

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

СВЕРДЛОВА Юлія Олегівна
аспірантка Інституту міжнародних відносин НАУ

В статті представлена систематизація нормативно-правових актів регулювання соціальної політики Європейського Союзу. Проаналізовані нормативно-правові акти первинного та вторинного права. Виявлені основні проблеми та недоліки законодавства, яке регулює сучасну соціальну політику Європейського Союзу.

Ключові слова: нормативно-правові акти, соціальна політика, Європейський Союз, первинне право, вторинне право, стратегічні напрямки, регулювання.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Актуальність дослідження. Євроінтеграційна стратегія України передбачає дослідження правових засад реалізації спільної європейської соціальної політики з метою адаптації законодавства України до стандартів ЄС. Зважаючи на це, дослідження основних аспектів нормативно-правового регулювання соціальної політики ЄС є актуальним на сьогоднішньому етапі розвитку.

Визначення основних напрямів і пріоритетів в соціальній політиці держав-членів ЄС, чітке виконання правових приписів, що вводяться на наднаціональному рівні, дозволяє відмовлятися від тимчасової політичної і економічної доцільності і орієнтуватись на поступове, гнучке регулювання соціальної політики на рівні Європейського Союзу. Нормативно-правове регулювання соціальної політики в міру еволюції інтеграційних об'єднань набуває усе більш масштабного характеру, що обумовлює зростання уваги до цієї проблеми в наукових колах. Вивчення досвіду ЄС в розрізі регулювання соціальної політики є важливим практичним аспектом в розвитку євроінтеграційних заходів України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання регулювання соціальної сфери, окремих напрямів соціальної політики висвітлено в працях В.І.Муравйова, Н.М. Мужикової, В.Ф. Пузирного, Л.А. Семинога, І.А. Грицяка, А. Донця, Н.А. Гнидюка, О.М. Рудіка, П.І. Шевчука, М.А. Асжиної, Г.Г. Чибрикова, Л.М. Ентіна, Ю.С. Кашкіна, В. Кернза, Г.К. Дмитрієвої, С.Ю. Кашкіна, М.Л. Ентіна, П. Родієра, Афаг Рамиз кизи Різаєвої, А.Є. Сергєєва тощо.

Виділення нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на достатньо велику кількість досліджень та наукових праць в даній сфері, вивчення регулювання соціальної політики потребує постійного вивчення, оскільки воно змінюється згідно із змінами ситуації та законодавства ЄС.

Мета статті. Метою даної статті є систематизація основних нормативно-правових актів щодо регулювання соціальної політики в Європейському Союзі.

Викладення основного матеріалу.

Соціальна політика грає величезну роль у внутрішній політиці, оскільки проблеми, що виникають в соціальній сфері, безпосередньо пов'язані з розвитком економічного і політичного життя держав та їх об'єднань, а отже, є своєрідним індикатором розвитку суспільства. Як справедливо стверджують М.А. Асжина, Г.Г. Чибриков [1], соціальна політика реалізується через механізм соціальних програм і соціальних послуг.

Розгляд основ соціальної політики Європейського Союзу (ЄС) дозволить достатньо обґрунтовано оцінити і систематизувати соціальні програми цього співтовариства.

Соціальна політика є важливою складовою внутрішньої політики будь-якої країни, регулює соціально-економічні стосунки і знаходиться у підпорядкуванні уряду кожної окремої держави. Згідно з дослідженнями вчених, все більшу актуальність набуває завдання формування єдиної соціальної політики Європейського Союзу. Проблеми вироблення єдиної стратегії соціальної політики для країн ЄС на сьогодні не отримали детального розгляду в науковій літературі, хоча регламентуються низкою нормативних актів. До сьогоднішнього моменту соціальній політиці ЄС в процесі європейської інтеграції надавалося другорядне значення в порівнянні з дослідженнями політичних та економічних аспектів інтеграції. Хоча стали з'являтися наукові і аналітичні праці, спрямовані на аналіз соціальних аспектів європейської інтеграції.

Перші звернення до правового соціального захисту в Європейському союзі закладені в соціальних ідеях, які були закріплені в 1957 р. Римським договором про заснування Європейського економічного співтовариства [11]. В цьому договорі визначається, що Співтовариство та держави-члени повинні сприяти покращенню життя та умов праці працівників.

Основні аспекти соціального захисту були визначені також Європейською соціальною хартією, яка була прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 року. Вона проголосила соціальні права і свободи, встановила контрольний механізм, покликаний гарантувати дотримання цих прав і свобод державами-учасниками.

З урахуванням розвитку соціальної політики за минулий з 1961 року час, до 1996 року була підготовлена нова редакція Європейської соціальної хартії, яка розширила круг соціальних прав, що охороняються Хартією, і підвищила рівень ряду гарантій. Переглянута хартія від 3 травня 1996 року поступово замінює собою первинну Хартію 1961 року.

Ратифікація Україною 14.09.2006 р. Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3.05.1996 р. [19] продемонструвало прихильність країни загально визнаному принципу міжнародного права про те, що права людини необхідно розглядати в нерозривній єдності і прагнути до забезпечення та надійного захисту всіх прав та свобод людини.

Початок формування єдиної соціальної політики Європейського Союзу багато вчених пов'язують з адекватним розвитком законодавства, як правової бази реалізації соціальної політики. Необхідно відмітити прийняття засадничих документів – Єдиного європейського акту (ЄЕА) [20] в 1986 р. і Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників в 1989 р. [21]. Положення цих актів гарантують права на вільне переміщення і свободу вибору занять; праця і справедлива винагорода; поліпшення умов праці; соціальний захист; свободу асоціацій і колективних договорів; професійну підготовку; рівне відношення до чоловіків і жінок на ринку праці і на роботі; право на інформацію, консультації та участь; охорону здоров'я і безпеку на робочому місці; захист дітей і підлітків; гідні умови життя для літніх людей; залучення інвалідів до суспільства і трудового життя.

Дослідження наукових підходів показало, що зміст європейської соціальної політики заснований на базових гуманістичних цінностях, які визначені в Угоді про соціальну політику і в Протоколі, прийнятих в Маастрихті. Ці нормативні документи є Додатком до Договору про Європейський Союз [18].

В 1993-1994 рр. з'явилися три документи, які зіграли величезну роль у формуванні європейської соціальної політики і оформленні її концепції:

- "Біла книга про ріст, конкурентоспроможність і зайнятість"(1993 р.) [13];
- Зелена книга "Європейська соціальна політика, роздуми для Союзу"(1993 р.);
- "Європейська соціальна політика: шлях для Союзу. Біла книга" (1994 г.).

"Біла книга про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість" основну увагу приділила пошуку засобів скорочення негативних явищ, пов'язаних з безробіттям. У Зеленій книзі "Європейська соціальна політика, роздуми для Союзу" був зроблений висновок про те, що здійснення соціальної політики Європейського Союзу несумісне з ідеєю обмеження соціального прогресу заради посилення конкурентоспроможності економіки. І в документі "Європейська соціальна політика: шлях для Союзу. Біла книга" вперше було проаналізовано поняття Європейської соціальної моделі, в основі якої, як вказувалося, лежать загальні та зрозумілі для всіх громадян ЄС цінності (демократія і права особистості, вільна ринкова економіка, рівність можливостей для кожного, добробут і соціальна захищеність для всіх, об'єднання і солідарність). Усі ці цінності складають основу популярного на сьогодні принципу солідарності та соціального об'єднання, який визначає сучасний варіант єдиної Європейської соціальної моделі. Як вказують дослідники [14; 3], основним визначальним моментом цієї моделі вважається те, що вона покликана забезпечити захист інтересів самих різних груп і верств суспільства, не обмежуючись підтримкою найбільш знедолених.

Ці три засадничі нормативні документи стали стратегічною основою соціальної політики Європейського Союзу, а їх прийняття вплинуло на те, що соціальна політика стала одним з важливих пріоритетів діяльності Європейського Союзу.

Аналіз нормативної бази, вся подальша діяльність ЄС в соціальній сфері розвивалася з опорою на стратегічні положення, що містяться в трьох розглянутих «книгах», які на сьогодні є найбільш змістовними в концептуальному плані документами ЄС з соціальних питань. Права, зафіксовані в Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, отримали юридичну силу завдяки відповідним договорам, і після прийняття Амстердамського договору, включені в його основний

текст, стали основою для багатьох юридичних документів. Базові положення містилися в Протоколи і Угоді про соціальну політику, які обумовлювали процедури ухвалення рішень в соціальній області і схеми проходження документів через інститути Співтовариства. Після прийняття Амстердамського договору Рада отримала право за допомогою директиви встановити мінімальні і поступово здійснювані вимоги до умов і технічних норм, що застосовуються в кожній з держав-членів. Усі нові документи з'являлися в результаті переговорів між комунітарними і національними інститутами, а також між соціальними партнерами після консультацій і численних переговорів, запеклих дискусій. При цьому завжди було присутнім питання про збалансування національних і комунітарних інтересів, розподіл повноважень і компетенцій.

Необхідно відмітити, що створення адекватної правової бази ЄС дозволило перевести соціальну політику на комплексне програмування. Основи його були закладені на саміті ЄС в Ніцці (грудень 2000 г.).

Аналіз нормативних актів свідчить, що подальший розвиток Європейського Союзу вплинув на прийняття Амстердамського договору про зміну Договору про Європейський Союз, договорів, які засновували Європейські співтовариства, та пов'язаних із ними актів (2 жовтня 1997 р.), Лісабонського договору про внесення змін у Договір про Європейський Союз і договір про створення Європейської спільноти» (підписаний 13 грудня 2007 р., набув чинності 1 грудня 2009 р.).

У Лісабонському договорі підтверджується прагнення ЄС до збільшення зайнятості, залучення на ринок праці найуразливіших груп населення, зокрема трудових мігрантів, необхідність сприяння соціальному діалогу, вирішенню гендерної проблеми, усуненню соціальної ізоляції. Намічається прагнення Європейського Союзу до створення такого внутрішнього ринку, якому було б властиво ґрунтуватися на концепції стійкого розвитку, економічного зростання, стабільності цін, підтримки належного рівня захисту довкілля. Окрім цього, особливе значення приділяється розвитку і підтримці соціального діалогу між соціальними партнерами, забезпечуючи їх самостійність і повноправну діяльність. Серед нововведень, що вводяться Лісабонським договором, можна відмітити також зміну назви розділу «Соціальна політика, освіта, професійне навчання і молодь» на «Соціальна політика» [10].

Система нормативних актів, прийнятих інститутами ЄС, встановлює загальні для усіх держав-членів рамки і орієнтири в області розвитку соціального права, а також напрям на поступове зближення і гармонізацію національних систем соціального захисту держав - членів ЄС.

Як свідчить аналіз нормативної бази, окрім засновницьких документів існують акти вторинного права ЄС, які регулюють соціальну політику. Велика частина нормативних актів вторинного права з питань регулювання соціальної сфери є реалізацією відповідної компетенції інститутів ЄС, якою вони наділені згідно з положеннями засновницьких договорів.

Дослідження проблеми дозволяє зробити висновок, що сучасне регулювання питань соціальної сфери ЄС засноване, переважно, на методі гармонізації через прийняття директив. Необхідно відмітити, що визначаючи основні завдання і результати в якій-небудь сфері, у тому числі і соціальної, директиви залишають за державами вибір форм і засобів їх досягнення та реалізації. При цьому, невелика роль відведена жорсткішому методу правового зближення – уніфікації, яка передбачає використання єдиних підходів до визначення і реалізації соціальної політики на території всіх держав-учасників.

Акти вторинного права (регламенти, директиви, рішення) містять норми, що становлять основу соціального права ЄС. А саме, норми вторинного права ЄС регулюють:

- свободу пересування осіб в ЄС;
- визначають поняття «працівник»;
- питання трудової міграції;
- питання рівності в оплаті праці чоловіків і жінок;
- техніка безпеки і виробничої санітарії;
- забезпечення зайнятості;
- соціального забезпечення, встановлення соціального партнерства і діалогу.

Вивчення соціальної моделі ЄС показало, що відмінною умовою розвитку соціальної політики і трудових стосунків в рамках ЄС є право на вільне пересування осіб. Як вказують дослідники питань соціальної політики [17], з 1992 року, свобода пересування осіб розглядається в контексті громадянства Європейського Союзу. Відповідно до ст. 17 Договорів про ЄС, що регулює підстави і порядок отримання громадянства ЄС, громадянами Європейського Союзу автоматично

визнаються всі особи, що мають громадянство держав-членів. Ст.18 Договору передбачається, що всі громадяни Європейського Союзу мають право свободи пересування і проживання.

Необхідно відмітити, що принцип вільного пересування осіб відображений в різних регламентах і директивах ЄС, в рішеннях Суду Європейських співтовариств, а також відтворений в ст.45 Хартії основних прав ЄС. Порядок і умови права вільного пересування осіб регламентуються окремими, відособленими нормативними актами, зміст яких значною мірою копіює один одного. Ці нормативні акти можна систематизувати за наступними видами:

- норми, що регулюють свободу пересування працівників, а також членів їх сімей (Директива 68/360 від 15 жовтня 1968 року; Регламент 1251/70 від 29 червня 1970 року; Директива 64/221 від 25 лютого 1964 року). Вказані Директиви замінюються єдиним документом - Директивою № 2004/38 від 29 квітня 2004 року, що набрала чинності 30 квітня 2006 року;

- норми, що регулюють свободу пересування непрацюючих громадян ЄС з метою проживання (Директива Ради 90/364 від 28 червня 1990 року).

Для об'єднання норм, що стосуються свободи пересування, до єдиного законодавчого акту, була розроблена Директива 2004/38 «Про право громадян Союзу і членів їх сімей вільно пересуватися і мешкати на території держав-членів, яка змінила Регламент 1612/68 і відмінила Директиви 64/221/ЄЕС, 68/360/ЄЕС, 72/194/ЄЕС, 73/148/ЄЕС, 75/34/ЄЕС, 75/35/ЄЕС, 90/364/ЄЕС, 90/365/ЄЕС і 93/96/ЄЕС». Цією Директивою встановлені:

- умови здійснення права громадян ЄС і членів їх сім'ї вільно пересуватися і мешкати на території держав-членів;

- право постійного проживання громадян ЄС і членів їх сім'ї в державах-членах;

- обмеження передбачених вище за права з міркувань публічного порядку, державної безпеки або здоров'я населення.

Важливе місце серед актів вторинного права займають нормативно-правові акти, які регулюють трудові стосунки.

На думку дослідників [8; 12], в останні роки в сфері трудових стосунків в ЄС все більше використовують уніфікований метод регулювання, який припускає використання єдиних підходів в трудовому законодавстві, хоча ще багато питань трудових стосунків продовжують регламентуватися національними законодавствами. На наднаціональному рівні ЄС було прийнято велику кількість директив, регламентів, які регулюють порядок укладення, виконання, припинення трудових договорів, інформування працівників, захисту від свавілля та недобросовісності працедавців, забезпечення захисту трудових прав, захисту від незаконних звільнень.

Основним нормативним документом, який регулює порядок укладення трудового договору в ЄС являється Директива 91/533 від 14.12.1991 р. «Про зобов'язання працедавця інформувати працівника про умови трудового договору або трудові стосунки» [22]. Основна мета директиви – це закріплення гарантії надання працівникові інформації про умови його роботи. Згідно з нормами законодавства, на розсуд держав-членів залишено вирішення таких питань, як: регулювання форми трудового договору, доказу його існування, змісту і застосування процесуальних норм. Цим нормативним актом також закріплено за державами-членами право самим визначати поняття "Трудовий договір", ухвалювати закони та інші нормативно-правові акти, спрямовані на поліпшення положення працівників.

Дослідження норм законодавства ЄС свідчить, що порядок зміни власників підприємств регулюється Директивою Ради ЄС 77/187 від 14.02.1977 р. «Про зближення законодавств держав - членів ЄС в області забезпечення прав працівників при зміні власника підприємства, установи, частини підприємства або установи» [23] (доповнена і змінена Директивою 98/50 від 29 червня 1998 року [24] і Директивою 2001/23 від 12 березня 2001 року [25]).

Відповідно до ст. 4 Директиви Ради ЄС 77/187 від 14.02.1977 р. [23], факти переходів (передач) підприємства не є причинами звільнень. Хоча, це положення не захищає від звільнень, обумовлених технічними, організаційно-економічними причинами.

Для уніфікації питань регулювання звільнень в ЄС 17.02.1975 р. була прийнята Директива 75/129 (змінена Директивою 98/59 від 20 липня 1998 року) «Про зближення законодавств держав-членів з питань колективних звільнень». Відповідно до Директиви 98/59 [26], під колективними звільненнями мають на увазі звільнення, здійснювані за ініціативою працедавця з причин, не пов'язаних з особистістю (особистісними або професійними якостями) конкретного працівника. Директивою 98/59 [26] визначено, що причиною колективних звільнень є зміни в організації праці,

структурі підприємства, економічні або технічні причини, посилення іноземної конкуренції, що обумовлює зміни в чисельності працівників на підприємстві.

Директивою 96/71 від 16.12.1996 р. «Про відрядження працівників у зв'язку з наданням послуг» [27] визначений обов'язок працедавця гарантувати працівникам, що відряджаються, заробітну плату не нижче отримуваної на місці основної роботи, відповідні умови праці, мінімальну оплачувану відпустку, безпеку праці і здоров'я, захист від дискримінації.

Серед нормативних актів вторинного права необхідно відмітити законодавство ЄС з питань охорони і гігієни праці. Система правової охорони здоров'я і безпеки праці працівників в ЄС регулює: рамкові норми ЄС з техніки безпеки і виробничої санітарії; вимоги до виробничих приміщень з точки зору забезпечення здорових і безпечних умов праці; захист працівників від особливо небезпечних джерел виробничих травм; час відпочинку і робочий час; захист особливих категорій працівників. До основних директив, що регулюють питання охорони і гігієни праці, відносяться:

1) Директива ЄС 89/391 від 12 червня 1989 року «Про застосування заходів в цілях поліпшення охорони і гігієни праці і безпеки на виробництві», яка вказує на те, що сфера забезпечення безпеки і здоров'я працівників є переважно соціальною, тобто тут не повинні переважати міркування економічної рентабельності, прибутковості. У цьому нормативному акті містяться базові положення, що стосуються організації заходів з охорони та гігієни праці і техніки безпеки і визначають міру відповідальності підприємців і трудящих. Цю директиву доповнили окремими директивами, які регулюють специфічні категорії місць працівників, робочих;

2) ряд директив, які стосуються певних категорій осіб і професій, серед яких:

- Директива ЄС 91/383 від 25 червня 1991 року «Про умови праці працівників, що уклали терміновий трудовий договір». Цим нормативним документом регулюються умови праці і трудові стосунки з працівниками, які уклали термінові угоди;

- Директива ЄС 92/85 від 19 жовтня 1992 року «Про застосування заходів, сприяючих зміцненню здоров'я і безпеки вагітних працюючих жінок, жінок, які нещодавно народили і матерів, що годують» регулює положення, які визначають навантаження, тривалість робочого часу, право на отримання відпустки відповідної категорії працівників;

- Директива ЄС 94/33 від 22 червня 1994 року «Про захист працюючої молоді» визначає, що держави-члени здійснюють необхідні заходи для заборони найму на роботу дітей молодше 15 років, і забезпечує, щоб зайнятість підлітків у віці від 15 до 18 років суворо відповідала і знаходилася під контролем в тому ступені, як цього вимагають умови, передбачені цим нормативним актом, серед яких положення про обов'язки працедавця, види зайнятості, тривалості робочого часу, нічну працю, періоди відпочинку, щорічну відпустку і перерву на відпочинок протягом праці;

- Директива ЄС 93/104 від 23 лютого 1993 року «Про робочий час і час відпочинку» регулює мінімальні умови відносно деяких аспектів організації робочого часу, пов'язаних з безпекою і здоров'ям працюючих. Директива визначає нормальні робочі години, розпорядок робочого часу і умови нічної праці. Максимальний середній робочий тиждень не повинен перевищувати 48 годин, включаючи наднормові години за кожен семиденний період. Мінімальна тривалість денного відпочинку має бути 11 безперервних годин на 24-годинний період. Мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки має бути чотири тижні.

Можна підтримати думки вчених [4; 6; 15], які стверджують, що якщо спочатку соціальна політика Європейського Союзу була націлена на соціальний захист населення, то з часом приймалися нормативні акти, які формували основи ефективності і продуктивності соціальної політики як для трудящих, так і для працедавців. Це відбувалося разом з переходом до наднаціональної уніфікованої соціальної політики в області трудової сфери. У наукових працях, дослідницьких матеріалах з питань регулювання соціальної політики Європейського Союзу все більша увага приділяється питанням продуктивних інвестицій в соціальну сферу, продуктивним чинникам соціального партнерства тощо. Аналіз свідчить, що перше десятиліття 2000-х років ознаменувалося формуванням нормативно-правової бази, орієнтованої на уніфікацію положень соціальної політики на наднаціональному рівні при певній гармонізації національних стандартів. В умовах глобалізації, кризи у світовій економіці, національних економіках соціальна політика стала орієнтуватися на показники продуктивності соціального партнерства, почали чітко визначатися інноваційні стратегічні напрями в управлінні соціальною політикою.

Стратегічні напрямки соціальної політики можна оцінити як за розвитком правових норм директив ЄС, так і за стратегіями Співтовариства (Лісабонська стратегія 2000 р., Оновлена Лісабонська стратегія 2005-2010 р., Стратегія «Європа 2020»).

Аналіз трьох стратегій свідчить, що в Лісабонській стратегії 2000 р. в розрізі соціальної політики були визначені загальні стандарти соціального зростання та забезпечення. В Оновленій Лісабонській стратегії (2005-2010 рр.) соціальна політика, переважно, була зорієнтована на підвищення зайнятості населення. І Стратегія «Європа 2020» (2010 р.) [16] націлена на інноваційні зміни та запровадження ефективності та продуктивності в різних сферах, в тому числі в соціальній політиці. Нова стратегія розвитку в розрізі соціальної політики передбачає врахування:

- орієнту на результативність освіти, професійні знання;
- соціальну узгодженість, яка може бути забезпечена високим рівнем зайнятості, забезпечення працевлаштування молоді. Ці заходи передбачено реалізувати завдяки втіленню Плану з розвитку нових професійних здібностей та робочих місць і Європейській політиці протидії бідності.

Стратегія «Європа 2020» (2010 р.) [16] містить три основних стратегічних цілі: розумне зростання, стійке зростання та інклюзивне зростання. Основні напрямки соціальної політики ЄС передбачені цілями стійкого та інклюзивного зростання. Відповідно до законодавчого визначення [16], інклюзивне зростання передбачає сприяння високому рівню зайнятості, соціальному та територіальному об'єднанню. Стратегією передбачені такі стратегічні показники соціального розвитку:

- зайнятим буде 75% населення у віці 20-64 років;
- частка дітей, які припиняють навчання до отримання середньої освіти, складатиме менше 10%, і не менше 40% молодих людей матимуть вищу освіту;
- чисельність незаможних не перевищить 20 млн. чоловік.

Аналіз норм Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [16] свідчить, що для досягнення запланованих показників визначені інструменти реалізації, які отримали назву флагманських ініціатив (flagship initiatives). В стратегії визначено сім таких ініціатив, для досягнення соціальних показників визначено такі:

- молодь в русі;
- Європа ефективного використання ресурсів (в тому числі, трудових);
- порядок дня для нових навичок та робочих місць;
- європейська платформа боротьби з бідністю.

Кожна ініціатива має власний, конкретний перелік дій. Безперечною перевагою документу є й те, що в ньому детально розписані компетенції інститутів ЄС - Європейської ради, Ради, Комісії, а також держав-членів, місцевої влади, зацікавлених осіб та громадянського суспільства, в процесі виконання стратегії.

На нашу думку, хоча нова стратегія є цілком обґрунтованою, аргументованою, її зміст містить певні несприятливі тенденції в інституціональному розвитку Європейського Союзу.

По-перше, в Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [16] відсутня згадка про попередні стратегії. Для прийняття нових соціальних цілей немає аргументації недостатньої актуальності тих цілей, які були визначені раніше. Відсутнє підтвердження того, що попередні цілі соціального розвитку себе вичерпали, були успішно реалізовані або відхилені.

По-друге, в новому нормативному документі як в цілому, так і відносно соціальної політики існує невідповідність при порівнянні головних цілей із списком головних кількісних орієнтирів. Відносно кількісних орієнтирів в соціальній політиці можна, на думку автора, виділити:

- в цілях «розумного росту» – слід визначити підвищення частки молоді з вищою освітою;
- в цілях «інклюзивного росту» - можна виділити вимірювання частини молодих людей, які завершили середню освіту, чисельність незаможних тощо.

Відсутність конкретних цільових орієнтирів в Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [16] свідчить, що багато важливих складових цього нормативного документу ЄС не вимірюються кількісно. Зважаючи на це, виникає проблема оцінки ефективності реалізації цієї стратегії.

По-третє, слід зазначити, що в Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [16] жодного разу не згаданий Європейський центральний банк, включаючи в розділ 5.2, де розписані повноваження усіх виконавців стратегії. Дослідження діяльності Європейського центрального банку свідчить, що цей орган виконує основну, технічно складну, роботу із створення інтегрованого фінансового ринку Єврозони. Зважаючи на це, відсутність Європейського центрального банку у складі виконавців стратегії ставить під сумнів обґрунтованість цієї стратегії в розрізі визначення виконавців.

По-четверте, не визначені механізми, які регулюватимуть обов'язковість виконання і реалізації нової стратегії державами-членами Європейського Союзу в умовах світової кризи. Оскільки на сьогоднішньому етапі розвитку у органів Європейського Союзу відсутні інструменти, які б закріплювали обов'язковість виконання економічних рішень державами-учасниками.

Відмічені недоліки Стратегії «Європа 2020» (2010 р.) [16] в певній мірі обумовлюють невизначеність подальшого розвитку та ефективності соціальної політики в Європейському Союзі в умовах кризи. Усунення проблем та невирішених питань щодо стратегії розвитку, в тому числі в розрізі соціальної політики, на думку автора, дасть можливість впровадження ефективних цілей та напрямів.

Висновки. Проведене дослідження свідчить, що на сьогодні в Європейському Союзі сформована соціальна політика, яка регулюється нормами національного і наднаціонального законодавства. Основною особливістю соціальної політики в порівнянні з іншими сферами в ЄС є те, що ця сфера все більшою мірою регулюється уніфікованим законодавством, яке передбачає використання єдиних підходів і стандартів. Реалізація соціальної політики регулюється нормативними актами первинного і вторинного права.

Аналіз нормативного забезпечення соціальної політики в стратегічному вимірі дозволив виявити певні недоліки законодавства, які ставлять під сумнів ефективність майбутніх соціальних ефектів, і потребують усунення недоліків та доповнень нормативно-правових актів.

Було виявлено, що на сьогоднішній день Україною здійснено певні кроки в напрямі адаптації законодавства держави до стандартів ЄС в соціальній сфері. А саме, ратифікація Україною в 2006 р. Європейської соціальної хартії підтверджує наміри країни захищати та підтримувати права свободи людини, загальновизнані в Європейському Союзі.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Асжина М.А. Основы экономической теории [Текст] / М.А. Асжина, Г.Г. Чибриков. - М.: Норма, 1996. - 608 с.
2. Газетов В.И. Эволюция и реализация социальной политики Европейского Союза [Текст] / Газетов В.И., Хоменко В.И. // Пространство и время. - 2012. - № 2(8). - С. 193-198
3. Дериглазова Л.В. Модернизация европейской социальной модели в условиях кризиса [Текст] / Дериглазова Л.В. // Вестник Томского государственного университета. - 2012. - № 1 (17). - С. 64-74
4. Доронина Н.Г. Унификация и гармонизация права в условиях международной интеграции [Текст] / Доронина Н.Г. // Журнал российского права. - 1998. - № 6. - С. 53-67
5. Кашкин С. Стратегия и механизмы гармонизации законодательства России и Европейского Союза, как ключевые компоненты их эффективного взаиморазвития в XXI веке [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://www.recep.ru/files/documents/harmonization_kashkin_rus.pdf
6. Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза [Текст] / Ю.С. Кашкин. - М.: Волтерс Клувер, 2009. - 304 с.
7. Кернз В. Вступ до права Європейського Союзу [Текст]: навч. посіб. / В. Кернз ; пер. з англ. - К. : Т-во "Знання" ; КОО, 2002. - 381 с.
8. Лютов Н.Л. Возможности использования опыта Европейского союза для гармонизации трудового законодательства Европееко-Азиатского региона [Текст] / Лютов Н.Л. // Трудовое право в России и за рубежом. - 2012. - № 3. - С. 31-34
9. Международное частное право [Текст]: учебник / под ред. Г. К. Дмитриевой. - М.: Проспект: ТК Велби, 2008. - 688 с.
10. Право Европейского Союза [Текст]: учебник / под ред. С.Ю. Кашкина. - М.: Юрайт, 2010. - 1120 с.
11. Право Європейського Союзу: підручник / кол. авт., за ред. В.І.Муравйова. - К. : Юрінком Інтер, 2011. - 704 с.
12. Ризаева Афаг Рамиз кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе [Текст] : дисс. ...канд. юридич. наук: 12.00.10 / Афаг Рамиз кызы Ризаева. - М., 2008. - 221, [1] с.
13. Рост, конкурентоспособность, занятость. Вызов 21-го века. Белая книга Европейского сообщества [Текст]. - М.: Наука, 1994. - 67 с.
14. Сергеев А.Е. Влияние процесса расширения Европейского Союза на формирование единой европейской социальной политики [Текст] : автореф. дисс. ...канд. историч. наук: 07.00.15 / А.Е. Сергеев. - Нижний Новгород, 2009. - 28, [1] с.
15. Социальное измерение европейской интеграции [Текст]: монография / под ред. М.Л. Энтина и др. - М.: Изд-во «Аксиом», 2010. - 288 с.
16. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Comission / European Comission/ - Brussels, 3.3.2010. - 32 p.
17. Rodiere P. La citoyennete europeenne face au droit social et du travail. Cologne, 2007. - 96 p.
18. Договор о Европейском Союзе (подписан в г. Маастрихте 07.02.1992) (в ред. от 31.12.2007 г.) [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029
19. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року, ратифікована із заявами Законом № 137-V від 14.09.2006 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062
20. Єдиний європейський акт (угода від 17.02.1986 р.) [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_028

21. Хартия Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_044
22. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:EN:HTML>
23. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses [Електронний ресурс].-Режимдоступуhttp://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31977L0187&model=guichett
24. Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://juristprudence.online.fr/directCE98-50.htm>
25. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32001L0023&model=guichett
26. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31998L0059&model=guichett
27. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:en:HTML>

Свердлова Ю. О. Нормативно-правовое регулирование социальной политики Европейского Союза / аспирантка Института международных отношений НАУ

В статье представлена систематизация нормативно-правовых актов регулирования социальной политики Европейского Союза. Проанализированы нормативно-правовые акты первичного и вторичного права. Выявлены основные проблемы и недостатки законодательства, которое регулирует современную социальную политику Европейского Союза.

Ключевые слова: *нормативно-правовые акты, социальная политика, Европейский Союз, первичное право, вторичное право, стратегические направления, регулирование.*

Sverdlova Y. O. Normative And Legal Regulation Of The Social Policy of The European Union / graduate student of Institute of international relations of NAU

In this article we represent a systematization of the normative and legal acts for regulation of the social policy of the European Union. We have analyzed the normative and legal acts of primary and secondary right. We display main problems and lacks of the legislation that regulates modern social policy of the European Union.

The topicality of the theme is caused by the increasing scale of the normative and legal regulation of the social policy to the extent of the evolution of the integrating associations. Determination of the main directions and priorities in the social policy of the EU states-members, strict and clear implementation of the legal instructions enacted at the supranational level allows to refuse a temporary political and economic expediency and to head for the phased and flexible regulation of the social policy at the European Union's level. With regard to the premises, the study of the main aspects of the normative and legal regulation of the social policy of the EU has height topicality at the modern stage of development.

The undertaken study testifies that nowadays the European Union has formed a social policy which is being regulated by acts of national and supranational legislation. Comparing with other spheres, the basic feature of the modern social policy in the EU is that this sphere is in a greater degree is being regulated by a unified legislation that application of the unified approaches and standards. The Realization of the social policy is regulated by the normative acts of primary and secondary right. The system of statutory acts accepted by the EU institutions sets the general for all member-states frameworks and reference points in the area of the social right's development, and also direction to a gradual rapprochement and harmonization of the national systems of social protection of the EU member-states.

The analysis of the normative base of the social policy at strategic level has allowed to educe certain lacks of the legislation. It casts doubt on the efficiency of the future social effects, and demands to remove the lacks and to make some amendments to normative and legal acts.

At present Ukraine has taken certain steps in the direction to adapt the national legislation to the EU standards in the social sphere. Namely, Ukraine has ratified in 2006 the European Social Charter that confirms intentions of our country to protect and support human rights and freedoms acknowledged in the European Union.

Keywords: *normative and legal acts, social policy, European Union, strategic directions, primary right, secondary right, regulation*