

Ирина Бутирська

Основни напрями соціальної політики зворейського союзу

Acta Scientifica Academiae Ostroviensis. Sectio A, Nauki Humanistyczne, Społeczne i Techniczne 1, 9-32

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Ірина Бутирська¹

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Główne kierunki polityki socjalnej Unii Europejskiej

Streszczenie

Zbadano szczegóły polityki socjalnej UE. Udowodniono, iż Unia rozwiązuje tradycyjne problemy poszerzenia kompetencji swoich struktur oraz zwiększenia liczby instytucji socjalnych poziomu komunitarnego, wyrównywania socjalno-gospodarczego krajów – członków UE oraz zbliżenia się narodowych systemów gwarancji socjalnych. Jednak w realizacji idei harmonizacji zasad życiowych oraz pracy przeszkadzają odmienności w zakresie standardów socjalnych krajów bogatych i biednych, niedostateczne poziomy kwalifikacji pracowników odnośnie zajmowanych stanowisk, wywołane bezrobociem, jak również odmienności w realizacji polityki socjalnej.

Słowa kluczowe: polityka socjalna, Unia Europejska, Komisja Europejska, bezrobocie wśród młodzieży, gwarancje socjalne, migracja zarobkowa, konkurencyjność.

Principles of social policy European Union

Abstract

The peculiarities of the EU social policy are considered. It is proved that it solves the traditional issues of the expansion of its competence and increasing the number of social institutions at the community level, socio-economic alignment of the EU member states and the convergence of national social security systems. But the implementation of the idea of harmonization of living and working standards is prevented by a large gap between social standards between rich and poor member states, the discrepancy between job qualifications and skills, problems caused by the longstanding and youth unemployment and the difference in the social policy methods and the reluctance of some countries to delegate powers of the mentioned field to the EU.

Key words: social policy, the European Union, European Commission, youth unemployment, social guarantees, labour migration, competitiveness

¹ PhD, Associate Professor of Management and Tourism, Chernivtsi Trade and Economics Institute KNTEU (Chernivtsi, Ukraine).

Актуальність дослідження. В основі будь-яких проблем суспільного розвитку завжди присутня соціальна складова. Це особливо торкається тих проблем, які покликані вирішувати країни в ході трансформації суспільного ладу, переходу до ринкової економіки. Адже можливості соціального розвитку великою мірою залежать від економічного зростання, а воно не в свою чергу залежить від платоспроможного попиту населення – важливої ознаки соціальної ситуації в суспільстві, тісного взаємозв'язку всіх сфер життєдіяльності людини.

Вимоги до соціальної політики значно зростають у ході реформ і трансформацій, коли вона повинна пом'якшувати негативні соціальні явища і протиріччя, які неминуче виникають при змінах суспільного ладу, допомагати населенню адаптуватись до нових умов, сприяти збереженню в суспільстві настроїв підтримки реформ, і зуміти, зрештою, реалізувати на користь людини ті позитивні зрушення в економіці, політиці, до яких повинні привести реформи. Соціальна політика в таких суспільствах вирішує цілий комплекс складних, а іноді й суперечливих завдань. Без перебільшення можна вважати, що зміст соціальної політики і її вирішення значно впливають на формування моделі суспільства, принципів його існування, умов життя кожної людини. Світовий досвід допомагає відповісти на складне для українського суспільства питання про взаємодію ринкових відносин з соціальним розвитком, який не можна протиставляти утвердженню в економіці регульованих ринкових механізмів. Саме вони, при розумному використанні, створюють матеріальну базу, важливі соціальні і соціально-психологічні умови для розширення виробництва ресурсів, спрямованих на соціальні цілі.

У сучасних умовах особливої актуальності набуває дослідження тенденцій і чинників розвитку Української держави як складової

європейського співтовариства, еволюції концепції і моделі соціальної політики. Трансформація України вимагає знання та перевірки можливого застосування в державі кращих досягнень, які пройшли перевірку практикою в процесі розвитку соціальної політики в різних країнах світу. Актуальності дослідження соціальної політики для вітчизняної науки додає і конституційне закріплення вказаного статусу України, і наявна розмитість національної доктрини соціальної політики.

Попередні дослідження проблеми. Дослідження соціальної політики держави в Україні розпочались після здобуття незалежності, в ході обговорення проектів майбутньої Конституції, хоч активізація наукових пошуків була зумовлена конституційним закріпленням у 1996 р. норми про соціальний характер нашої держави. У сучасний період дослідження цієї проблематики в Україні все ще знаходяться на початковій стадії. Різні аспекти соціальної держави, її соціальної політики розглядалися у працях вітчизняних науковців: В. Бабкіна², В. Горбатенка³, М. Козюбра⁴, В. Копейчикова⁵, В. Корнієнка⁶, П. Рабіновича⁷, Т. Семигіної⁸, А. Сіленко⁹, Д. Сковронського¹⁰, О. Скрипнюка¹¹,

² В.Д. Бабкін, Від правової до соціально-правової держави / В.Д. Бабкін // *Правова держава*. – 2001. – Вип. 12. – С. 270-281.

³ В.П. Горбатенко, Стратегія модернізації суспільства: Україна і світ на зламі тисячоліть: монографія / В.П. Горбатенко. – К.: Академія, 1999. – 340 с.

⁴ М. Козюбра, Природа соціальних прав людини та особливості їх реалізації / М. Козюбра // *Вісник Конституційного Суду України*. – 2002. – № 5. – С. 57-61.

⁵ В. Копейчиков, Соціальна держава як політична реальність / В. Копейчиков // *Вісник Академії правових наук України*. – 2001. – № 2. – С. 216-227.

⁶ В. Корнієнко, Реалізація ідеалу соціально-правової держави в українському суспільстві / В. Корнієнко // *Право України*. – 2011. – № 2. – С. 47-53.

⁷ П. Рабінович, Соціальне право: деякі питання загальної теорії / П. Рабінович, О. Панкевич // *Право України*. – 2003. – № 1. – С. 104-107.

⁸ Т. Семигіна, Традиційні моделі соціальної політики в умовах глобалізації / Т. Семигіна // *Людина і політика*. – 2004. – № 1. – С. 134-143.

⁹ А. Сіленко, Соціальна політика та її пріоритети у перехідному суспільстві / А. Сіленко // *Людина і політика*. – 2003. – № 1. – С. 118-128.

В. Шаповала¹², Л. Ярової¹³ та інших. Віддаючи належне науковій значимості праць цих вчених, варто водночас вказати, що проблематика соціальної політики залишається ще недостатньо актуалізованою та майже недослідженою. Потребують аналізу й з'ясування суть і окремі моделі соціальної політики, вивчення позитивного досвіду розвитку й впровадження соціальної політики в окремих державах, зокрема в Європейському Союзі, виокремлення базових ознак модернізованої моделі соціальної політики у новому тисячолітті, які стикаються з глобалізаційними, демографічними й іншими викликами.

Виклад результатів дослідження. У країнах світу є позитивний досвід створення ефективних механізмів підтримки соціальних сфер, діяльність яких при безпосередньому контакті зі споживачем соціальних послуг не може визначатися ринковими відносинами. Тож нинішні труднощі соціальної сфери в посткомуністичному суспільстві не слід трактувати лише як наслідок переходу до ринку. Вони свідчать найперше, що ринкові відносини ще не набули цивілізованого характеру, а держава через ресурсні та організаційні причини залишила соціальну сферу без необхідних і вкрай важливих напрямів регулювання та підтримки.

Вважаємо, що повернення до соціальних технологій, механізмів, нормативів, які діяли в Україні в соціальній сфері соціалістичного періоду,

¹⁰ Д. М. Сковронський, Концепції соціально-правової держави та їх реалізація в сучасних умовах / Д. Сковронський // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. – № 4. – С. 3-9.

¹¹ Скрипнюк О.В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики: До 10-річчя незалежності України / О.В. Скрипнюк. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАНУ; ІМВ КНУТШ, 2000. – 600 с.

¹² В. Шаповал, «Соціалізація» як особливість сучасного конституційного регулювання / В. Шаповал // Вісник Конституційного Суду України. – 2004. – № 3. – С. 28-48.

¹³ Л.В. Ярова, Створення людського капіталу як пріоритет сучасної соціальної політики / Л.В. Ярова // Держава і право. – К., 2010. – Вип. 49. – С. 725-730.

не дала б позитивних результатів. Але порівняння нинішньої ситуації в соціальній сфері України з періодом попередніх десятиліть дозволяє ще виразніше уявити собі неприйнятність сучасного стану. Вихід з цієї ситуації вбачається в продовженні процесів реформування соціальної сфери українського суспільства. Особливо для нашої держави важливо глибоко проаналізувати накопичений досвід реформування в інших країнах, зокрема країнах-членах Європейського Союзу (ЄС), щоб, з одного боку, внести необхідні корективи, а з іншого боку, не ігнорувати, а примножувати позитивні моменти, які свідчать, що вже поволі накопичується і позитивний досвід, хоча поки ще і локальний.

Економічна, соціальна, фінансова, екологічна й інші сфери політики у ЄС тісно пов'язані. Їх взаємне проникнення і зумовленість підсилюють можливості ЄС у боротьбі з глобальними викликами. Гострі сучасні проблеми Європи (крім вичерпання енергетичних ресурсів, погіршення екологічної ситуації, посилення конкуренції, що охоплює традиційні ринки товарів, послуг, капіталів і робочої сили), безперечно, лежать у соціальній сфері: старіння населення, зміна соціальної структури суспільства і трудових відносин. Ріст ролі людського капіталу як основного фактора розвитку, поява нових технологій – явища, які різко підсилюють значимість інновацій у соціально-економічному розвитку і знецінюють багато традиційних факторів росту, що впливає на соціальну політику держав.

Європейці можуть пишатися здобутками: зменшенням соціальної нерівності, забезпеченням універсального доступу до освіти і систем охорони здоров'я. Це робить ЄС світовим лідером за критеріями економічного і соціального розвитку. Однак, глобалізація швидко змінює конфігурацію і характеристики світової економічної системи, а в країнах ЄС посилюються несприятливі демографічні тенденції: скорочення

робочої сили, що тягне за собою значну напругу бюджету країн щодо витрат на охорону здоров'я і пенсійне забезпечення. В ЄС багато соціальних проблем, які вимагають модернізації соціальної політики: бідність (особливо громадян похилого віку), високе безробіття молоді і некваліфікованих працівників, гендерні диспропорції, недостатній рівень безпеки й охорони праці. Розбудова „соціальної Європи” – пріоритет тривалої мети, оптимізації моделі соціального розвитку – основні серед дебатів про подальший розвиток ЄС.

До набуття чинності Амстердамського договору в 1999 р. питання соціальної політики були у компетенції національних держав¹⁴. Сприймаючи геополітичні, економічні, технологічні, демографічні виклики світового масштабу поряд з внутрішніми проблемами, влада ЄС та уряди країн-членів все більше координували свою діяльність у соціальній сфері. Зростання числа країн-членів (з 15 до 27), населення (до півмільярда осіб) впродовж двох з половиною років (травень 2004 – січень 2007 рр.) і безпрецедентне поглиблення регіональних соціальних диспропорцій вимагали змін в основоположних договорах ЄС. Так, Лісабонський договір, який набув чинності в кінці 2009 р., підтвердив належність соціальної політики до сфери спільної компетенції ЄС і держав-членів¹⁵.

У Лісабонському договорі визначені першочергові питання соціальної політики –аспекти трудових відносин, оптимізація яких зможе забезпечити справедливість розподілу суспільних багатств, створити умови для гідного життя громадян, незалежно від професії, статі, віку,

¹⁴ *М.В. Каргалова, Е.Н. Егорова*, Социальное измерение европейской интеграции, Аксиом, Москва 2010, с.73-74.

¹⁵ *Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union*, Art. 151, Official Journal of the European Union, 30.03.2010, с. 83.

здатності до праці, етнічної і релігійної належності. Соціальна політика ЄС має широкий спектр інструментів, якими інститути ЄС здійснюють гармонізацію соціальної сфери, сприяють розширенню зайнятості і гарантій соціального захисту громадян. В умовах поглиблення економічної та політичної інтеграції соціальна політика націлена на встановлення однакових у всіх країнах ЄС соціального захисту, прав людини в трудовій сфері, включаючи пенсії, допомогу по безробіттю, тобто створення цілісного соціального простору поряд з Єдиним внутрішнім ринком та Економічним і валютним союзом. Соціальна проблематика входить у всі аспекти діяльності ЄС, настійливо закликаючи до перерозподілу соціальних функцій між інститутами ЄС та національними урядами.

Водночас спостерігається тенденція до посилення ролі наднаціональних інститутів ЄС у здійсненні соціальної політики, на що вказує значне розширення їх функцій у стратегії соціального розвитку, рамкових програмах, дослідженнях, сприяння розвитку соціального діалогу, вироблення рекомендацій урядам, розробка наднаціональних нормативних документів і контролю за їх імплементацією в національні законодавства. Розробку і здійснення заходів соціальної політики ЄС виконують Рада ЄС, Європейський парламент і Європейська Комісія (ЕК), допоміжні і дорадчі органи, які надають їм аналітичну допомогу в різних сферах. Інститути координують спільну роботу, регулюють соціальну сферу, забезпечують гармонізацію соціальних систем і законодавства держав-членів. Для проведення в життя соціальної політики та вирішення конкретних завдань використовують фонди загального бюджету (Європейський соціальний фонд (ЄСФ), Європейський фонд регіонального розвитку, Європейський сільськогосподарський фонд, Фінансовий фонд орієнтації рибальства та Фонд згуртування). Спільні

інструменти соціальної політики працюють досить ефективно, що дозволяє удосконалювати механізм, який забезпечує процес розбудови загальноєвропейського соціального простору.

За сучасними тенденціями розвитку економіки, її головний потенціал – це люди, а провідне місце в національному багатстві відводиться людському капіталу, який на початку ХХІ ст. становив 2/3 світового багатства і відчутно збільшується. На його частку в країнах Європи припадає майже 80 % національного багатства¹⁶. Інвестиції в людський капітал, здатний розробляти нові технології, трансформувати їх у конкурентоспроможний продукт, є найвигіднішими для зростання економіки, запорукою безпеки держави. Тож у центрі соціально-економічного розвитку ЄС є людина, примноження її можливостей, а фізичний і фінансовий потенціали розглядаються як знаряддя втілення в життя цих цілей.

Через негативний вплив світової фінансово-економічної кризи на економіку ЄС важко об'єктивно оцінити та підвести комплексні підсумки соціального розвитку регіону в 2000-2010 рр. Криза зруйнувала досягнення у сфері зайнятості й конкурентоспроможності, посилила безробіття, бідність і нерівність. Ситуацію ускладнюють відмінності у стандартах життя і системах соціального захисту громадян країн ЄС. Так, величина соціальних витрат Франції, Швеції і Бельгії становить майже 1/3 ВВП, а в Латвії, Естонії, Литві і Румунії – аналогічний показник менший більше ніж удвічі. Найвищий показник соціальних виплат на людину в Люксембурзі, Нідерландах і Швеції, найнижчий – у Румунії та Болгарії¹⁷.

¹⁶ *Материалы заседания «круглого стола» на тему «Образование и развитие человеческого капитала»*, ГУ-ВШЭ, Москва 2003, с. 37.

¹⁷ *И.В. Говорова*, Социальная политика ЕС, Европейский союз: факты и комментарии, пг. 56, Москва 2009, с. 10.

ЄС задекларував намір стати найбільш конкурентоспроможною, наукомісткою економікою світу, здатною до стійкого економічного зростання на тлі створення великої кількості сучасних якісних робочих місць і високого ступеня соціальної згуртованості. Лісабонська стратегія намітила 5 ключових цілей: створення динамічної економіки, заснованої на знаннях, ріст конкурентоспроможності, підвищення зайнятості, соціальної згуртованості і поліпшення навколишнього середовища, встановивши загальні для країн ЄС щорічні цілі і пріоритети в соціальній сфері. На тлі високого (3 %) і стійкого зростання економіки країн ЄС передбачалося значне збільшення зайнятості (працездатного населення в цілому – до 70 %, жінок – до 60 %, осіб 55-64 років – до 50%)¹⁸, посилення соціального захисту, пенсійної системи і послуг, охорони здоров'я громадян.

Нині очевидно, що ЄС не досяг поставлених цілей, хоч окремі країни-члени ЄС продемонстрували хороші результати. Це пов'язано з невисокими темпами економічного росту (менше 2 % у 2002-2003, 2008, 2010 рр.; -4,3 % у 2009 р.)¹⁹, від якого залежить успіх в інших сферах, несприятливою демографічною й екологічною ситуацією, витратами, які пов'язані з глобалізацією. Подальший розвиток інтеграції та приєднання до ЄС групи держав ЦСЄ додали проблем у соціальній сфері, зросли диференціація країн за соціально-економічними показниками, міграція робітників до індустріально розвинених центрів.

¹⁸ *Lisbon Strategy evaluation document* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/archives/growthand-jobs_2009/pdf/; S. Wood, W. Quaisser. *The New European Union: Confronting the Challenges of Integration*, Lynne Rienner Publishers, London 2008, p. 34-37.

¹⁹ *Eurostat, Real GDP growth rate — volume, 02.04.2012* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/8m/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsieb020&plugin=1>

Втім, уже у 2005 р., коли були підведені проміжні та, на жаль, невтішні результати реалізації Лісабонської стратегії, виявилось, що досягнути цілей за параметрами росту ВВП і зайнятості, інвестицій у науку й інших напрямках, не вдалося. У сфері науки їх домоглися лише 2 країни з 15 (Фінляндія і Швеція), які довели відрахування на науково-дослідні і дослідно-конструкторські розробки (НДДКР) до запланованих 3 % (у середньому по ЄС цей показник менше 2 %) ²⁰. Тож владні інституції ЄС розробили нову редакцію Стратегії, сконцентрували увагу на стимулюванні зростання економіки, посиленні підтримки інновацій, підвищенні зайнятості (у високотехнологічних галузях), збільшенні гнучкості ринку праці. У Стратегії ЄС істотна роль у досягненні соціально-економічних цілей відведена малим і середнім підприємствам, їх фінансовій підтримці (мікро фінансування, розвиток венчурного капіталу), обмеженні адміністративних процедур щодо їх створення та діяльності.

Для вирішення поставлених завдань 2006 р. оголосили Роком мобільності трудящих, 2007 р. – Роком рівних можливостей і боротьби з дискримінацією в ЄС. У 2006 р. по ЄС провели майже 2 тис. акцій, спрямованих на інформування працівників про їх права і можливості працювати в будь-якій країні ЄС, економічних і соціальних перевагах професійної мобільності. На думку ЄК, мобільність робочої сили – основоположний чинник Лісабонських цілей зростання зайнятості, конкурентоспроможності економіки та підвищення якості робочих місць. Основні заходи (тисячі акцій та зустрічей, майже 440 кампаній національного рівня, понад 120 опитувань і досліджень) ²¹ у межах Року

²⁰ Eurostat, Total R&D expenditure by sectors of performance and type of R&D activity, 06.03.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

²¹ Н.В. Говорова, *op. cit.*, с. 15-17.

пройшли при підтримці ЄС на рівні держав, підвищили обізнаність європейців про їх права на рівне ставлення і життя без дискримінації. Ініціатива включала 4 основних елементи європейської антидискримінаційної політики: забезпечення якісної освіти та працевлаштування молоді, підвищення рівня соціальної інтеграції людей похилого віку, боротьбу з дискримінацією іноземців та мігрантів, підвищення ролі жінок у суспільстві.

Комплекс заходів, спрямованих на виконання оновлених цілей дав позитивні результати, адже 2006-2007 рр. були досить вдалими в соціально-економічному плані. У 2006 р. рівень безробіття знизився, вдалося зменшити навіть молодіжне безробіття. Найкращих результатів по зростанню ВВП досягли країни ЄС-15 – Фінляндія, Швеція, Нідерланди й Іспанія. Закріплюючи позитивні тенденції у трудовій сфері, ЄК визначила пріоритетні напрями на найближчі роки: створення єдиного ринку праці ЄС, поліпшення відносин між соціальними партнерами, мінімізація безробіття і соціального розшарування, підвищення уваги до зайнятості молоді, створення умов для продовження професійного життя працівників, збільшення витрат на вищу освіту, НДДКР та інновації.

Для оптимізації ситуації на ринку праці ввели принцип гнучкої захищеності, який мав забезпечити європейські компанії кваліфікованою робочою силою, примирити інтереси роботодавців і працівників, а також модель функціонування ринку праці Данії, яка показує кращі для ЄС показники зайнятості. За принципом захисту робітника, а не робочого місця роботодавці мають необхідну свободу найму та звільнення співробітників, а працівники – достатній рівень захисту в період працевлаштування на нове місце. Цей принцип передбачає підвищення кваліфікації робітника на основі системи безперервного навчання, впровадження сучасних програм соціальної підтримки, гендерної рівності.

У межах політики рівних можливостей передбачені Заходи щодо підвищення конкурентоспроможності і мобільності жінок, що сприяє подоланню сформованих гендерних відмінностей на ринку праці, зокрема закріплення жінок на низько статусних роботах з гіршою оплатою праці, дефіциті їх серед керівників, висококваліфікованих спеціалістів навіть у традиційно „жіночих” галузях. В ЄС зростає працевлаштування жінок та й за законом чоловіки і жінки рівні у своїх правах. Але уряди деяких країн не поспішають створити умови для дотримання гендерної рівності. ЄК у березні 2006 р. прийняла „Гендерну дорожню карту”, що включає ряд заходів по створенню рівних умов в економіці, кращого балансу між працею і сімейним життям, забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до участі в прийнятті рішень, боротьбі зі стереотипами в суспільстві.

У ситуації зростання конкуренції та погіршення світової економічної кон’юнктури, зумовлених наслідками фінансової кризи, та на тлі демографічних викликів, сучасна Європа не може дозволити собі ігнорувати трудовий потенціал жінок та інших вразливих категорій працівників. Конкурентоспроможність у XXI ст. ґрунтується не так на перевагах макроекономічної політики, як на порівняльних якостях робочої сили, і поняття „конкурентоспроможність країни” стає ідентичним з „конкурентоспроможністю робочої сили”. Це, в свою чергу, означає потребу вирішення цілого комплексу завдань, пов’язаних з розвитком ефективних трудових відносин, особливу увагу до зайнятості населення і тісно пов’язаних з ними питань охорони праці та здоров’я, посилення рівня знань, рівності можливостей. Серед „золотих правил” конкурентоспроможності, велика роль відводиться інвестиціям в освіту та безперервне підвищення кваліфікації робочої сили, взаємозв’язку зарплати і продуктивності праці, скорочення нерівності. За результати 2011 р.

найбільш конкурентоспроможною країною ЄС стала Швеція (3-є місце серед 142 країн у світовому рейтингу) за версією Всесвітнього економічного форуму. У першу 10-у рейтингу ввійшли Фінляндія, Німеччина, Нідерланди, Данія, Великобританія²². У першій 20-ці рейтингу конкурентоздатності Міжнародного інституту розвитку менеджменту (59 країн) – Швеція, Люксембург, Нідерланди, Данія, Австрія, Німеччина, Фінляндія та Великобританія²³.

Правовою основою сучасної соціальної політики ЄС є положення Лісабонського договору, які встановлюють методи впливу на суспільні відносини і процеси в соціально-трудої сфері. Договір вказує, що соціальна політика ЄС спрямована на „підвищення зайнятості, поліпшення умов життя і праці, забезпечує їх вирівнювання при одночасному прогресі, адекватний соціальний захист, соціальний діалог, розвиток людських ресурсів, що дозволяє домогтися високого і стабільного рівня зайнятості, боротьбу з маргіналізацією”²⁴. Влада ЄС підтримує і доповнює дії національних урядів у сфері охорони праці і здоров’я, консультування працівників, інтеграції безробітних, гендерної рівності, трудового законодавства, базової і професійної освіти, соціального забезпечення, переговорів між підприємцями і робітниками, координує зусилля країн щодо зайнятості.

²² *The Global Competitiveness Report 2011-2012*. World Economic Forum – Geneva Switzerland 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-2011-2012/>

²³ *The IMD World Competitiveness Yearbook 2011*. The IMD World Competitiveness Scoreboard 2011. Institute of Management Development – Lausanne, Switzerland 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//www.imd.org/research/publications/wcy/upload/scoreboard.pdf](http://www.imd.org/research/publications/wcy/upload/scoreboard.pdf)

²⁴ *Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union*, Art. 151, Official Journal of the European Union, 30.03.2010, c. 83.

Для досягнення цілей Договору владі ЄС слід вирішити серйозні завдання по раціональному реформуванню європейського ринку праці, посиленню соціальної єдності, зміцненню трудового законодавства, адекватного інвестування в освіту і безперервне професійне навчання, сприянню мобільності трудящих. Підтримка мобільності робітників має 3 основних напрями: географічна і професійна мобільність та повернення безробітних на ринок праці. Європейське бюро підбору персоналу (EPSO), за стратегією напрямів на залучення професійних кандидатів з усієї Європи, оновлює методи підбору працівників, ввело зручну для користувачів структуру веб-сайту. Оголошення установ ЄС про вакансії публікуються на 23 офіційних мовах ЄС. Кандидат може пройти інтерактивне тестування. Чітко сформульовані питання анкети й онлайн-допомога по її заповненню спрощують процес найму і скорочують час від передачі заявки кандидата до прийняття на роботу.

На ринку праці ЄС попит вищий пропозиції, надто у високотехнологічних секторах економіки; а в період посткризового піднесення економіки нехватка висококваліфікованих робітників буде в сферах інформаційно-комунікаційних технологій і охорони здоров'я. Диспропорцію породжує невідповідність освітньої політики потребам сучасного ринку праці (ще до кризи зміна структури економіки в ЄС привела до втрати робочих місць на виробництві і створення робочих місць у сільському господарстві та сфері послуг). Наступний серйозний виклик – безробіття молоді (вдвічі вище загальноєвропейського) і велика частка застійного безробіття. Молодь – одна з найважливіших цільових груп на ринку праці, дуже вразлива у період кризи. Нині безробіття молоді

в ЄС складає 22,3 % (понад 5,6 млн. громадян), росте число молоді не зайнятої працею, освітою, навчанням²⁵.

Серед них – низькокваліфікована молодь і випускники вищих навчальних закладів, які не можуть отримати першу роботу. Пошук роботи для багатьох молодих людей часто утруднений через низький рівень освіти і відсутність досвіду. Половина сучасних робочих місць вимагає високої кваліфікації, якою молодь не володіє, тож у багатьох країнах 1/3 молоді залишається без роботи через рік після закінчення навчання. ЄК розробила програми скорочення безробіття серед молоді: „Молодь у русі” і „Нові навички і робочі місця”, закликаючи уряди ввести „гарантії для молоді”, забезпечити отримання роботи всіма випускниками за півроку після закінчення вузу чи дати можливість перенавчання за поточними потребами ринку праці. Основні зусилля ЄС з працевлаштування молоді ґрунтуються на використанні досвіду найуспішніших у цьому плані країн (Німеччини, Данії, Нідерландів, Великобританії) і європейських фінансових інструментах. У грудні 2011 р. ЄК оприлюднила нову програму боротьби з молодіжним безробіттям, на яку передбачає витратити майже 30 млрд. євро з Європейського соціального фонду. Це дозволить створити в країнах ЄС 370 тис. нових робочих місць, забезпечити роботою чи додатковим навчанням випускників шкіл впродовж чотирьох місяців після її закінчення²⁶.

У жовтні 2011 р. ЄК оприлюднила проект видатків ЄСФ на 2014-2020 рр.; його бюджет складе 84 млрд. євро (на 10 млрд. більше ніж за

²⁵ *EUROPE – Press releases. Employment and Social Situation Quarterly Review: December 2011 – EU employment down and rising social concerns across Europe* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/3>

²⁶ *EUROPE – Press releases. EU calls for immediate action to drive down youth unemployment, 20.12.2011* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/1568>

попередні 7 років) і імовірно буде перерозподілений між різними регіонами ЄС. Найменш розвинені (нові члени ЄС та окремі райони Греції, Португалії, Іспанії і південної Італії) отримають 40,7 млрд. євро, „транзитивні” регіони – 15,6, а розвинені – 27,6 млрд. євро. Втрати суспільства від молодіжного безробіття складають майже 2 млрд. євро на тиждень, чи 1% від ВВП ЄС²⁷.

За Стратегією „Європа 2020” ЄК закликає інвестувати в підвищення кваліфікації і мобільності молоді й активно залучати до трудової діяльності старше покоління. Деякі держави ЄС переглядають вікові показники пенсійної системи (у Франції до 2018 р. пенсійний вік зросте до 62, у Великобританії до 2020 р. – до 68, у Німеччині до 2029 р. – до 67 років). За півстоліття тривалість життя європейців зросла в середньому на 5 років і становить 82 роки для жінок і 76 років для чоловіків; до 2060 р. вона зросте до 89 і 84 років; майже 1/3 населення матиме 65 і більше років. При цьому, середній вік виходу на пенсію по ЄС-27 – 61,4 р. і лише 1/2 жителів старших 60 років працює; щоб доходи пенсіонерів залишалися такими ж, пенсійний вік має зрости до 70 років. Важливою є й гармонізація національних правил при нарахуванні пенсій, за якої жителі ЄС не втратять пенсії, стаж і накопичений пенсійний капітал при зміні країни проживання²⁸.

²⁷ EUROPE – Press releases. Q&A on the legislative package of EU regional, employment and social policy for 2014-2020, 06.10.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/663>

²⁸ EUROPE – Press releases. Mr. Laszlo ANDOR EU Commissioner responsible for Employment, Social Affairs and Inclusion Progress on pension reform ALDE Public Seminar: Brussels, 10 February 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/11/90&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>.

Завдяки сучасній пенсійній системі ЄС вдалося скоротити рівень бідності людей похилого віку. Пенсійні фонди застосовують тривалий час до формування інвестиційного портфеля і не мають значних інвестицій у проблемні активи. Втім, пенсійна система ЄС може розвалитися від старіння населення, падіння рівня народжуваності і нестабільності світової економіки. Тож ЄК вважає неминучим поступове підвищення пенсійного віку, хоч в умовах пізнього виходу на пенсію людям потрібні додаткові гарантії підготовки для них робочих місць, можливості перенавчання з урахуванням стану здоров'я. ЄК прагне переконати владу країн ЄС „прив'язати” пенсійний вік до тривалості життя і допомагає розвитку пенсійних систем та адекватного і стабільного пенсійного забезпечення. Для популяризації ідеї ЄК оголосила 2012 р. Європейським роком активного старіння і солідарності поколінь, ввела низку громадських і законодавчих ініціатив²⁹.

Щоб подолати негативні тенденції на ринку праці, ЄС потрібне значне і стійке посилення інвестування в охорону здоров'я населення. Поліпшення умов і охорона праці – ключові фактори його продуктивності й якості. За законодавством ЄС всі роботодавці зобов'язані поліпшувати умови й охорону праці, проводити моніторинг і аналіз нещасних випадків на робочому місці, вживати заходи щодо мінімізації ризиків. На думку ЄК, ще не всі країни і галузі економіки ЄС домоглися однакових успіхів у цій сфері. Стрімкі темпи розвитку виробництва, нові товари і послуги сприяли

²⁹ *European Commission: GREEN PAPER. Towards adequate, sustainable and safe European pension systems*, COM (2010)365 final. Brussels, 07.07.2010; *European Commission: WHITE PAPER. An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, COM(2012) 55 final. Brussels, 16.02.2012; *EUROPE – Press releases*. Laszlo Andor Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion „How to improve European pensions systems – and the role of the European Commission”. Conference on Green Paper on pensions Brussels, 29 October 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=Speech/10/611&type=HTML>.

появі додаткових ризиків і хвороб. Кожний рік фіксують майже 4 млн. виробничих травм, які тягнуть за собою величезні матеріальні витрати для економіки ЄС. ЄК у 2007 р. прийняла п'ятирічну стратегію щодо забезпечення здоров'я та безпеки громадян ЄС на робочому місці, скорочення кількості виробничих травм, нещасних випадків і інцидентів, що ведуть до втрати робочого часу.

Для реалізації цих завдань необхідні спільні зусилля на рівні держав і ЄС в освіті, охороні здоров'я, інноваційних дослідженнях. Профілактика й оцінка потенційних ризиків за допомогою форсування досліджень, обміну знаннями і досвідом дозволяють зберегти життя і здоров'я працівників. Крім фізичних навантажень працівники часто переживають психологічний стрес під час виконання професійних обов'язків. В останні роки ці явища зростають. ЄК вважає, що з ними пов'язано понад 1/2 втрачених робочих днів. Основні фактори стресу – етнічні конфлікти, психологічні проблеми, зумовлені швидкістю і термінами виконання завдань. У Франції ціна економічних втрат від стресу – до 3 млрд. євро на рік, у Великобританії – до 10 млн. роб. днів через депресію, пов'язану з роботою. Прямі втрати по ЄС оцінено в 4 % ВВП³⁰. Більшість нещасних випадків і хвороб можна попередити, оцінивши ступінь ризиків на виробництві. ЄС веде інформаційні кампанії за здорові робочі місця, ініційовані Європейською агенцією з безпеки та гігієни праці³¹.

Значне досягнення ЄС – створення єдиного ринку праці, забезпечення вільного пересування працівників поряд з капіталами,

³⁰ *EUROPE – Press releases*. Health and safety at work: workers and employers agreement is helping to deal with stress at work, 24.02.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://europa.eu/rapid/press Releases Action.do?reference=IP/11/223&format=HTML&aged=1&language=EN](http://europa.eu/rapid/press_Releases_Action.do?reference=IP/11/223&format=HTML&aged=1&language=EN) l&Language=en

³¹ Ibidem.

товарами і послугами. Це припускає скасування будь-якої дискримінації за ознакою національного громадянства в питаннях працевлаштування, заробітної плати, інших аспектів трудової діяльності. 1 травня 2011 р. відкрились ринки праці ФРН і Австрії для громадян країн, які вступили в ЄС у 2004 р. – Чехії, Словаччини, Словенії, Угорщини, Польщі, Естонії, Латвії та Литви. 1 січня 2012 р. почалася завершальна фаза перехідних заходів по вільному руху робітників із Болгарії та Румунії. Австрія, Бельгія, Франція, Німеччина, Ірландія, Люксембург, Мальта, Нідерланди і Великобританія ще не зняли обмеження доступу на свій ринок праці громадян цих країн, пояснюючи рішення серйозними загрозами національній зайнятості. Вільне переміщення осіб, безумовно, справляє позитивний вплив на загальноєвропейський ринок праці.

Але є й негативні аспекти – відтік висококваліфікованих фахівців з ЦСЄ і міграція циган зі Словаччини, Угорщини та Румунії на північ континенту. ЄК розуміє важливість проблеми, але її важко вирішити без поліпшення соціально-економічного становища населення країн і суттєвого нівелювання рівня життя в ЄС, що навряд чи можна досягти навіть у віддаленій перспективі. Для поліпшення становища циган, адекватного включення їх в інтеграційний процес, ЄК мобілізує можливості Структурних Фондів ЄС, зважає на етнічні проблеми в усіх сферах політики на національному і загальноєвропейському рівнях.

Наступний напрям – оцінка впливу зміни клімату на зайнятість (число втрат робочих місць і створення нових через зміни клімату; зміна навиків і кваліфікації тощо). Ці й інші питання включені в європейську політику оптимізації ринку праці. Зростатиме кількість „зелених робочих місць”, тобто працівникам доведеться отримувати „зелені” навички, для того, щоб виконувати роботу. Дослідження ЄК свідчать, що завдяки росту відновлюваної енергії з початку XXI ст. у загальному споживанні в 2020 р.

буде створено 41 тис. нових робочих місць³². У більшості країн ЄС вдалося знизити безробіття і збільшити зайнятість. Але криза завадила зміцненню цих тенденцій, дисбаланси економіки ЄС великі, як і 10 років тому, відновлення є нерівномірним і нестійким. Європейський ринок праці став більш сегментованим, посилюється регіональна нерівність. І лише Франція та Німеччина успішно долають наслідки кризи, а Греція, Португалія, Ірландія й Іспанія змушені вирішувати свої боргові і бюджетні проблеми за рахунок підвищення податків та скорочення витрат, і не можуть пожвавити внутрішній попит, щоб вийти з рецесії. Кризи спровокували тенденції до поляризації ринку праці, в основному через зміну структури економіки, скорочення робочих місць, особливо у виробництві та будівництві, посилили нерівність за доходами. ЄК пропонує стратегічні рішення: об'єднання заходів активізації ринку праці, запровадження справедливих податків на доходи і багатства, ефективніші соціальні інвестиції. Завдання оптимального рішення цих проблем ЄС настійливо диктує необхідність проведення скоординованої політики у соціальній сфері, взаємопов'язаної зі всіма напрямками діяльності.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження дає змогу зазначити, що ЄС при здійсненні соціальної політики вирішує традиційні питання розширення компетенції своїх органів у соціальній сфері та збільшення числа соціальних інститутів комунітарного рівня, соціально-економічного вирівнювання країн-членів ЄС і зближення національних систем соціального захисту. Попри це, здійсненню ідеї гармонізації умов життя і праці заважають не лише більший розрив між соціальними

³² *EUROPE – Press releases*. EU examines impact of climate change on jobs, 22.06.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/977&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en>.

стандартами багатих і бідних держав-членів, невідповідність кваліфікації робочим місцям, проблеми, зумовлені тривалим і молодіжним безробіттям, але й різниця в методах проведення соціальної політики та небажання деяких країн делегувати повноваження в цій сфері ЄС.

Подоланню негативних тенденцій у трудовій сфері може сприяти якісна активна політика на ринку праці, спрямована на перенавчання безробітних, поліпшення їх навиків, врахування потреб різних груп населення. У сучасному світі соціальна справедливість і економічна ефективність можуть працювати на єдиний результат, а кращим способом досягнення соціальної згуртованості в суспільстві є забезпечення повної зайнятості. Дієвий ринок праці надає більшості працездатного населення роботу і дохід, дозволяючи державі зосередитися на підтримці соціально вразливих категорій громадян та забезпечити більшу соціальну рівність. Високий рівень зайнятості гарантує не лише стійкість індивідуальних доходів, але й зростання сукупних доходів суспільства, створює можливості для виробництва максимальної кількості колективних благ.

Виходячи з дослідження, вважаємо, що на тлі кризових явищ в економіці і соціальній сфері, ЄС слід об'єднати зусилля для вироблення нової соціальної моделі, сформувані загальноєвропейське соціальне законодавство і права, оптимізувати умови праці і зайнятості, захист прав працівників, умови найму тощо. Поставлені в межах Стратегії „Європа 2020” соціально-економічні завдання можна вирішити, лише вкладаючи капітал в дослідження й інновації, стимулюючи діловий потенціал, особливо малого та середнього бізнесу, дотримуючись балансу гнучкості і безпеки на ринку праці, підвищуючи наукоємність економіки, соціальних і екологічних стандартів. Це дозволить поліпшити якість життя населення і зберегти позитивні загальноєвропейські та національні цінності в суспільстві.

Бібліографія:

1. Бабкін В.Д. Від правової до соціально-правової держави / В.Д. Бабкін // Правова держава. – 2001. – Вип. 12. – С. 270-281.
2. Говорова И.В. Социальная политика ЕС, Европейский союз: факты и комментарии, пг. 56, Москва 2009.
3. Горбатенко В.П. Стратегія модернізації суспільства: Україна і світ на зламі тисячоліть: монографія / В.П. Горбатенко. – К.: Академія, 1999. – 340 с.
4. Каргалова М.В., Егорова Е.Н. Социальное измерение европейской интеграции, Аксиом, Москва 2010.
5. Козюбра М. Природа соціальних прав людини та особливості їх реалізації / М. Козюбра // Вісник Конституційного Суду України. – 2002. – № 5. – С. 57-61.
6. Копейчиков В. Соціальна держава як політична реальність / В. Копейчиков // Вісник Академії правових наук України. – 2001. – № 2. – С. 216-227.
7. Корнієнко В. Реалізація ідеалу соціально-правової держави в українському суспільстві / В. Корнієнко // Право України. – 2011. – № 2. – С. 47-53.
8. Материалы заседания «круглого стола» на тему «Образование и развитие человеческого капитала», ГУ-ВШЭ, Москва 2003.
9. Рабінович П. Соціальне право: деякі питання загальної теорії / П. Рабінович, О. Панкевич // Право України. – 2003. – № 1. – С. 104-107.
10. Семигіна Т. Традиційні моделі соціальної політики в умовах глобалізації / Т. Семигіна // Людина і політика. – 2004. – № 1. – С. 134-143.
11. Сіленко А. Соціальна політика та її пріоритети у перехідному суспільстві / А. Сіленко // Людина і політика. – 2003. – № 1. – С. 118-128.
12. Сковронський Д.М. Концепції соціально-правової держави та їх реалізація в сучасних умовах // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2011. – № 4. – С. 3-9.
13. Скрипнюк О.В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики: До 10-річчя незалежності України / О.В. Скрипнюк. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАНУ; ІМВ КНУТШ, 2000. – 600 с.
14. Шаповал В. «Соціалізація» як особливість сучасного конституційного регулювання / В. Шаповал // Вісник Конституційного Суду України. – 2004. – № 3. – С. 28-48.
15. Ярова Л.В. Створення людського капіталу як пріоритет сучасної соціальної політики / Л.В. Ярова // Держава і право. – К., 2010. – Вип. 49. – С. 725-730.

16. Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, Art. 151, Official Journal of the European Union, 30.03.2010. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [&aged=1& language=EN l&Language=en](#).

17. EUROPE – Press releases. Employment and Social Situation Quarterly Review: December 2011 – EU employment down and rising social concerns across Europe [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/3>

18. EUROPE – Press releases. EU calls for immediate action to drive down youth unemployment, 20.12.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://europa.eu/rapid/pressReleases Action.do?reference=IP/1 1/1568>

19. EUROPE – Press releases. EU examines impact of climate change on jobs, 22.06.2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://europa.eu/rapid/pressReleases Action.do?reference=IP/09/977&format=HTML&aged=1& language=EN&guiLanguage=en>.

20. EUROPE – Press releases. Health and safety at work: workers and employers agreement is helping to deal with stress at work, 24.02.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/223&format=HTML>

21. EUROPE – Press releases. Mr. Laszio Andor EU Commissioner responsible for Employment, Social Affairs and Inclusion Progress on pension reform ALDE Public Seminar: Brussels, 10 Feb.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://europa.eu/rapid/ press ReleasesAction.do?reference=Speech/1/90&format=HTML&aged=1&language =EN&guiLanguage=en>.

22. EUROPE – Press releases. Q&A on the legislative package of EU regional, employment and social policy for 2014-2020, 06.10.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/1 1/663>

23. European Commission: GREEN PAPER. Towards adequate, sustain able and safe European pension systems, COM (2010)365 final. Brussels, 07.07.2010; European Commission: WHITE PAPER. An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions, COM(2012) 55 final. Brussels, 16.02.2012; EUROPE – Press releases. Laszio Andor Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion „How to improve European pensions systems – and the role of the European Commission”. Conference on Green Paper on pensions Brussels, 29 October 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=Speech/10/61 l&type=HTML>.

24. Eurostat, Real GDP growth rate — volume, 02.04.2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/8m/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsieb020 &plugin=1>

25. Eurostat, Total R&D expenditure by sectors of performance and type of R&D activity, 06.03.2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

26. Lisbon Strategy evaluation document [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/archives/growthand-jobs_2009/pdf/

27. The Global Competitiveness Report 2011-2012. World Economic Forum – Geneva Switzerland 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-2011-2012/>

28. The IMD World Competitiveness Yearbook 2011. The IMD World Competitiveness Scoreboard 2011. Institute of Management Development – Lausanne, Switzerland 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [//www.imd.org/research/publications/wcy/upload/scoreboard.pdf](http://www.imd.org/research/publications/wcy/upload/scoreboard.pdf)

29. Wood S., Quaisser W. The New European Union: Confronting the Challenges of Integration, Lynne Rienner Publishers, London 2008.