

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Досліджено соціальну політику Європейського Союзу; доведено, що в умовах кризових явищ в економіці та соціальній сфері ЄС необхідно об'єднати зусилля для вироблення нової соціальної моделі, формування загальноєвропейського соціального законодавства і права, оптимізації умов праці і зайнятості, захисту прав робітників, умов найму тощо.

Ключові слова: соціальна політика, ринок праці, Європейський Союз.

Бутирская И.В. Социальная политика Европейского Союза: вызовы и возможности

Исследована социальная политика Европейского Союза; доказано, что в условиях кризисных явлений в экономике и социальной сфере ЕС необходимо объединить усилия для выработки новой социальной модели, формирования общеевропейского социального законодательства и права, оптимизации условий труда и занятости, защиты прав рабочих, условий найма, и т.д.

Ключевые слова: социальная политика, рынок труда, Европейский Союз.

Buturska Iruna.

The social policy of European Union is investigational; it is well-proven that in the conditions of the crisis phenomena in an economy and social sphere of ES it is necessary to combine effort for making of new social model, forming of the European social legislation and right, optimization of terms of labour and employment, defence of rights for workers, terms of payma, and others like that.

Key words: social policy, labour-market, European Union.

Сучасний розвиток Європейського Союзу з усією очевидністю демонструє тісний зв'язок економічної, соціальної, екологічної та інших сфер політики. Їх взаємопроникнення та взаємозумовленість посилюють можливості ЄС у боротьбі з глобальними викликами. У XXI ст. не менш загрозливими для європейської цивілізації, поряд із вичерпанням енергетичних ресурсів, погіршенням екологічної ситуації, посиленням конкуренції, яка охоплює традиційні ринки товарів, послуг, капіталів і робочої сили, є соціальні проблеми: старіння населення, зміни соціальної структури суспільства і трудових відносин. Зростання ролі людського капіталу як основного фактора розвитку, зростаюча хвиля технологічних змін, різке посилення значимості інновацій у соціально-економічному розвитку і знецінення багатьох традиційних факторів росту, відображаються на соціальній політиці держав.

Хоч європейці пишаються своїми здобутками, серед яких: зменшення соціальної нерівності, забезпечення універсального доступу до освіти і системи охорони здоров'я, де ЄС став світовим лідером за критеріями економічного й соціального розвитку, але глобалізація швидко змінює конфігурацію й оцінки світової економічної системи, а в країнах Спільноти посилюються негативні демографічні тенденції, в т.ч. скорочення робочої сили, що викликає значну напругу бюджету щодо видатків на охорону здоров'я і пенсійне забезпечення. Тож дослідження соціальної політики ЄС, до якого вже входять 27 країн, і цей процес, очевидно, продов-

© Бутирська Ірина Валентинівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і туризму Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ (м. Чернівці)

жуватиметься, на нашу думку, доволі актуальне.

У кінці ХХ ст. і впродовж першого десятиліття ХХІ ст. ЄС прийняв ряд важливих документів, угод, в яких були закріплені досягнуті домовленості у трудовому і соціальному праві Спільноти, уклав багато колективних договорів та інших документів у країнах-членах, які представляють безперечний інтерес для дослідження проблеми¹. До вивчення соціальних проблем звертається багато науковців, зокрема російських² та українських³. Вони прагнуть представити нове концептуальне осмислення цих проблем з позицій різних суспільних наук⁴. У політологічній літературі до соціальних проблем звертаються менше. Це праці А. Сіленко⁵, О. Скрипника⁶ Н. Хоми⁷ та ін. Але є певна невизначеність у трактуванні соціальних проблем, що вимагає її політичного аналізу та вирішення.

Розбудова «соціальної Європи» є пріоритетною і тривалою метою, а проблеми оптимізації моделі соціального розвитку перебувають у центрі пошуків подальшого розвитку ЄС. До вступу в силу Амстердамського договору в 1999 р. питання соціальної політики залишались переважно в компетенції національних держав⁸. Водночас, усвідомлюючи геополітичні, економічні, технологічні, демографічні й інші виклики світового рівня поряд з внутрішніми проблемами, ЄС та уряди країн-членів все більше координували роботу в соціальній сфері. Зростання кількості країн-членів (з 15 до 27), населення (до 500 млн чол.) впродовж двох з половиною років (травень 2004 – січень 2007 рр.) та безпрецедентне поглиблення регіональних соціально-економічних диспропорцій настійливо вимагали внесення змін в основоположні договори ЄС. Тож Лісабонський договір (кінець 2009 р.) підтвердив належність соціальної політики до сфери спільної компетенції ЄС і держав-членів⁹. До першочергових питань соціальної політики ввійшли різні аспекти трудових відносин, оптимізація яких може більшою мірою забезпечити справедливість у розподілі суспільного багатства, створити умови для гідного життя всіх громадян, незалежно від професії, статі, віку, здатності до праці, етнічної і релігійної належності. Соціальна політика ЄС має широкий набір інструментів для гармонізації соціальної сфери, сприяння розширенню зайнятості і гарантій соціального захисту громадян.

В умовах поглиблення політичної й економічної інтеграції соціальна політика спрямована на встановлення рівних на всій території ЄС критеріїв соціального захисту, включаючи пенсії і допомогу по безробіттю, тобто створення цілісного соціального простору поряд з Єдиним внутрішнім ринком, Економічним і валютним союзом. Соціальна проблематика нині входить до всіх аспектів діяльності ЄС, настійливо закликаючи до перерозподілу соціальних функцій між інститутами ЄС і національними урядами. Реально зросла роль наднаціональних інститутів ЄС у здійсненні соціальної політики, про що свідчить значне розширення їх функцій по розробці стратегії соціального розвитку, рамкових програм, проведення досліджень, сприяння розвитку соціального діалогу, рекомендації урядам, наднаціональні нормативні документи і контроль за їх імплементацією в національні законодавства.

Розробкою і здійсненням заходів соціальної політики на рівні ЄС займаються три інститути – Рада, Європейський парламент і Комісія, а також допоміжні й дорадчі органи, які надають їм аналітичну допомогу в підготовці заходів у різних сферах. Інститути здійснюють координацію спільних дій по врегулюванню соціальної сфери, в т.ч. гармонізації соціальних систем і соціальних законодавств держав-членів. Для проведення в життя соціальної політики і вирішення конкретних

завдань використовуються фонди спільного бюджету (Європейський соціальний фонд, Європейський фонд регіонального розвитку, Європейський сільськогосподарський фонд, Фінансовий фонд орієнтації рибальства і Фонд згуртованості). Спільні інструменти соціальної політики діють досить ефективно, що дозволяє вдосконалювати механізм, який забезпечує процес побудови загальноєвропейського соціального простору.

Згідно з новітніми тенденціями розвитку економіки, її головний потенціал – це люди, а провідне місце в національному багатстві надається людському капіталу, який на початку ХХІ ст. складав дві третини світового багатства. Це співвідношення відчутно зміщується в бік збільшення ваги людського капіталу, частка якого в європейських країнах складає майже 80% національного багатства¹⁰. Інвестиції в людський капітал, здатні виробити нові технології та перетворити їх на конкурентоздатний продукт. Вони вважаються найвигіднішими для економічного зростання, виступають запорукою безпеки і стійкого розвитку¹¹. Конкурентні переваги досягаються за рахунок знань, умінь і творчих рішень (від 67 до 97%)¹². Тож у центрі соціально-економічного розвитку ЄС є людина, множення її можливостей, а фізичний і фінансовий потенціал розглядаються як інструменти втілення в життя цих цілей.

Правовою основою сучасної соціальної політики ЄС є положення Лісабонського договору, які встановили методи і завдяки їм інститути Співтовариства здійснюють вплив на суспільні відносини та процеси в соціально-трудовій сфері. Договір відніс до основних цілей соціальної політики «підвищення зайнятості, покращення умов життя і праці, яке забезпечує їх вирівнювання при одночасному прогресі, адекватний соціальний захист, соціальний діалог, розвиток людських ресурсів, що дозволяє досягти високого і стабільного рівня зайнятості, боротьбу з маргіналізацією»¹³. ЄС підтримує і доповнює дії національних урядів у сфері охорони праці і здоров'я, консультування працівників, інтеграції безробітних, гендерної рівності на ринку праці, трудового законодавства, базової та професійної освіти, соціального забезпечення, переговорів між підприємцями і найманими працівниками, здійснює координацію зусиль країн у питаннях зайнятості.

Щоб досягти цілей, які поставлені у Договорі, Євросоюзу необхідно вирішити важливі завдання щодо реформування європейського ринку праці, посилення соціальної єдності, зміцнення трудового законодавства, адекватного інвестування в освіту і постійного професійного навчання, сприяння мобільності працівників. Нині ЄС надає великої уваги завданням підтримки мобільності працівників за трьома основними напрямками: географічна мобільність, професійна мобільність і повернення безробітних на ринок праці. Європейське бюро підбору персоналу (EPSO) за стратегією, спрямованою на залучення професійних кандидатів із усієї Європи, впроваджує заходи по оновленню методів підбору працівників, вводячи зручну для користувачів структуру свого веб-сайту. Оголошення установ ЄС про вакансії подаються на 23 офіційних мовах організації. Перспективні кандидати можуть пройти інтерактивне тестування. Чітко сформульовані питання анкети й онлайн-допомога при її заповненні значно спрощують процес найму і скорочують час від подання першої заяви кандидата до його прийняття на роботу. Зросли якість надання послуг, маркетинг і реклама вакансій для конкретних цільових груп.

Наголосимо, що серед викликів соціальної політиці ЄС є диспропорції, за якими на ринку праці попит не відповідає пропозиції у високотехнологічних сек-

торах економіки; бракує висококваліфікованих робітників у посткризовому піднесенні; у сферах інформаційно-комунікативних технологій, охороні здоров'я. Серед основних причин диспропорцій – невідповідність освітньої політики потребам сучасного ринку праці, адже відомо, що докризові зміни структури економіки в ЄС призвели до втрати робочих місць на виробництві і створення їх у сільському господарстві та сфері послуг.

Інший, не менш серйозний виклик – високі показники молодіжного безробіття, що вдвічі більші загальноєвропейських і велика частка застійного безробіття. Рівень молодіжного безробіття в ЄС складає 22,3%, тобто понад 5,6 млн громадян ЄС-27; крім того, зростає число молодих людей, які не охоплені зайнятістю, освітою чи навчанням¹⁴. Симптоматично, що це не лише молодь, яка має низьку кваліфікацію і досить рано завершила навчання, але й серед них є випускники вищих навчальних закладів, які не можуть влаштуватись на першу роботу. Пошук роботи у багатьох молодих людей часто ускладнюється через низький освітній рівень і відсутність необхідного досвіду. Попри те, що половина сучасних робочих місць вимагає кваліфікації високого рівня, якою не володіють молоді, в багатьох країнах третина молоді залишається без роботи через рік після завершення навчання. Європейська комісія розробила програми – «Молодь у русі» та «Нові навички і робочі місця», спрямовані на скорочення молодіжного безробіття й закликає національні уряди впроваджувати «гарантії для молоді», які забезпечили б отримання роботи всіма випускниками впродовж півроку після закінчення навчального закладу чи надання можливості перенавчання відповідно до поточних потреб ринку праці. Основні зусилля ЄС щодо працевлаштування молоді пов'язані найперше з використанням досвіду найуспішніших у цьому плані країн (Німеччини, Данії, Нідерландів, Великобританії) й опираються на європейські фінансові інструменти.

У грудні 2011 р. ЄК опублікувала нову програму боротьби з молодіжним безробіттям, на яку планує витратити майже 30 млрд євро з Європейського соціального фонду. Передбачається, що це дасть змогу створити в країнах ЄС 370 тис. нових робочих місць, забезпечить роботою чи додатковим навчанням випускників шкіл впродовж чотирьох місяців після отримання атестатів¹⁵.

У жовтні 2011 р. Єврокомісія опублікувала проект передбачуваних видатків Європейського соціального фонду на 2014–2020 рр.; його бюджет на цей період складе 84 млрд євро (на 10 млрд більше ніж у попередній семирічний період), який планується витратити на основі перерозподілу між різними регіонами Європи. Найменше розвинені (здебільшого нові країни–члени ЄС, окремі райони Греції, Португалії, Іспанії та південної Італії) отримають 40,7 млрд євро, т.зв. «транзитивним» регіонам виділять 15,6, а найбільш розвиненим – 27,6 млрд євро. Вкажемо, що втрати суспільств від молодіжного безробіття складають майже 2 млрд євро на тиждень чи 1% від ВВП Європейського Союзу¹⁶.

Відповідно до Стратегії «Європа 2020», ЄК закликає інвестувати в підвищення кваліфікації і мобільності не лише молодіжного сегмента робочої сили, але й активно залучати до трудової діяльності представників старшого покоління. Багато держав ЄС вже розпочали перегляд вікових показників пенсійної системи. Так, Франція до 2018 р. планує підвищити пенсійний вік до 62, Великобританія до 2020 р. – до 68, а Німеччина до 2029 р. – до 67 років¹⁷.

За підрахунками спеціалістів ЄК, за минулі півстоліття тривалість життя європейців зросла в середньому на п'ять років і складає 82 роки для жінок і 76 років

для чоловіків. До 2060 р. вона зросте до 89 і 84 років відповідно, майже третина населення належатиме до категорії 65 років і старших. Нині середній вік виходу на пенсію по ЄС-27 складає 61,4 роки і лише половина жителів старших 60 років продовжують працювати. Для того, щоб доходи пенсіонерів залишалися на сучасному рівні, пенсійний вік повинен зрости до 70 років. Втім важливою є й гармонізація національних правил при нарахуванні пенсій, щоб жителі ЄС не втрачали свого накопиченого пенсійного капіталу, державної допомоги, стажу при переміщенні з країни в країну¹⁸.

Завдяки сучасній європейській пенсійній системі вдалось скоротити рівень бідності серед людей старшого віку. Пенсійні фонди в основному використовують тривалий підхід до формування інвестиційного портфеля і не мають значних інвестицій у проблемні активи. Проте у близькій перспективі європейська пенсійна система може рухнутися під тягарем старіння населення, падіння рівня народжуваності і нестабільності світового економічного розвитку. Тож ЄК вважає неминучим подальше поступове підвищення пенсійного віку, усвідомлюючи, що в умовах пізнього виходу на пенсію працівникам потрібні додаткові гарантії у вигляді спеціально підготовлених для людей старших вікових категорій робочих місць та можливості перепідготовки, враховуючи стан здоров'я.

ЄК намагається переконати владу країн-членів у потребі «прив'язати» пенсійний вік до тривалості життя і прагнути надавати допомогу у розвитку пенсійних систем та досягнення спільної мети – адекватного і стабільного пенсійного забезпечення. Для популяризації цієї ідеї ЄК оголосила 2012 р. Європейським роком активного старіння і солідарності поколінь, приурочивши до нього впровадження цілого ряду суспільних і законодавчих ініціатив¹⁹.

Щоб подолати негативні тенденції на ринку праці, ЄС в найближчий час доведеться значно і постійно підвищувати інвестування в охорону здоров'я населення. Покращення умов і охорона праці – ключові фактори росту продуктивності праці населення й якості продукції. Згідно з законодавством ЄС всі роботодавці зобов'язані проводити заходи по покращенню умов і охорони праці, моніторинг і аналіз нещасних випадків на робочих місцях, вживати заходи по мінімізації ризиків. ЄК наголошує, що нині не у всіх країнах і галузях європейської економіки вдається досягти однакових успіхів. Швидкі темпи розвитку виробництв, поява нових товарів і послуг викликають додаткові ризики і хвороби. Щороку трапляється майже 4 млн виробничих травм, які викликають величезні матеріальні втрати для європейської економіки.

У 2007 р. ЄК прийняла 5-річну Стратегію забезпечення здоров'я і безпеки громадян ЄС на робочому місці. Її мета – значне скорочення кількості виробничих травм, нещасних випадків з фатальними наслідками й інцидентів, які ведуть до втрати робочого часу. ЄС вважає, що для реалізації цих завдань слід об'єднати зусилля на національних рівнях і на рівні Спільноти в ряді сфер: освіті, охороні здоров'я, інноваційних дослідженнях, проводити профілактику й оцінку потенційних ризиків шляхом форсування досліджень. Обмін знаннями й досвідом дозволить зберегти життя і здоров'я робітників.

Дослідження ЄС виявили, що, крім фізичних навантажень, робітники часто переживають психологічний стрес під час виконання своїх професійних обов'язків. За останні роки це негативне явище має тенденцію до посилення, і з ним, як зазначають експерти ЄК, пов'язана понад половина втрачених робочих днів. Основні фактори стресу – етнічні конфлікти, психологічні проблеми, зумовлені швидкістю і термінами виконання завдань. У Франції ціна економічних втрат від

стресу складе до 3 млрд євро на рік, у Великобританії втрачають до 10 млн робочих днів через депресії, пов'язані з роботою. Прямі втрати по ЄС оцінюються в 4% ВВП²⁰. Більшості нещасних випадків і хвороб можна запобігти, якщо оцінити ступінь ризиків на виробництві і завчасно їх попередити. Саме з цією метою в ЄС ведуться інформаційні кампанії за здорові робочі місця, які ініціювало європейське агентство з безпеки і гігієни праці. Так, загальноєвропейська кампанія «Здорові робочі місця. Добре для вас. Добре для бізнесу» спрямована на зменшення ризиків у будівництві, сільському господарстві, на малих і середніх підприємствах²¹.

Значним досягненням ЄС можна вважати створення єдиного ринку праці (крім Болгарії та Румунії, для яких спільний європейський ринок праці планують повністю відкрити 31 грудня 2013 р.), тобто забезпечення вільного переміщення робітників поряд з капіталами, товарами і послугами. Це передбачає відміну будь-якої дискримінації за ознакою національного громадянства в питаннях працевлаштування, заробітної платні й інших аспектів трудової діяльності. 1 травня 2011 р. відбулось відкриття ринків праці ФРН та Австрії для громадян країн, які ввійшли до ЄС у 2004 р. – Чехії, Словаччини, Словенії, Угорщини, Польщі, Естонії, Латвії та Литви. 1 січня 2012 р. почалась завершальна стадія перехідних заходів по вільному переміщенню робітників Болгарії та Румунії. Дев'ять країн ЄС (Австрія, Бельгія, Франція, Німеччина, Ірландія, Люксембург, Мальта, Нідерланди і Великобританія) постановили не знімати обмеження доступу на свій ринок праці громадянам цих країн, аргументуючи рішення серйозними загрозами національній зайнятості. Вільне переміщення осіб, безумовно, позитивно вплине на загальноєвропейський ринок праці. Втім тут є й негативні моменти – відтік висококваліфікованих спеціалістів зі Східної Європи та циганське нашествя з Словаччини, Угорщини і Румунії на північ континенту.

ЄК наголошує на важливості проблеми, але очевидно, що її остаточно не вирішити без покращення соціально-економічних умов життя населення цих країн і суттєвого нівелювання рівнів життя на території ЄС, що в найближчій перспективі теж нереально. З метою покращення становища циган, адекватно включивши їх в інтеграційний процес, ЄК пропонує мобілізувати можливості Структурних Фондів ЄС, а також брати до уваги етнічні проблеми в усіх сферах політики на національному й загальноєвропейському рівнях.

Слід зазначити, що виклики соціальної політиці ЄС, як і решті світу, створюють зміни клімату на планеті й оцінку їх впливу на зайнятість. Ще важко остаточно передбачити скільки робочих місць буде втрачено і скільки створено внаслідок цих змін. Не відомо, яким чином повинні змінюватися навички і кваліфікації. Ці й інші питання постійно аналізуються в межах європейської політики оптимізації ринку праці. Зрозуміло, що буде з'являтися все більше так званих «зелених робочих місць», а це значить, що робітникам доведеться отримувати «зелені» навички, для того, щоб виконувати свою роботу. Так, нещодавно проведені ЄК дослідження, виявили, що завдяки зростанню відновлюваної енергії в загальному споживанні у 2020 р. буде створено 41 тис. нових робочих місць²².

Отже, в умовах кризових явищ в економіці та соціальній сфері, Європейському Союзу необхідно об'єднати зусилля для вироблення нової соціальної моделі, формування загальноєвропейського соціального законодавства і права, оптимізації умов праці і зайнятості, захисту прав робітників, умов найму тощо. Поставлені в рамках Стратегії «Європа 2020» соціально-економічні завдання можна вирішити, лише вкладаючи капітал у дослідження й інновації, стиму-

люючи діловий потенціал, особливо малого і середнього бізнесу, дотримуючись балансу гнучкості і безпеки на ринку праці, підвищуючи наукоємність економіки, а також соціальні й екологічні стандарти. Все це дозволить покращувати якість життя населення і зберігати своєрідні загальноєвропейські і національні цінності в суспільстві.

1. *Амстердамський договір* // Європейський Союз: прошле, настояще, будуще. – М.: Право, 1999. – 192 с.; *Договір* о создании Европейского Союза (Маастрихтский договор) // Сб. международных правовых документов, регулирующих вопросы миграции / Междунар. орг. по миграции. – М.: МОМ, 1994. – С. 147-151; *Конституційні акти* Європейського Союзу (в редакції Лісабонського договору) / [пер. Г.Друзенка та С.Друзенко; за заг. ред. Г. Друзенка]. – К.: К.І.С., 2010. – 536 с.; *Agenda 2000: for a Stronger and Wider Union: Document Drawn Up on the Basis of COM (97) 2000 final / EU, EC.* – Luxembourg: EUR-OP, 1997. – 149 p.; *Договір* о Европейском Союзе (в первоначальном варианте от 7 февраля 1992 года) / Хартли Т.К. // Основы права Европейского Сообщества / Т.К. Хартли. – М.: Закон и право: ЮНИТИ, 1998. – С. 623-633; *Доповідь* щодо поступу країн Європейської політики сусідства у 2010 році – Україна (26/05/2011) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/press_corner/all_news/news/2011/2011_05_26_01_uk.htm; *Копійка В.В.* Європейський Союз: історія і засади функціонування: навч. посіб. / В.В. Копійка, Т.І. Шинкаренко; [за ред. Л.В. Губерського]. – К.: Знання, 2009. – 751 с. 2. Горшков М.К. Социальная ситуация в России в фокусе общественного мнения / М.Горшков // Социологические исследования. – 2006. – № 12. – С. 3-8; *Тихонова Н.Е.* Оптимальная модель социальной политики в массовых представлениях / Н.Тихонова // Социологические исследования. – 2006. – № 12. – С. 9-10; *Римский В.* Социальная политика как метод решения социальных проблем / В.Римский // Общественные науки и современность. – 2006. – № 5. – С. 92-96; *Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка* / [под. ред. Литовченко С.Е., Корсаков М.И.]. – М.: Ассоциация менеджеров, 2006. 3. *Карвацький А.* Адерклас і культура бідності в осередках колишніх державних сільських господарств у контексті теоретичних та інтерпретаційних дискусій / А. Карвацький, Д. Антонович // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2005. – №1. – С. 36-65; *Коваліско Н.В.* Стратифікаційні порядки суспільства: концептуальні уявлення та досвід вивчення / Коваліско Н.В. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2008. – 240 с.; *Колганова Н.П.* Бідність в Україні як соціальний феномен / Н.П. Колганова, Ю.Г. Гнатенко // Реформа соціально-кредитної системи перехідної економіки України: зб. наук. праць. – К., 2000. – С.139-151. 4. *Ясавеев И.Г.* Конструирование социальных проблем средствами массовой коммуникации / Ясавеев И.Г. – Казань: Казан. ун-т, 2004. – 199 с.; *Концептуализация социальной проблемы* // Социальная политика и социальная работа в изменяющейся России / [под ред. Е.И. Ярской-Смирновой, П.В. Романова]. – М., 2002. – С. 28-37. 5. *Сіленко А.* Від держави загального добробуту до держави можливостей / А. Сіленко // Людина і політика. – 2002. – № 3. – С. 120-128; *Сіленко А.* Деякі тенденції розвитку соціальної держави / А. Сіленко // Право України. – 2005. – № 8. – С. 106-110; *Сіленко А.* Соціальна держави: територія перемін / Сіленко А.О. – Одеса: ВЦ УДАЗ, 2000. – 278 с. 6. *Скрипник О.В.* Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики: до 10-річчя незалежності України / О.В. Скрипник. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАНУ; ІМВ КНУТШ, 2000. – 600 с.; *Скрипник О.В.* Соціальні функції конституції та їх забезпечення в Україні / О.В. Скрипник. – 2005. – № 4. – С. 68-79; *Скрипник О.В.* Проблема реалізації прав людини при здійсненні державного управління соціального та економічного сферами України / О. В. Скрипник. – 2006. – № 4. – С. 22-34. 7. *Хома Н.М.* Соціальні проблеми глобалізації (в контексті реформування соціальної держави) / Н.М. Хома // Порівняльно-правові дослідження. – 2012. – № 1-2. – С. 303-309; *Хома Н.М.* Соціальні процеси в країнах п'ятої хвилі євроінтеграції в контексті розбудови соціальної держави та відповідності соціальним стан-

дартам ЄС (на прикладі Естонії, Литви, Латвії) / Н.М. Хома // Держава і право. – К., 2011. – Вип. 52. – С.588-594; Хома Н.М. Моделі соціальної держави: світовий та український досвід: монографія / Хома Н.М. – К.: Видавництво „Юридична думка”, 2012. – 592 с. **8. Каргалова М.В.** Социальное измерение европейской интеграции / М.В. Каргалова, Е.Н. Егорова. – М.: Аксиом, 2010. – С. 73-74. **9. Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, Art. 151** // Official Journal of the European Union. – 2010. – 30 March. – С. 83. **10. Матеріали** засідання «круглого столу» на тему «Образование и развитие человеческого капитала». – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – С. 37. **11. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса** / [под ред. В.П. Колесова. – 2-е изд. доп. и перераб.]. – М.: Права человека, 2008. – С. 149. **12. Вайсман Е.Д.** Конкурентоспособность хозяйствующих субъектов и экономика знаний / Е.Д. Вайсман // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2010. – № 1. – С. 58-59. **13. Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union, Art. 151** // Official Journal of the European Union. – 2010. – 30 March. – С. 83. **14. EUROPE – Press releases. Employment and Social Situation Quarterly Review: December 2011 – EU employment down and rising social concern across Europe.** 10.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/3> **15. EUROPE – Press releases. EU call 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> **16. 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> **17. Глазкова Т.** Французы протестуют против повышения пенсионного возраста / Т. Глазкова // «РБК daily». – 2010. – 7 сентября; Великобритания протестует [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unionstoday.ru/news/actual-93/2011/07/02/14613> **18. 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> **19.** Див., наприклад: *European Commission: GREEN PAPER. Toward Adequate, Sustainable and Safe European Pension System, COM (2010) 365 Final.* – Brussel, 07.07.2010; *European Commission: WHITE PAPER. An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pension, COM (2012) 55 Final.* – Brussel, 16.02.2012; *EUROPE – Press releases. Mr. Laszlo Andor EU 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, 20 October 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/10/611&type=HTML> **20. EUROPE – Press releases. Health and Safety at Work: Worker’s and Employers’ Agreement is Helping to Deal with Stress at Work,** 24.02.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/223&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=en> **21.** Каргалова М.В., Егорова Е.Н. Цит. работа. – С. 88. **22. 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>