службовці, військові, діти-сироти тощо) і фінансування таких соціальних видатків за рахунок податкових надходжень у бюджет. На основі цього принципу відбувається фінансування державної соціальної політики, в тому числі програм в галузі охорони здоров'я, середньої та вищої освіти. Принцип соціального забезпечення є визначальним у системах соціального захисту з уніфікованим базовим набором соціальних послуг, що надаються всім громадянам держави.

Принцип допомоги. Згідно з цим принципом, людина, яка потрапила в скрутне становище і не може самостійно з нього вийти, може звернутись по допомогу до відповідних інстанцій і сподіватися на соціальний захист (соціальні виплати, соціальні послуги) в обсязі, достатньому для подолання проблем, що зумовили звернення по допомогу. Так само, як і принцип соціального забезпечення, даний принцип передбачає фінансування соціальних видатків за рахунок податкових надходжень до бюджету.

Принцип соціальної солідарності передбачає взаємну допомогу всіх учасників системи соціального захисту. Така взаємодопомога реалізується у виді перерозподілу коштів між різними соціально-економічними та соціально-демографічними групами населення.

СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІР СПІЛЬНОГО ЄВРОПЕЙСЬКОГО РИНКУ

Соціальний вимір спільного європейського ринку базується на такому: соціальні інтереси визначають стратегію економічної політики, загальна мета якої полягає в тому, щоб розвинути потенціал всіх людей; ефективна соціальна політика можлива лише за умови макроекономічної стабілізації; урядові фінанси мають бути надійними, щоб забезпечити свободу вибору правильного рівня і профілю податків; без ефективного і прозорого механізму стягування податків суспільна відповідальність неможлива; системи соціального забезпечення мають більшою мірою надавати послуги всім людям, ніж створювати мережу забезпечення лише мінімального рівня для найменш

забезпечених верств населення; ефективна ринкова економіка вимагає відповідного інституціонального розвитку, установи мають бути гнучкими, а їх дії – скоординованими, щоб пристосуватися до нових викликів; охорона здоров'я, освіта та виховання дітей – найважливіший компонент інвестування в майбутнє; охорона навколишнього середовища та нормальні умови праці означають меншу кількість витрат на охорону здоров'я і стимулюють зростання виробництва; жодна соціальна політика не може компенсувати втрату робочих місць.

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

Підвищення доходів населення сприяє становленню середнього класу, який є основою соціальної стабільності та підґрунтям громадянського суспільства. У більшості країн з розвиненою ринковою економікою він охоплює понад 60% населення. Як основний платник податків середній клас формує державний та місцеві бюджети, визначає споживчу поведінку населення й параметри і структуру внутрішнього ринку. Через накопичення та участь у різноманітних системах страхування середній клас забезпечує інвестиційний потенціал, а завдяки домінуванню в громадських і політичних організаціях визначає поведінку електорату й моральні стандарти суспільства, беручи участь у виборчому процесі, виконує функції носія демократії та політичних свобод.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ – це ведення переговорів між роботодавцями і найманими працівниками або між роботодавцями, найманими працівниками і державою. Соціальний діалог засновується на взаємній комунікації між партнерами, передбачає обмін інформацією, подання їх позицій та інтересів для досягнення прийняттого компромісу у вирішенні питань оплати праці, зайнятості, охорони праці тощо.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ В ЄС

Відповідно до положень «Договору про заснування Європейського Співтовариства» кожен громадянин країни-члена Союзу є громадянином Союзу. Відповідно до законодавства країн-членів ЄС наявність права на певний вид соціального захисту і його надання залежить від розміру та кількості внесків, зроблених до відповідних інститутів соціального захисту. Право на соціальний захист (на пенсії або допомоги) може пов'язуватися також із фактом проживання в одній із країн-членів ЄС. Але ж кожна країна має власне законодавство щодо соціального захисту.

Основні принципи, на яких ґрунтується законодавство ЄС щодо соціального захисту:

- **Визначальним є принцип недопущення дискримінації за національною ознакою.** Тобто громадяни будь-якої із країн-членів ЄС мають рівні права на соціальний захист у межах ЄС. Даний принцип не поширюється на громадян інших країн.

- **Здійснення соціальних виплат незалежно від місця проживання особи.** Відповідно до вказаного принципу надаються пенсії внаслідок втрати працеспроможності або смерті від нещасного випадку або професійного захворювання; пенсії за віком; виплати інвалідам. При цьому використовується законодавство однієї чи кількох країн-членів. Особа не може позбавлятися цих виплат за тієї підстави, що вона не є громадянином цієї країни, за законодавством якої має право на виплати. Але цей принцип поширюється не на всі види виплат. Спеціальні норми застосовуються для визначення права на сімейні допомоги та виплати у зв'язку з тимчасовою непрацеспроможністю.

- **Недопустимість надання особі однакових виплат у різних країнах-членах.** Такими виплатами слід вважати такі, які мають спільну мету, об'єкт і підставу виплати. Інші критерії є формальними, тому вони не відіграють визначальної ролі. Якщо працівник підлягав соціальному страхуванню у кількох країнах-членах, то, по суті, він може отримувати виплати у різних країнах. Таке право обмежується названим принципом, який деталізується і реалізується у країнах-членах відповідно до їх національного законодавства. Відповідно до національних законів розмір виплат є різним. Інформація про розміри виплат має бути прозорою, щоб працівники могли вибирати те, що їм вигідніше. Жоден працівник не може бути позбавлений права на такий вибір. Цей принцип вимагає від країн-членів вироблення спільної

концепції щодо класифікації виплат та порядку їх надання. Зокрема, створені спеціальні фонди для перерозподілу коштів на соціальний захист між державами-членами.

- **Принцип взаємозаліку страхових періодів.** Цей принцип поширюється на такі виплати: допомоги у зв'язку з материнством, сімейні, з тимчасової непрацеспроможності, з інвалідності, на поховання та пенсії за віком. Відповідний орган країни-члена, законодавство якої регулює набуття, збереження чи поновлення права на виплати, пов'язує це право з періодом страхування, зайнятості чи проживання. При цьому допомоги призначаються особі так, ніби вона працювала за законодавством цієї країни. Якщо компетентний орган з'ясує, що особа не може продовжувати працювати, то до страхового стажу може бути зарахований період страхування в іншій країні-члені. Моментом початку страхування є перший страховий внесок. Якщо особа певний період не працювала або подала неправдиві відомості, то цей період не зараховується до страхового стажу, який дає право на виплату.

- **Принцип належності до однієї країни.** Кожна особа може бути суб'єктом системи соціального захисту тільки в одній країні. Працівник не має відчувати незручності у результаті запровадження загальних правил. ЄС запроваджує норми, які надають певні гарантії мігрантам. Вони можуть вибирати більш вигідні допомоги, якщо мають право на однаковий вид допомоги у кількох країнах. Працівник, який скористався правом на свободу пересування, не може знаходитися у гіршому становищі порівняно з тим, хто цим правом не скористався. Так, у Німеччині досить високий рівень соціальних виплат. Якщо особа отримала право на пенсію у зв'язку з інвалідністю у Німеччині, то після повернення до своєї країни вона отримуватиме пенсію на рівні виплат у Німеччині, відповідно до зроблених нею внесків. Але поряд з цим така особа має право звернутися за місцем проживання за допомогою на утриманців.

Відповідно до Хартії основних прав Європейського Союзу «кожен, хто проживає та легально пересувається в межах ЄС, має право на соціальне страхування та соціальні блага відповідно до правил, визначених правом Співтовариства та національними законами і практикою». Система соціального страхування ЄС орієнтована на забезпечення соціальних гарантій.

Поряд із досягненнями у сфері соціального захисту, в європейських країнах є ряд проблем: значне збільшення видатків пенсійного страхування (у зв'язку з несприятливою демографічною ситуацією); складність забезпечення своєчасного та повного внесення страхових внесків; неефективність контролю при управлінні фондами соціального страхування через механізм соціального партнерства.

Основні заходи щодо вирішення проблем у сфері соціального страхування: боротьба з шахрайством, обмеження видатків, посилення контролю (в адміністративній сфері); передача функцій соціального страхування приватним некомерційним і комерційним організаціям; використання нових фінансових механізмів. Одним із шляхів реформування системи соціального захисту також є зважання на матеріальний стан особи з метою надання допомоги безпосередньо тому, хто її потребує, а не тому, хто може забезпечити себе сам.

СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРАКТ

Соціальний контракт – це угода між урядом та Британським конгресом тред-юніонів, яка почала укладатися в рамках соціального партнерства у Великій Британії у 60–70-ті рр. ХХ ст.

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

Серед основних змін, запроваджених урядом М. Тетчер, було здійснено зміну політики компромісу і консенсусу з профспілками на жорстке протистояння і тиск, ухвалення цілого ряду антипрофспілко-

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

Такий підхід обумовив низку змін в державній політиці Великій Британії. У 80–90-і рр. відбулася значна децентралізація управління: ряд функцій з управління економікою було передано регіональним органам влади в Шотландії та Уельсі; відбулося активне впровадження ринкових проявів у державний сектор, здійснилася приватизація громадських робіт і послуг; розширилася участь приватного сектору у розв'язанні соціальних проблем.

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

Функції такої «скромної» або «мінімальної» держави залишають за собою охорону громадської безпеки і порядку, захист національних інтересів у виді, наприклад, протекціонізму, коли застосовується не пряме управління економічними процесами та розробка довгострокових програм розвитку і безпосереднє втручання в економіку, а контроль і перевірка, пом'якшення наслідків економічної діяльності.

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

Важливим напрямом упровадження ринку в діяльність державного сектору стало контрактування, тобто розміщення урядом і місцевими органами влади підрядів на прибирання територій і приміщень, будівельні й монтажні роботи, перебудову будинків, послуги спеціалістів на принципах торгу. З 1992 р. реалізовано програму приватної фінансової ініціативи, коли уряд запрошує приватні фірми на конкурсній основі брати участь у здійсненні проектів, які раніше виконував сам уряд – замовлення на будівництво об'єктів інфраструктури, надання послуг.

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

СТАНДАРТИ ЯКОСТІ ЖИТТЯ В ЄВРОПІ

Стандарти якості життя в Європі містять:

1. Державні соціальні стандарти (прожитковий мінімум).
2. Соціальні норми і нормативи: соціального обслуговування; транспортного обслуговування та зв'язку; охорони здоров'я; забезпечення навчальними закладами; обслуговування закладами культури; обслуговування закладами фізичної культури та спорту; побутового обслуговування, торгівлі, громадського харчування; соціальної роботи з дітьми, молоддю, центрами соціальних служб.
3. Державні соціальні гарантії: мінімальна заробітна плата; мінімальна пенсія; розміри соціальної допомоги.

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

СТРАТЕГІЯ І СТРУКТУРИ ЄС ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Стратегія щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків (2010-2015) – програма Європейської Комісії з питань гендерної рівності, яка передбачає інтеграцію рівності між жінками та чоловіками в усіх сферах політики ЄС.

Стратегія щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків (2010-2015) була затверджена 21 вересня 2010 року і опирається на досвід забезпечення рівності жінок і чоловіків, реалізований у 2006-2010 рр.

Стратегія визначає внесок гендерної рівності для економічного зростання і сталого розвитку, здійснення гендерної рівності в рамках Стратегії «Європа-2020».

Основні пріоритети Стратегії:

- рівна економічна незалежність жінок і чоловіків;
- рівна оплата за працю рівної цінності;
- рівність у прийнятті рішень;
- гідність, цілісність і відсутність гендерного насильства;
- заохочення гендерної рівності за межами ЄС;
- горизонтальні питання (гендерні ролі, законодавство, інструменти управління).

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

Для реалізації Стратегії в ЄС діють ряд комітетів і структур.

Керівний комітет з питань рівності між жінками і чоловіками (CDEG – Steering Committee for Equality between Women and Men) входить до Ради Європи і проводить аналіз, дослідження та оцінки стану рівності між жінками й чоловіками, визначає стратегії і політичні заходи, а також, за необхідності, розробляє відповідні правові документи в таких сферах:

- збалансоване представництво жінок і чоловіків у всіх секторах суспільства;
- застосування комплексного підходу до проблеми рівності між жінками і чоловіками;
- торгівля людьми з метою сексуальної експлуатації;
- боротьба з насильством щодо жінок.

Перший Комітет з питань рівності був створений у 1979 р. У 1992 р. він став Керівним комітетом з питань рівності між жінками і чоловіками при Директораті з прав людини. Керівний комітет з питань рівності між жінками і чоловіками входить до складу Генерального директорату з прав людини і має секретаріат, який також відповідає за діяльність Ради Європи у галузі співпраці в сфері рівноправності між жінками та чоловіками. При цьому, оскільки рівноправність між чоловіками і жінками є невід’ємною частиною всієї роботи Ради, конкретні проекти і заходи здійснюються також іншими керівними комітетами.

У Раді Європи рівноправність розглядається як основне право людини. У Декларації Ради міністрів про рівність жінок і чоловіків

(1988 р.) проголошується, що дискримінація за статевою ознакою перешкоджає визнанню і здійсненню прав і основних свобод людини. Рада Європи ставить перед собою завдання стимулювання своїх членів до діяльності щодо забезпечення ефективної рівноправності між чоловіками і жінками. Гендерний баланс розглядається як неодмінна умова справжньої демократії. Дане положення зафіксоване в Декларації, ухваленій на 4-й Конференції міністрів з питань рівності жінок і чоловіків (Стамбул, 1997 р.) як основоположний критерій демократії.

Комітет з прав жінок і гендерної рівності (FEMM – Committee on Women’s Rights and Gender Equality) – комітет Європейського Парламенту, який відповідає за питання, що стосуються прав жінок і гендерної рівності в ЄС. Комітет допомагає у вирішенні міжнародних питань з гендерних проблем. Комітет має два головних напрями діяльності: 1) покращення економічного становища жінок щодо можливостей працевлаштування, заробітної плати тощо; 2) соціально-економічна інтеграція жінок-іммігранток і боротьба проти торгівлі людьми та сексуального насильства.

В Європейському Парламенті розглядаються доповіді за пропозиціями Комітету з прав жінок, організуються громадські слухання і визначаються пріоритети бюджету програм для жінок.

Консультативний комітет із забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок – консультативний орган, що складається з міністрів-представників держав-членів ЄС. Він збирається регулярно, щоб визначити політику Європейської Комісії щодо вирішення гендерних питань.

Група рівних можливостей – структура Генерального директорату з питань зайнятості, трудових відносин і соціальних питань Європейської Комісії. Вона відповідає за дотримання Директиви ЄС про рівні можливості для жінок і чоловіків, здійснення Рамкової стратегії Співтовариства з питань гендерної рівності.

Європейський інститут з питань гендерної рівності (розміщений у м. Вільнюс в Литві) був заснований у 2006 р. згідно з Директивою Ради ЄС 1922/2006. Його головною метою є збір, аналіз і надання інформації з питань рівності між чоловіками та жінками в рамках політики щодо забезпечення гендерної рівності. У тісній співпраці з європейськими структурами та державами-членами Інститут несе відповідальність за організацію нарад експертів, обмін інформацією, проведення конференцій та інформаційних кампаній, широке поширення отриманої інформації для сприяння підвищенню об’єктивності

й достовірності даних на європейському рівні, проведення обстежень сексуальної рівності в Європі, функціонування та координацію Європейської мережі із забезпечення гендерної рівності, сприяння науковим дослідженням у цій сфері.

Рада керуючих Є.і.з п.г.р. складається з представників 18 країн-членів та представника Комісії і відповідає за ухвалення таких важливих рішень як щорічні програми роботи і бюджет.

СТРУКТУРНІ ФОНДИ ЄС

Структурні фонди ЄС (аграрний, рибальський, Фонд єднання) – головні фінансові інструменти, спрямовані на впровадження економічної і соціальної політики ЄС з метою зменшення економічних та соціальних диспропорцій між різними регіонами Європейського Союзу.

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

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

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

У 80-х і 90-х рр. ХХ ст. було здійснено ряд кроків для реформування структурних фондів з метою посилення програмного підходу і

досягнення більшої концентрації ресурсів, що спрямовуються на реалізацію програм розвитку. Це дозволяє адресне використання коштів бюджету та зменшує можливість нецільового використання виділених ресурсів.

Усі фонди є результатом поглиблення економічної інтеграції країн ЄС, результатом якої є збільшення в бюджетній сфері частки витрат на регіональну і соціальну політику.

СХІДНЕ ПАРТНЕРСТВО

Ініціатива східного партнерства була подана Польщею за підтримки Швеції у травні 2008 року на Раді ЄС. Ця ініціатива передбачала участь 6 країн Східної Європи – України, Молдови, Білорусі, Грузії, Вірменії та Азербайджану у співпраці з ЄС і була започаткована 7 травня 2009 року.

В рамках Програми ЄС пропонує своїм партнерам нові угоди щодо асоціації, що можуть включати договори щодо зони вільної торгівлі для тих країн, які здатні й прагнуть до цього; поступову інтеграцію в економіку ЄС; полегшення подорожування до ЄС шляхом послідовної лібералізації візового режиму, що супроводжуватиметься заходами боротьби з нелегальною імміграцією. С.п. також сприятиме підтримці демократії та належного врядування, посиленню енергетичної безпеки, стимулюванню економічного і соціального розвитку, проведенню секторальних реформ, захисту навколишнього середовища і заохоченню міжкультурного діалогу.

Крім цього, С.п. пропонує додаткове фінансування для проектів, спрямованих на усунення соціоекономічних дисбалансів і підвищення стабільності в країнах-партнерах.

С.п. надає як двосторонні, так і багатосторонні можливості посиленої кооперації.

Країни-партнери будуть наближатися до ЄС з оглядом на їхні індивідуальні можливості, але разом із тим вони зможуть інтенсивніше співпрацювати над питаннями, пов'язаними з ЄС, матимуть змогу обмінюватися своїм досвідом і найкращими практиками.

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

У червні 2009 р. проведено перші установчі засідання всіх тематичних платформ, під час яких схвалено загальні принципи і привила процедури їх діяльності. За підсумками установчих засідань Європейська Комісія підготувала проект основних цілей діяльності кожної з платформ.

ТАРИФНА АВТОНОМІЯ ПІДПРИЄМСТВА

Тарифна автономія підприємства практикується у Німеччині і гарантована конституцією країни. Тарифна автономія надає роботодавцям і найманим працівникам змогу регулювати величину заробітної плати трудящих без втручання держави. При цьому державні установи, як і приватні підприємства, підпадають під дію тарифної автономії.

ТЕОРІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Теорії європейської інтеграції (Theories of European Integration) – теоретичні тлумачення явищ і процесів європейського будівництва та їх впливу на національні держави (процес європеїзації), які здійснюються науковцями різних галузей науки й суміжних дисциплін, зокрема, політології, соціології, історії, права, філософії, міжнародних відносин, міжнародної економіки, державного управління тощо з метою аналізу й пояснення природи, сутності, швидкості та напрямів європейської інтеграції, її окремих політик, здобутків і невдач на певних історичних етапах, інтересів та мотивів діяльності окремих учасників євроінтеграції, а також прогнозування її майбутнього розвитку.

У **Т.є.і.** існує досить багато концептуальних і теоретичних підходів до вивчення процесу європейської інтеграції та питань, пов'язаних з нею, а тому вони надані в різний спосіб. Наприклад, їх поділяють на категорії, виходячи з того, що за їх допомогою намагаються аналізувати й пояснювати. Одна з таких класифікацій розрізняє: велику теорію, яка намагається пояснювати процес інтеграції в цілому; мезотеорію (або середній ряд), яка намагається пояснювати аспекти функціонування ЄС (більшість теорій середнього ряду зосереджуються, зокрема, на процесах політики); концептуалізацію, яка намагається охопити сутність ЄС у концептуальних термінах.

Також існує думка, що наука, і, зокрема, політична, не дає єдиного теоретичного тлумачення європейського будівництва. Тривалий час основна дискусія точилася в межах теорії міжнародних

відносин (між реалістами та неофункціоналістами) і була спрямована на визначення сутності, рушійних сил і, відповідно, остаточної інституційної архітектури об'єднаної Європи (міжурядової чи федеративної моделі). З кінця 80-х рр. ХХ ст. увага науковців зосереджувалася на вивченні впливу, який європейське будівництво справляє на національні держави (процес європеїзації), та розгляді інтеграційної моделі як системи «багаторівневого управління».

Серед різноманітних проблем в Т.є.і. особливе місце посідають ті, що стосуються шляхів (способів, методів), за якими могла б бути узагальнена й досліджена природа процесу інтеграції. Як мету таких досліджень науковці визначають потребу в широкому розумінні чинників, покладених в основу європейської інтеграції, і подання їх у такому виді, щоб полегшити прогнозування перспектив розвитку інтеграції.

На даний час європейська інтеграція як галузь науки в західних країнах виробила такі теорії і концепції, як: **функціоналізм, взаємодія, неофункціоналізм, міжурядовість, взаємозалежність, внутрішня політика, спорудження неофункціоналізму, ліберальна міжурядовість, багаторівневе врядування (управління), порівняльна політика та підходи публічної політики, новий інституціоналізм, організація (побудова) взаємодії, мережі політики.** Ці Т.є.і. дають змогу вивчати закономірності й особливості довготривалого і складного процесу європейської інтеграції та природи й функціонування ЄС у різноманітних сферах суспільного життя.

У процесі розвитку Т.є.і. наукова теорія та політична дійсність взаємно збагачували одна одну. Науковці не тільки намагалися абстрактно пояснити інтеграцію, а й трансформувати свої теорії і концепції відповідно до політичних змін, ставлячи собі за мету характеризувати ЄС у його конкретному виді за допомогою наукових понять. При цьому вони аналізували, систематизували й оцінювали застій і зміни, кризу й стабільність в рамках Європейської Спільноти/Європейського Союзу. З огляду на це були вироблені узагальнені концептуальні підходи до європейської інтеграції, а саме: **федералістський, міжурядовий, функціональний/неофункціональний та трансакціональний.**

Теорія функціоналізму – Functionalism – (Д. Мітрані, 1950-ті рр. ХХ ст.) пояснює головні особливості процесу інтеграції в цілому.

Теорія трансакціоналізму – Transactionalism – (К. Дойч, кінець 1950-1960 рр. ХХ ст.) зосереджує увагу на способі, у який поглиблювалася взаємодія між європейськими народами.

Теорія неофункціоналізму – Neofunctionalism – (Е. Хаас, Л. Ліндберг, Ф. Шміттер, С. Шайнгольд, П. Тейлор, Дж. Трангольм-Міккельсен, А. Барлей, У. Маттлі, кінець 1950-1960 рр.) концентрується на рушійних мотивах і силах функціонального й просторового поширення європейської інтеграції.

Теорія міжурядовості – Intergovernmentalism – (С. Хоффманн, Е. Моравчик, А. Мілворт, Г. Гарретт, Дж. Грієко, Д. Вінкотт, А. Форстер, У. Сандгольц, А. Світ 1980-90 рр.) визнає вирішальну роль національної держави та її прагматичних інтересів у регіональному інтеграційному процесі; пояснює напрям і швидкість інтеграційного процесу головним чином щодо рішень і дій, здійснюваних урядами європейських держав.

Теорія взаємозалежності – Interdependence – (Дж. Най, Р. Кеохайн, К. Вебб 1970-ті рр.) розглядає як одні з центральних складових європейської інтеграції не стільки її внутрішні елементи, скільки зовнішні фактори.

Теорія внутрішньої політики – Domestic Politics – (Г. Волес, К. Вебб, С. Булмер 1980-ті рр.) підкреслює важливість впливу, здійснюваного внутрішньою політикою на процеси ухвалення рішення й результатів рішення в межах різних держав.

Теорія спорудження неофункціоналізму – Building on Neofunctionalism – (У. Сендолц, Д. Зайсман, Г. Ковлес, 1980-90 рр.) визнає важливе значення мінливої міжнародної і внутрішньої атмосфери у створенні умов для діяльності Комісії.

Теорія ліберальної міжурядовості – Liberal Intergovernmentalism – (Е. Моравчик, 1990-ті рр.) наголошує на раціональному визначенні державної поведінки та домінуванні міжурядового характеру аналізу міждержавного співробітництва, формуванні національних інтересів, які визначаються великою мірою внутрішньополітичними силами.

Теорія багаторівневого врядування – (Multi-level Governance) – (Г. Маркс, 1990-ті рр.) описує функціонування ЄС, ідентифікує різні сили, що роблять свій внесок у розвиток ЄС, що триває, як системи, у якій «актори» на різних рівнях – місцевому, регіональному, національному, міжнаціональному й міжнародному – залучені до процесу здійснення влади.

Теорія порівняльної політики і підходів до публічної політики – Comparative Politics and Public Policy Approaches – (А. Зброджіа, Г. Волес, В. Волес, Дж. Грінвуд, С. Мазей, Дж. Річардсон, Дж. Петерсон, Д. Вайлер, Е. Штейн, Г. Гаррет, А. Барлей, У. Меттлі, Д. Вінкотт, Р. Дехоус, Б. Петерс, М. Поллак, Г. Мейджон, Л. Крам, С. Булмер, Н. Нугент, Г. Цібеліс, 1990-ті рр.) охоплює події в межах ЄС; вивчає конкретні питання, пов'язані з особливостями функціонування ЄС, зокрема, розробку порядку денного, ухвалення рішень і виконання та примусове здійснення процедур у межах процесу політики ЄС; пояснює особливості сфер політики чи ролей, які відіграють наднаціональні інституції; наголошує на досить важливому місці права й суду, деталізуючи різні шляхи, якими право й суд роблять внесок у творення ЄС; висвітлює роль Європейської Комісії в процесі вироблення й реалізації політики європейської інтеграції, зокрема, в розробці порядку денного, сприяттє режимові правового регулювання на рівні ЄС, забезпеченні лідерства, антрепренерстві, яке постійно домагається зростання своєї ролі й повноважень.

Теорія нового інституціоналізму – New Institutionalism – (Д. Марч, Д. Олзен, К. Селен, С. Штейнмо, П. Гелл, Р. Тейлор, С. Булмер, К. Армстронг, П. Піерсон, 1980-90 рр.) пояснює функціонування ЄС і розуміння процесу європейської інтеграції; дає розуміння того, що інституції на рівні ЄС не лише забезпечують арену, у межах якої здійснюється політика ЄС, а й самі відіграють важливу роль у створенні норм, цінностей і звичаїв як «актори» (суб'єкти управління).

Теорія організації взаємодії – Building on Transactionalism – (У. Сендолц, С. Свїт, 1990-ті рр.) розвинула теорію інтеграції, пояснюючи обмін (чи взаємодію) між транснаціональними акторами, роль наднаціональних організацій, інституціоналізацію певної поведінки (вчинків) через удосконалення правових норм.

Теорія мережі політики – Policy networks – (Дж. Петерсон, В. Шнайдер, 1990-ті рр.) пояснює мережі політики як «арени», де поєднуються інтереси й ухвалення рішень; мережі політики відіграють роль посередника між відмінностями й пошуком рішень.

УГОДА ПРО АСОЦІАЦІЮ

Угода про асоціацію між Україною та ЄС має: оновити спільні інституційні рамки співпраці України та ЄС, сприяти поглибленню

стосунків у всіх сферах, посилити політичну асоціацію й економічну інтеграцію на основі взаємних прав і обов'язків.

Угода має таку структуру: преамбула, загальні цілі та принципи, політичний діалог і реформи, політична асоціація, конвергенція у сфері зовнішньої і безпекової політики, юстиція, свобода та безпека, економічне й секторальне співробітництво, розвиток людського потенціалу, поглиблена і всеохоплююча зона вільної торгівлі, загальні, інституційні та прикінцеві положення.

В основі політичної асоціації – зближення позицій України та ЄС з усіх питань міжнародного миру й безпеки, забезпечення безпосередньої участі України у політиках, агенціях і програмах ЄС, спільність дій з метою забезпечення інтересів національної безпеки Української держави.

В основі економічної інтеграції – створення поглибленої та всеохоплюючої зони вільної торгівлі (ЗВТ) Україна – ЄС на основі чотирьох свобод, спрямованої на поступову інтеграцію України до внутрішнього ринку Євросоюзу.

Переговори про укладення нової посиленої угоди на заміну Угоди про партнерство та співробітництво розпочато 5 березня 2007 р.

УГОДА ПРО ЗОНУ ВІЛЬНОЇ ТОРГІВЛІ

18 лютого 2008 р. розпочалися переговори стосовно укладення угоди про зону вільної торгівлі (ЗВТ) між ЄС та Україною (після завершення процесу вступу України до СОТ).

Обговорення проводилися в рамках засідань таких робочих груп: Торгівля товарами, Торгівля і сталий розвиток, Правила походження товарів, Послуги, капітал та істеблішмент, Інтелектуальна власність, Митний контроль та сприяння торгівлі, Державні закупівлі, Конкуренція (антитрастова політика і державна допомога), Санітарні та фітосанітарні заходи, Енергетичні питання, пов'язані з торгівлею, Тарифні пропозиції, Розв'язання суперечок, Прозорість.

Впровадження ЗВТ надасть Україні можливість отримати частину єдиного ринку ЄС. Історично склалося, що дорога до членства в ЄС пролягає через торгово-економічне зближення, а зона вільної торгівлі є першим і основним елементом інтеграції в ЄС.

Угода про ЗВТ охоплює широкий спектр питань у сфері торгівлі товарами і послугами, а також подолання перешкод торгівлі за допомогою адаптації законодавства. У зв'язку з важливістю відносин з ЄС, як з погляду торгівлі, інвестицій і ступеня нормативних реформ,

пов'язаних із ЗВТ, угода матиме значний вплив на українську економіку. З часом поглиблена та всеохоплююча зона вільної торгівлі сприятиме істотному припливу капіталу і збільшенню обсягів інвестицій в Україну. Крім того, зниження тарифних і нетарифних бар'єрів приведе до значного розширення торгівлі товарами і послугами, а також сприятиме збільшенню товарообігу, створенню робочих місць та зміцненню конкурентоспроможності Європи.

УГОДА ПРО ПАРТНЕРСТВО ТА СПІВРОБІТНИЦТВО (МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС)

У.п.с. – угода між Європейськими співтовариствами та їх державами-членами, з одного боку, та Україною, з другого боку. Підписана 16 липня 1994 р. і ратифікована законом України № 237/94-ВР від 10 листопада 1994 р. Це була перша угода, підписана ЄС з країнами колишнього Радянського Союзу. Оскільки **У.п.с.** стосується справ Співтовариства, питань як виняткової, так і спільної компетенції держав-членів ЄС, вона з боку ЄС мала бути ратифікована не лише (трьома) Європейськими Співтовариствами, але також і всіма країнами-учасницями. Тривалий процес ратифікації Угоди державами-членами закінчився лише на початку 1998 року; отже, **У.п.с.** набула чинності 1 березня 1998 року.

5 березня 2007 р. Україна та ЄС розпочали переговорний процес щодо укладення нової угоди, яка після Дванадцятого саміту Україна – ЄС (9 вересня 2008 р., м. Париж, Франція) носить назву «Угода про асоціацію» між Україною та ЄС. На період до набрання чинності Угодою про асоціацію щороку автоматично продовжується дія **У.п.с.**

ФЕДЕРАЛІСТСЬКИЙ СОЮЗ ЄВРОПЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕНШИН

Федералістський союз європейських національних меншин (Ф.с.с.н.м.) був заснований у 1948 р. у Версалі (Франція) за участю провідних європейських політиків і державних діячів, зокрема, представників Данії, Нідерландів і Франції та є незалежною асоціацією організацій національних меншин Європи. Аббревіатурою останній офіційно позначається як «UFCE». Цей Союз відомий також під своєю англійською назвою «Federal Union of European Nationalities» («Федеральний союз європейських національностей»), в німецькій мові має назву «Föderalistische Union Europäischer Volksgruppen» («Федералістський союз європейських етнічних груп»).

Згідно зі своїм статутом **Ф.с.с.н.м.** слугує інтересам національних меншин, корінних народів і ставить собі за мету збереження їх національної самобутності, мови, культури та історії, тобто захист національної ідентичності.

У 1967 р. **Ф.с.с.н.м.** вперше розробив основні принципи європейського права національних меншин, які були перероблені й доповнені у 1985 р. З 1991 р. **Ф.с.с.н.м.** працював над проектом Конвенції з основоположних прав національних меншин Європи на основі названих принципів. **Ф.с.с.н.м.** отримав у 1989 р. консультативний статус при Раді Європи і з 1995 р. – статус консультанта при ООН. Союз представлений також на конференціях Організації зі співробітництва та безпеки в Європі, що стосуються національних меншин і етнічних груп.

Сьогодні у складі **Ф.с.с.н.м.** більш 90 організацій, а також ряд приватних осіб, які є членами-кореспондентами, всього із 32 країн. В число членів-кореспондентів входять як наукові інститути і зацікавлені особи, так і державні установи. Обране демократичним шляхом керівництво **Ф.с.с.н.м.** складається з представників національних меншин різних країн.

Генеральний секретаріат Союзу розміщений у м. Фленсбург – центральному місті датської меншини Германії. Для досягнення своїх цілей Союз користується мирними засобами: політичними рішеннями, конструктивним діалогом та рішуче виступає проти сепаратизму, підтримуючи лояльні взаємовідносини в рамках держави.

Фінансування **Ф.с.с.н.м.** здійснюється здебільшого на основі внесків організацій-членів Союзу. У зв'язку з конкретними робочими проектами, Союз отримує цільові кошти й дотації від урядів багатьох європейських держав. У число державних установ, що офіційно підтримують **Ф.с.с.н.м.**, входять: уряд землі Керта, організація національних меншин (Австрія); державна канцелярія федеральної землі Шлезвіг-Гольштейн (Німеччина); уряд автономної провінції Больцано-Південний Тіроль (Італія); автономного регіону Трентіно-Південний Тіроль (Італія). Цільові кошти на реалізацію проектів **Ф.с.с.н.м.** отримує від Федерального міністерства внутрішніх справ ФРН і комісії з прав людини Ради Європи. Крім того, протягом декількох років **Ф.с.с.н.м.** користується фінансовою підтримкою благодійного Фонду Хормана Нірманна (Дюссельдорф), який сприяє мовній та культурній роботі національних меншин і народностей різних країн.

За роки свого існування завдяки послідовним виступам у захист демократії і права, наполегливій праці над удосконаленням правових механізмів захисту національних меншин і політиці мирного діалогу, **Ф.с.с.н.м.** заслужив визнання як партнер у переговорах з урядами й парламентами багатьох країн Європи і загальноєвропейських організацій.

Від України в **Ф.с.с.н.м.** входять Християнсько-демократичний альянс румун в Україні, Закарпатське товариство угорської культури, Закарпатське циганське культурно-просвітницьке товариство, Міллі-меджліс кримських татар і Товариство Підкарпатських русинів.

ХАРТІЯ ОСНОВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЄС

1989 року всі держави Європейського Союзу, крім Сполученого Королівства, підписали декларацію під назвою «Хартія основних соціальних прав працівників» (скорочено «Соціальна хартія», не плутати з Європейською соціальною хартією Ради Європи, підписаною 1961 року). Це політичний інструмент, який накладає на країн-учасниць «моральні зобов'язання» і покликаний гарантувати певні соціальні права громадянам цих країн. Йдеться насамперед про ринок праці, професійну підготовку, умови праці та однакові можливості. Хартія також доручала Європейській Комісії якомога швидше розробити пропозиції для перенесення положень Хартії до законодавства Союзу.

Розвиваючи положення Соціальної хартії, в грудні 1991 року держави-члени підписали Договір з соціальної політики. Британія знов утрималась, і, щоб інші країни могли, попри неучасті Британії, просуватися далі в узгодженні соціальної політики, Договір зробили додатком до Маастрихтського договору разом з так званим «Протоколом з соціальної політики» (соціальний протокол).

Коли 1997 року Тоні Блер став прем'єр-міністром Британії, країна приєдналася до соціальної політики Спільноти, що дало змогу через поправки, внесені Амстердамським договором, внести так звану «соціальну главу» в Договір про заснування Європейської Спільноти.

Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників складається з двох розділів: «Основні соціальні права працівників» та «Імплементация Хартії». В **Х.о.с.п.п.** визначені такі соціальні фундаментальні права: свобода пересування, зайнятість і винагорода, поліпшення умов життя та праці, соціальний захист, свобода

об'єднання та колективних переговорів, професійне навчання, рівність чоловіків та жінок, інформування, консультації та участь працівників в управлінні, охорона здоров'я та безпека на робочому місці, особливі права дітей та підлітків, осіб похилого віку, непрацеспроможних осіб (інвалідів).

Кожний працівник Європейського Співтовариства має право на свободу пересування територією Співтовариства за умови обмежень, виправданих громадським порядком, громадською безпекою або громадським здоров'ям. Право на свободу пересування дає можливість будь-якому працівникові виконувати у Співтоваристві будь-яку діяльність за будь-якою професією відповідно до принципів рівного ставлення щодо прийняття на роботу, умов праці й соціального захисту в країні перебування. Право на свободу пересування також передбачає: гармонізацію умов проживання в усіх державах-членах, зокрема тих, що стосуються возз'єднання родин; усунення перешкод, створюваних внаслідок невизнання дипломів або еквівалентних документів про професійну підготовку; поліпшення умов життя і праці транскордонних працівників.

Кожна особа вільна обирати і працювати за спеціальністю відповідно до регламентів, регулюючих кожний вид діяльності. Всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді. З цією метою згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні: працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, тобто заробітна плата, достатня для забезпечення їм гідного рівня життя; відповідно до умов зайнятості працівники, крім тих, що працюють на основі безстрокового контракту на умовах повного робочого часу, одержують пропорційну винагороду; заробітна плата може бути утримана, вилучена або передана лише відповідно до національного законодавства; подібні положення мають передбачати заходи, що дозволяють зацікавленому працівникові продовжувати користуватися необхідними засобами існування для нього/неї та його/її сім'ї. Кожна особа повинна мати можливість безкоштовно користуватися доступом до громадських служб працевлаштування.

Кожний працівник Європейського Співтовариства має право на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, тривалість яких має підлягати прогресивній гармонізації відповідно до національної практики. Умови зайнятості кожного працівника встановлюються в законах, колективній угоді або трудовому контракті згідно з положеннями, затвердженими в кожній країні.

Кожний працівник Європейського Співтовариства має право на адекватний соціальний захист і, незалежно від статусу і розміру підприємства, на якому працює, користуватися адекватним рівнем допомоги з соціального забезпечення. Особи, які не мають можливості увійти або повторно увійти до ринку праці та не мають засобів до існування, повинні мати можливість отримувати достатні кошти і соціальну допомогу з огляду на особливості їхньої конкретної ситуації.

Роботодавці й працівники в Європейському Співтоваристві мають право на об'єднання з метою утворення за своїм вибором професійних організацій або професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Кожний роботодавець і кожний працівник мають свободу вступати або не вступати в подібні організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких персональних або професійних збитків. Роботодавці або організації роботодавців, з одного боку, і організації працівників, з іншого, мають право починати переговори й укласти колективні угоди відповідно до умов, встановлених національними законодавством і практикою. Діалог між двома соціальними партнерами на європейському рівні, який має розвиватися, може, якщо сторони вважають це за необхідне, виражатися в договірних відносинах, зокрема на міжпрофесійному та галузевому рівнях. Право вдаватися до колективних дій у разі конфлікту інтересів включає право на страйк відповідно до зобов'язань, що випливають із національних регламентів і колективних угод. З метою сприяння врегулюванню виробничих конфліктів згідно з національною практикою необхідно заохочувати запровадження та застосування на відповідних рівнях процедур примирення, а також посередницьких і арбітражних процедур.

Кожний працівник Європейського Співтовариства повинен мати можливість доступу до професійного навчання та користування таким навчанням протягом усього періоду своєї трудової діяльності. В умовах, що регулюють доступ до такого навчання, не може існувати жодної дискримінації на підставі громадянства. Компетентні державні органи, підприємства та два соціальних партнери, кожний в рамках своєї компетенції, мають запровадити безперервні й постійні системи навчання, які дають можливість кожній особі пройти повторне навчання, особливо за допомогою надання відпустки для навчання, з метою поліпшення її професійних навичок або набуття нових професійних навичок, зокрема, у світлі технічного розвитку.

Має бути забезпечена рівність чоловіків і жінок. Необхідно розвивати рівні можливості для чоловіків і жінок. З цією метою мають бути посилені заходи для забезпечення реалізації принципу рівності чоловіків і жінок, зокрема, стосовно доступу до зайнятості, винагород, умов праці, соціального захисту, освіти, професійного навчання та розвитку кар'єри. Необхідно також вживати заходів, які дають можливість чоловікам і жінкам поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки.

Інформування, консультації та участь працівників в управлінні мають розвиватися за відповідними напрямками, беручи до уваги існуючу практику в різних державах-членах. Особливо це стосується компаній чи груп компаній, що мають підприємства або компанії у двох чи більше державах-членах Європейського Співтовариства. Таке інформування, консультації та участь мають здійснюватися в належний час, зокрема, у таких випадках: під час проведення на підприємствах технологічних перетворень, які з огляду на умови й організацію праці працівників мають серйозні наслідки для робочої сили; у зв'язку з процесами реструктуризації на підприємствах або у разі їх злиття, які впливають на зайнятість працівників; у випадках проведення колективного скорочення чисельності персоналу; коли, зокрема, транскордонні працівники перебувають під впливом політики зайнятості, проведеної підприємствами, на яких працюють.

Кожний працівник у своєму робочому середовищі має користуватися задовільними умовами охорони здоров'я та безпеки. Необхідно вжити відповідних заходів для досягнення подальшої гармонізації у цій сфері при збереженні існуючих досягнень. Ці заходи мають зважати, зокрема, на необхідність навчання, інформування, консультацій та збалансованої участі працівників у тому, що стосується я існуючих ризиків та дій у напрямку їхнього усунення або зменшення. Положення щодо застосування внутрішнього ринку мають сприяти забезпеченню подібного захисту.

Без шкоди для правил, що можуть бути сприятливішими для молодих людей, зокрема тих, що забезпечують їхню підготовку до праці через професійне навчання та з огляду на винятки щодо визначених видів легкої роботи; мінімальний вік трудової діяльності не має бути нижчим за мінімальний вік закінчення школи та у будь-якому випадку не нижчим ніж 15 років. Молоді люди, які працюють за винагороду, мають одержувати справедливе винагородження відповідно до національної практики. Необхідно вжити відповідних заходів для

коригування трудового законодавства, що застосовується до молодих працівників, з метою задоволення потреб їхнього особистого розвитку, професійного навчання та доступу до зайнятості. Зокрема, має бути обмежена тривалість робочого часу (без будь-якої можливості обійти дане обмеження за допомогою використання понаднормової роботи), робота в нічний час має бути заборонена стосовно працівників, які не досягли 18 років, крім випадку з певними видами робіт, встановленими в національному законодавстві або правилах. Після завершення обов'язкової освіти молоді люди повинні мати право отримати початкове професійне навчання достатньої тривалості з метою дозволити їм адаптуватися до вимог їхнього майбутнього трудового життя; для молодих працівників подібне навчання має проводитися в робочий час.

Кожному працівникові Європейського Співтовариства при досягненні пенсійного віку має бути надана можливість користуватися засобами, що забезпечують йому/їй гідний рівень життя. Будь-яка особа, яка досягла пенсійного віку, але не отримала права на пенсію або не має інших засобів існування, має отримати право на достатні засоби та медичну і соціальну допомогу, що відповідають її потребам.

Всі непрацездатні особи (інваліди) незалежно від походження і причин їхньої непрацездатності повинні мати право на додаткові конкретні заходи, спрямовані на поліпшення їхньої інтеграції в соціальне та професійне життя. Ці заходи, зокрема, з огляду на здібності їхніх бенефіціаріїв, мають стосуватися професійного навчання, ергономіки, доступності, мобільності, транспортних засобів та житлових умов.

Відповідальність за забезпечення основних соціальних прав **Х.о.с.п.р.** та вжиття соціальних заходів, необхідних для забезпечення належного функціонування внутрішнього ринку як складової стратегії економічної і соціальної єдності, переважно несуть держави-члени відповідно до їхньої національної практики.

ШЕНГЕНСЬКА УГОДА

Шенгенська угода про вільне (безвізове) пересування громадян у межах Європейського Союзу укладена у 1997 р. На сьогоднішній день до цієї угоди приєдналися усі країни ЄС (крім Великої Британії, Ірландії) та Ісландія і Норвегія.

ШУМАН РОБЕР

Шуман Робер (1886-1963) (фр. *Robert Schuman*) – міністр закордонних справ Франції, один з «батьків-фундаторів» європейської інтеграції.

9 травня 1950 року оприлюднив «Декларацію Шумана» – план створення спільноти вугілля та сталі з Німеччиною та іншими європейськими країнами.

Нескінченний перерозподіл Європи безпосередньо відбився на долі цієї видатної людини. Шуман народився 1886 року в Лотарингії (в люксембурзькій частині) на франко-німецько-люксембурзькому кордоні, який неодноразово зсувався в той чи інший бік внаслідок війн і конфліктів. Громадянин Німеччини до Першої світової війни (за війни був залучений до роботи в німецькій адміністрації як юрист), після війни формально стає французом внаслідок повернення Лотарингії з Ельзасом до складу Франції. Заарештований німцями під час Другої світової війни, Шуман – депутат від реанексованого фашистами департаменту Мозель – втікає і вимушений переховуватись.

Після війни успішно продовжує політичну кар'єру у Франції: був міністром фінансів, прем'єр-міністром і міністром закордонних справ країни. 1958 року обраний президентом Європейської асамблеї (1958-1960), яка пізніше стала Європейським Парламентом. Від 1955 до 1961 року очолював Європейський рух.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 2. – С. 158-166.

2. Бартенев Д.Г. Право на охрану здоровья в условиях европейской интеграции / Д.Г. Бартенев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.law.edu.ru>

3. Богун Л.А. Вхождение в Европейский Союз: опыт для Украины / Л.А. Богун. – О.: Астропринт, 2005. – 40 с.

4. Болонський процес-2020 – Європейський простір вищої освіти у новому десятиріччі / Комюніке Конференції міністрів країн Європи, відповідальних за сферу вищої освіти. Льовен і Лувен-ла-Ньов, 28-29 квітня 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.eua/jsp/en/upload/GLASGOW declaration](http://www.eua/jsp/en/upload/GLASGOW%20declaration).

5. Болотіна Н.Б. Соціальні права людини і соціальне право: Україна і Європейський Союз / Н.Б. Болотіна // Європа, Японія, Україна: шляхи демократизації державно-правових систем: матер. міжнар. наук. конф. – К., 2000. – С. 154-158.
6. Бродкин Ф.М. Социальные эксклюзии / Ф.М. Бродкин // Социологический журнал. – 2000. – № 3-4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.socjournal.ru>
7. Буряк П.Ю. Європейська інтеграція і проблеми сучасності: навчальний посібник / П.Ю. Буряк, О.Г. Гупало. – К.: Хай-Тек Прес, 2008. – 352 с.
8. Бэттлер А. Национальные интересы, национальная и международная безопасность / А. Бэттлер // Полис. – 2002. – № 4. – С. 146-158.
9. Велика хартія університетів. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rtf.ntu-kpi.kiev.ua>
10. Вітте Л. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Л. Вітте. – К.: Заповіт, 2006. – 167 с.
11. Воронова Е.В. Европейский выбор и формирование региональной политики Украины: монографія / Е.В. Воронова. – О.: Астропринт, 2002. – 144 с.
12. Грицяк І.А. Право та інституції Європейського Союзу: навчальний посібник / І.А. Грицяк. – 2-ге вид., доп. – К.: К. І.С., 2006. – 300 с.
13. Декларация Глазго «Сильные университеты для сильной Европы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.eua/jsp/en/upload/GLASGOW declaration](http://www.eua/jsp/en/upload/GLASGOW%20declaration)
14. Діденко Н.Г. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики: монографія / Н.Г. Діденко. – Донецьк: Видавниче підприємство «Східний видавничий дім», 2007. – 404 с.
15. Діденко Н.Г. Європейські моделі соціального партнерства: досвід для України / Діденко Н.Г. // Держава і регіони. Науково-виробничий журнал. – 2007. – № 1. – С. 56-61. – (Серія «Державне управління»).
16. Діденко Н.Г. Роль і функції соціального партнерства у розвитку «сформованого» суспільства в Німеччині / Н.Г. Діденко // Розвиток зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Донецьк, 9-10 квітня 2009 р.). – Донецьк: ДонДУУ, 2009. – С. 32-37.

17. Діденко Н.Г. Соціальне партнерство у Швеції як засіб дотримання соціальної рівноваги та соціальної гармонії: досвід для України / Н.Г. Діденко // Проблеми державного управління розвитком промислового потенціалу регіону: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. – Т. X, вип. 124. – Донецьк: НОРД КОМП'ЮТЕР; ДонДУУ, 2009. – С. 46-56.

18. Діденко Н.Г. Механізми державного управління в реформуванні соціальної сфери у країнах Центральної та Східної Європи: досвід для України / Н.Г. Діденко // Сучасні механізми державного управління в різних сферах і галузях економіки: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУУ, 2009. – Т. X. – С. 43-55.

19. Діденко Н.Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та управління / Н.Г. Діденко // Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. праць Асоціації докторів наук з державного управління. – Х.: Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2010. – № 2. – С. 131-137.

20. Діденко Н.Г. Європейська інтеграція України та Програма Східного партнерства / Н.Г. Діденко // Антикризова стратегія регіональної молодіжної політики: матер. регіон. наук.-практ. конф. / за ред. В.В. Ликова, П.Г. Давидова. – Донецьк: Норд-Прес, 2011. – С. 132-134.

21. Діденко Н.Г. Політико-правові засади соціальної відповідальності бізнесу в країнах ЄС: досвід для України / Н.Г. Діденко // Філософія фінансової цивілізації: людина у світі грошей: Матеріали IV Міжнародних філософсько-економічних читань (18-20 травня 2011 року, Львів). – Львів, 2011. – С. 178-184.

22. Діденко Н.Г. Досвід соціальної інтеграції громадян в моделі соціальної гармонії в Нідерландах / Н.Г. Діденко // зб. наук. праць Донецького державного університету управління «Філософські і психолого-педагогічні засади управління». – Т. XII. – Вип. 180. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 5-12. – (Серія «Державне управління»).

23. Діденко Н.Г. Актуальні практики соціально відповідального бізнесу в країнах ЄС / Н.Г. Діденко // зб. наук. праць Донецького державного університету управління «Філософські і психолого-педагогічні засади управління». – Т. XII. – Вип.180. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 77-83. – (Серія «Державне управління»).

24. Діденко Н.Г. Роль держави у забезпеченні гендерної рівності в країнах ЄС: досвід для України / Н.Г. Діденко // Україна між Росією та Європейським Союзом: пошук ідентичності: матеріали

міжнар. наук. конф. (Київ, 19 травня 2011 р.). – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2011. – С. 39-44.

25. Діденко Н.Г. Політика ЄС з поліпшення умов життя і праці громадян в посткризовий період / Н.Г. Діденко // Розвиток зовнішньоекономічної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Донецьк, 17-18 травня 2011 р.). – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 8-13.

26. Довідник з європейських джерел про Європейський Союз в Україні: 2005 / Представництво Європ. Комісії в Україні та Білорусі. – К.: Представництво ЄС в Україні, 2005. – 8 с.

27. Довідник з європейської інтеграції / Міжнар. фонд «Відродження»; Центр миру, конверсії та зовніш. політики України; Фонд Євразія. – К.: Міжнар. фонд «Відродження», 2005. – CD-ROM (ЄС – Україна).

28. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (с поправками, внесенными согласно положениям Протокола № 11) от 4 ноября 1950 г. – Донецк: Донецкий Мемориал, 2000. – 40 с.

29. Европейская социальная хартия. 18.10.1961: справочник: пер. с франц. – М.: Междунар. отношения, 2000. – 264 с.

30. Ентін Л.М. Право Европейского Союза: основные категории и понятия: навчальний посібник / Л.М. Ентін. – К.: ІМВ КНУ ім. Т. Шевченка, 2003. – 101 с.

31. Європейський Союз: Консолідовані договори / перекл. Ю. Петруся; наук. ред. В. Муравйов; Європейська Комісія в Україні. – К.: Порт-Роял, 1999. – 207 с.

32. Європейський Союз: словник-довідник / М. Марченко (ред.-упоряд.). – К.: К.І.С., 2005. – 142 с.

33. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – С. 367.

34. Про засади внутрішньої та зовнішньої політики: закон України // Офіційний сайт Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

35. Западноевропейские модели социально-экономического развития. – М.: ИМЭМО, 2000. – 215 с.

36. Кастельс М. Інформаційне суспільство та держава добробуту. Фінська модель / М. Кастельс, П. Хіманен; пер. з англ. – К.: Ваклер, 2006. – 256 с.

37. Конституційні акти Європейського Союзу / упоряд. Г. Друзенко; наук. ред. В. Посельський; за заг. ред. Т. Качка. – К.: Юстиніан, 2005. – Ч. 1. – 512 с.
38. Копійка В. Європейський Союз: заснування і етапи становлення: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / В. Копійка, Т. Шинкаренко; Ін-т міжнар. відносин. – К.: Ін Юре, 2001. – 447 с.
39. Копійка В.В. Європейський Союз: Досвід розширення і Україна / В.В. Копійка. – К.: Юрид. думка, 2005. – 48 с.
40. Кордон М.В. Європейська та євроатлантична інтеграція України: навчальний посібник / М.В. Кордон. – К.: Центр навч. літ., 2008. – 172 с.
41. Мусіс Ніколас. Усе про спільноти Європейського Союзу / Ніколас Мусіс; пер. з англ. – К.: К.І.С., 2005. – 466 с.
42. Назаревич А. Національні меншини країн Європейського Союзу в контексті інтеграційних процесів / А. Назаревич, С. Трохимчук. – Л.: Вид-во Львів. ун-ту, 2002. – 112 с.
43. Політика європейської інтеграції: навчальний посібник / за ред. В.Г. Воронкової. – К.: Професіонал, 2007. – 512 с.
44. Право Європейського Союзу: навчальний посібник / В.М. Бесчасний, І.Я. Тодоров, В.П. Філонов, О.В. Філонов, В.М. Субботін. – К.: Знання, 2010. – 366 с.
45. Приоритеты и ценности социально-экономической политики стран Евросоюза: монография / под общ. ред. Н. Шмелева и В. Перской. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – С. 31-50.
46. Сорон Ж.-Л. Курс з Європейських інституцій: європейська головоломка: підручник / Ж.-Л. Сорон. – К.: ІМВ, 2001. – 444 с.
47. Стрежнева М. Проблемы социальной политики в Европейском Союзе / М. Стрежнева // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – С. 22-31.
48. Тоді Філіп. Нарис історії Європейського Союзу / Філіп Тоді; пер. з англ. М. Марченко. – К.: АНОД; К.І.С., 2001. – 136 с.
49. Тодоров І.Я. Україна на шляху до європейської та євроатлантичної спільноти: монографія / І.Я. Тодоров. – Донецьк: ДонНУ, 2006. – 268 с.
50. Фонтейн П. Європа у 12 уроках / П. Фонтейн; пер. з рос. М. Рамоса. – К.: Лік, 2005. – 83 с.
51. Хирдман Свен. Шведская социальная модель: управление и развитие / Свен Хирдман // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 3. – С. 8.

52. Чугріна О.Р. Етностратегії західноєвропейських країн щодо збереження культурної самобутності іноетнічних груп / О.Р. Чугріна // Історичні і політологічні дослідження. – 2007. – № 1/2 (31/32). – С. 136-141.

53. Чугріна О.Р. Основні принципи побудови міжетнічних відносин в сучасній Європі / О.Р. Чугріна // Наука. Релігія. Суспільство. – 2008. – № 3. – С. 65- 69.

54. Шеньон А. Обзор систем здравоохранения в Европе / А. Шеньон. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.humanite-porusski.com>

55. Як працює Європейський Союз: Досвід інституцій ЄС. – К.: ТОВ «Лік», 2005. – 52 с.

56. The European Union after the Treaty of Lisbon^ Visions of leading policy-makers, academics and journalists. – Luxemburg Publication Office of the European Union, 2011. – 319 p.

57. EU committees : social regulation, law and politics / edited by Christian Joerges and Ellen Vos. – Oxford; Portland, Or.: Hart Pub., 1999. – 410 p.

58. Hantrais Linda. Social policy in the European Union. Palgrave Macmillan. Basingstoke, 2007. – 289 p.

59. Measuring Attitudes Cross-Nationally. Lessons from European Social Survey. Editors R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald and G Eva. Centre for comparative Social Surveys, City University, London. 2007. – 272 p.

60. Mejstrik Michael et al. Socio-economic Models and Policies to support active citizens: Czech Republic and Europe. Matfyzpress, Publishing House of the Faculty of Mathematics and Physics Charles University in Prague, 2008 – 237 p.

61. Social Policy. A Conceptual and Theoretical Introduction. Edited by M. Lavalette and A. Pratt. Sage publications. London. 2001. – 300 p.

62. Social Class in Europe. An introduction to the European Socio-economic Classification. Edited by David Rode and Eric Harrison. Routledge, Oxton. 2010. – 321 p.

63. Social policy. Second edition. Edited by J. Baldock, N.Manning, S. Vickerstaff. Oxford University Press. – New York. 2003. – 678 p.

64. Timonen Virpi. Restructuring the Welfare State. Globalization and Social Policy Reform in Finland and Sweden. Edward Elgar Publishing Limited. 2003. – 222 p.

Довідкове видання

*Діденко Ніна Григорівна
Тодоров Ігор Ярославович
Чугріна Оксана Романівна
Міхеєва Оксана Костянтинівна*

ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА І СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В ЄС

Редактор

Л.М. Полчанінова

Комп'ютерна
верстка

О.В. Горбов

Підписано до друку 30.11.2012. Формат 64x84¹/₁₆. Папір фінський.
Друк офсетний. Обл.-вид. арк. 8,4. Наклад 100 прим. Замовлення № 59.

Донецький державний університет управління
83015, м. Донецьк-15, вул. Челюскінців, 163а