

### **8.3. Нормативно-правове регулювання соціальної політики ЄС**

Основні принципи соціальної політики були закріплені уже в перших офіційних установчих договорах, згідно з якими засновано Європейські Співтовариства. Частина статей цих договорів присвячена соціальній сфері. Були обумовлені питання працевлаштування й умов праці, винагороди за працю, прав професійних об'єднань трудящих, питання професійної освіти й визнання дипломів. Крім того, відповідно до договорів, створювалися спеціальні соціально орієнтовані органи Європейських Співтовариств, які покликані вирішувати основні питання

соціальної політики: Економічний і Соціальний комітети, Європейський соціальний фонд, Європейський інвестиційний банк.

Уже в Договорі про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі – ЄОВС (1951) – існували соціальні статті, спрямовані на те, щоб звести до мінімуму негативні соціальні наслідки реорганізації галузей. Договір закріплював права профспілок брати участь у діяльності виробництва й захищати права трудящих (ст. 48). Відповідно до цієї статті профспілки повинні були одержувати інформацію про можливі зміни на виробництві, включаючи масові скорочення, звільнення та закриття підприємств, і могли брати участь у вирішенні питань соціального захисту своїх членів у подібних ситуаціях. Уводилися правила надання допомоги робітникам, потерпілим від структурної перебудови промисловості й виплати їм компенсаційних допомог (ст. 56)<sup>348</sup>.

Окремий VII розділ регулював порядок установаження заробітної платні й соціальних виплат. Передбачалося створення механізму нагляду з боку Співтовариства за діяльністю підприємців і урядів у питаннях ціноутворення та заробітної платні, закріплювалася процедура подачі скарг або повідомлення Найвищого керівного органу про дуже низьку заробітну платню з боку трудящих. Була заборонена дискримінація за національною ознакою в працевлаштуванні (ст. 69). Заборонялася також дискримінація в оплаті й умовах праці трудящих-мігрантів порівняно з громадянами країни.

Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства – ЄЕС (1957) – містив положення щодо соціальної політики. Було введено статті, що розширили сферу соціального захисту. Головною метою соціальної статті, включеної в текст Договору, було прагнення уникнути негативних наслідків економічної інтеграції для різних соціальних груп, забезпечуючи цим політичну та соціальну стабільність у суспільстві. Також, як і в Договорі про ЄОВС, соціальні положення спрямовувалися на усунення бар'єрів для свободи руху осіб, послуг і капіталів.

Було сформульовано основні принципи соціального забезпечення в умовах об'єднаної Європи, окреслено коло важливих положень щодо визнання дипломів, сертифікатів та інших кваліфікаційних документів, що враховуються під час улаштування на роботу.

У текст Договору вперше включено положення про необхідність розвивати діалог між соціальними партнерами на європейському рівні (ст. 118 в). Передбачався розвиток механізму контролю над реалізацію соціальних прав усередині Співтовариства, що зобов'язувало Комісію

---

<sup>348</sup> Европейский Союз : прошлое, настоящее, будущее. Договоры, учреждающие Европейские Сообщества. – М : [б. и.], 1994.

включати у свою щорічну доповідь Європейському парламенту спеціальний розділ про соціальний розвиток Співтовариства<sup>349</sup>.

Договором про ЄЕС засновано Європейський соціальний фонд – ЄСФ «з метою поліпшення можливостей зайнятості трудящих на спільному ринку і сприяння тим самим підвищенню рівня життя». Діяльність Фонду була спрямована на розвиток професійного перенавчання; виплати допомог у зв'язку з переїздом; надання допомоги трудящим, зайнятість яких скорочено або тимчасово припинено, повністю або частково, унаслідок переходу підприємства на виробництво іншої продукції, щоб вони могли зберегти той же рівень заробітної платні до того часу, доки їм буде забезпечена повна зайнятість»<sup>350</sup>.

Договором також передбачено утворення нового спеціального органу Співтовариства – Економічного і соціального комітету зі статусом консультативного органу, який покликаний виконувати важливу роль в ухваленні рішень із багатьох питань соціальної, регіональної й економічної політики. Комітет є колегіальним органом, у якому представлені всі учасники економічної діяльності: «промисловці, фермери, працівники транспорту, трудящі, комерсанти, ремісники, особи вільних професій і представники громадськості»<sup>351</sup>.

У Договорі про ЄЕС закладено важливі положення, що стосуються питань соціального захисту трудящих. Усі вони визначили основні напрями діяльності Співтовариства в соціальній сфері на наступні десятиліття: підтримка трудящих, потерпілих від промислової реконструкції; виплата допомог і організація професійної перепідготовки; захист прав утриманців; порядок обліку стажу та допомог; забезпечення прийнятних умов праці; принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок; забезпечення прав на проживання і трудову діяльність для мігрантів – громадян держав-членів; початок координації систем професійної освіти через створення системи визнання дипломів та сертифікатів; створення загальноєвропейського механізму регуляції трудових потоків.

Щодо Договору про утворення Європейського Співтовариства з атомної енергії – Євратом (1957), то його статті, що стосуються соціального захисту, в основному торкалися питань безпеки та захисту здоров'я працівників і всього населення Співтовариства з урахуванням специфіки нової галузі.

---

<sup>349</sup> Там само.

<sup>350</sup> Копійка В. В. Європейський Союз: заснування і етапи становлення : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. В. Копійка, Т. І. Шинкаренко. – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2001. – 448 с.

<sup>351</sup> Европейский Союз : прошлое, настоящее, будущее. Договоры, учреждающие Европейские Сообщества. – М. : [б. и.], 1994.

Для цього Договору було характерне вирішення специфічних соціальних завдань, обумовлених особливостями атомної галузі. Саме в цій сфері спочатку визначено єдині для Співтовариства норми й правила з огляду на те, що атомна енергетика була новою галуззю, де можлива координація базових норм і принципів роботи.

У 1970-х роках у Європі різко погіршився стан економіки. Із 1973 р. до 1976 р. кількість безробітних збільшилася з 2,6 млн осіб до понад 5,2 млн осіб. Слабкий циклічний підйом кінця 1970-х років знову змінився кризою на початку 1980-х років. Як наслідок, із 1973 р. до 1977 р. прийнято значну кількість директив із соціальних питань, виконання яких блокувалося через принцип одноголосності під час ухвалення рішень. Директиви передбачали певні пом'якшувальні заходи: завчасне сповіщення про звільнення, виплата допомог, надання профспілкам права на переговори про умови звільненя, допомога в перекваліфікації тощо.

Для підтримки найбільш потерпілих від економічних коливань галузей приймалися спеціальні програми. У 1976 р. прийнято програму для текстильної промисловості, у 1978 р. – для металургійної й суднобудівної галузей. Директиви та спеціальні програми Комісії стали одним зі способів вирішення соціальних питань на рівні Співтовариств.

Із прийняттям Єдиного європейського акта – ЄСА (1986) – соціальна політика стала розглядатись як один із важливих напрямів діяльності Співтовариства. У ЄСА сформульовано завдання безпосереднього формування єдиного соціального простору в межах Співтовариства, що розглядалося як необхідна умова поліпшення економічного й соціального стану шляхом розширення сфери дії загальної політики та постановки нових цілей.

Ідею про створення соціального простору запропоновано Президентом Франції Ф. Міттераном у 1981 р. та підтримано Ж. Делором, коли він став Головою Комісії (1985). Ж. Делор увів концепцію соціальних партнерів. Ідея соціального партнерства розроблялася за участю Європейської конфедерації профспілок – ЄКП (European Trade Union Confederation – ETUC), Європейського союзу конфедерацій промисловців і підприємців – UNICE (Union of Industrial and Employers Confederation of Europe), Європейського центру суспільного підприємництва (European Center of Public Enterprises).

Головна мета інтеграції, яку проголосив ЄСА, – створення Європейського Союзу й завершення формування єдиного внутрішнього ринку. У той же час ЄСА підкреслював необхідність спільними зусиллями сприяти розвитку демократії на основі прав, прийнятих конституціями та законами держав-членів, Конвенцією про захист прав

людини й основних свобод та Європейською соціальною хартією: права свободи, рівності й соціальної справедливості.

У другій половині 1980-х років діяльність Співтовариства в соціальному вимірі вступає в нову фазу, віддзеркалюючи негативні зміни соціально-економічної ситуації. Істотно дестабілізував соціальну ситуацію в Західній Європі високий рівень безробіття. Для успішного завершення формування внутрішнього ринку й створення сприятливого соціального клімату Співтовариство потребувало підписання документа, який би окреслив основні соціальні права трудящих і слугував орієнтиром для діяльності з їх захисту.

Таким документом стала Хартія основних соціальних прав трудящих, прийнята на зустрічі глав держав і урядів у грудні 1989 р. в Страсбурзі. Співтовариство одержало офіційний документ, який визначав місце трудящих у соціальній структурі ЄС, а також соціальний стандарт, що гарантувався як на рівні держав-членів, так і на рівні Співтовариства. Цей документ заклав основи мінімальних соціальних стандартів усіх трудящих Західної Європи.

Основною проблемою було досягнення домовленостей про вже існуючі стандарти або рівні соціального захисту. Відсутність конкретних заходів контролю або регуляції залишала можливість для отримання вигоди шляхом відмови в наданні того ж рівня соціального захисту робітникам-мігрантам порівняно з трудящими цієї країни. Така політика одержала назву «соціального демпінгу», коли компанії можуть ухвалити рішення про перенесення виробництв у країни з дешевою робочою силою та низьким рівнем соціального забезпечення й соціальних витрат.

Часто використовується також термін «рівне ігрове поле» (level playing field) конкуренції, під яким розуміють, що кожен повинен грати за одними правилами з рівним шансом на успіх на ринку. Вищий рівень соціальних витрат повинен бути досягнутий однаково у всіх державах-членах, щоб уникнути несприятливого в конкурентному плані положення одних національних урядів по відношенню до інших.

У Хартії зафіксовано 12 таких основних соціальних прав трудящих:

- право на працю в будь-якій державі – членові ЄС;
- право на справедливу винагороду за працю;
- право на покращення умов життя й праці;
- право на соціальний захист відповідно до правил, установлених в окремих державах-членах;
- свобода об'єднань і колективних переговорів;
- право на професійну підготовку;
- рівне поводження з чоловіками та жінками;
- право на інформування, консультації й участь в управлінні;

- право на охорону здоров'я та безпеку на робочому місці;
- захист дітей і підлітків;
- право осіб похилого віку на гідні життєві стандарти;
- інтеграція інвалідів у суспільство й трудове життя<sup>352</sup>.

Принципи соціальної політики, викладені в Хартії, були закріплені в Угоді про соціальну політику, долученій до Протоколу із соціальної політики Маастрихтського договору (1992). За наполяганням Сполученого Королівства Великобританії «соціальний розділ» був вилучений з основного тексту Договору. Окремий Протокол із соціальної політики уможливив для держав-членів розвивати спільні дії в соціальному напрямі без урахування позиції Сполученого Королівства.

Ідея включення Соціального протоколу як окремого договірної документа була запропонована Ж. Делором, який розглядав ухвалення корпоративістської моделі соціальної політики як найважливіший крок у розвитку європейської інтеграції. Визначено три основні принципи, на яких ґрунтується діяльність Співтовариства в соціальній сфері:

- принцип субсидиарності, згідно з яким кожній сфері діяльності повинна відповідати найбільш адекватна відповідь (через гармонізацію, координацію, конверсію, кооперацію);
- принцип поваги до відмінностей національних систем, культур і практик у тому випадку, коли такий розвиток позитивно позначається на реалізації внутрішнього ринку;
- принцип збереження конкурентоспроможності підприємств, ураховуючи необхідність узгодження економічних і соціальних мотивів<sup>353</sup>.

Маастрихтський договір визначив юридичну основу соціальної політики Співтовариства. У тексті Протоколу були позначені загальні завдання й сфери втручання інститутів ЄС і межі цього втручання, роль соціальних партнерів у здійсненні директив, прийнятих на загальноєвропейському рівні.

Важливо відзначити, що Маастрихтський договір не містив посилань на «гармонізацію» систем соціального захисту держав-членів. Відбувається відхід від первинного прагнення до гармонізації систем соціального захисту. Після майже 30-літнього існування концепції про «гармонізацію соціальних систем» більша увага починає приділятися

---

<sup>352</sup> Європейський Союз : основи політики, інституційного устрою та права : навч. посіб. / Вид. т-во «Карла Дуйсберга»; упоряд. Ін-т європейської політики ; наук. ред. : В. П'ятницький. – К. : Заповіт, 2002. – 368 с.

<sup>353</sup> Антонович М. М. Міжнародне публічне право : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Антонович М. М. – К. : Вид. дім «КМ Академія»; Алерта, 2003. – 308 с.

таким концепціям: координації, кооперації, зближення (cohesion), загального визнання (mutual recognition) і конвергенції (convergence).

Відхід від ідеї гармонізації соціальних систем відображав, з одного боку, бажання країн із більш розвинутими системами соціального захисту зберегти досягнутий рівень й уникнути явища, що одержало назву «соціальний туризм» (welfare or social tourism), коли люди з низьким рівнем доходів і високими потребами в різних видах соціальної допомоги й підтримки переїжджають у країну з високим рівнем соціального захисту<sup>354</sup>.

З іншого боку, відхід від концепції гармонізації демонстрував усвідомлення неможливості досягнення мети в умовах великої різноманітності існуючих соціальних моделей і різного рівня розвитку соціального забезпечення. Для здійснення збалансованої соціальної політики ЄС повинен підтримувати економічний розвиток слабше розвинутих в економічному плані районів і країн, що таким чином призведе до вирішення соціальних проблем. Таким чином, виділення коштів на розвиток відсталих регіонів було формою перерозподілу на рівні ЄС.

У 1990-ті роки одним із найважливіших напрямів діяльності Союзу стало створення єдиного соціального простору й здійснення загальної соціальної політики. Із цією метою прийнято три важливі документи, які відіграли помітну роль у подальшому оформленні європейської соціальної політики: Біла книга «Про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість: виклики і шляхи вступу у ХХІ століття» (1993 р.), Зелена книга «Європейська соціальна політика, роздуми для Союзу» (1993 р.), Біла книга «Європейська соціальна політика: шлях для Союзу» (1994).

Усі ці документи були звернені до головної проблеми, з якою зіткнулася Європа в кінці ХХ ст.: безробіття, його наслідки для системи соціального захисту, рівня життя, економічного розвитку.

У «Білій книзі про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість: виклики і шляхи вступу в ХХІ столітті» охарактеризовано три форми існуючого безробіття:

- кон'юнктурне, пов'язане з уповільненням економічного зростання;
- структурне, викликане труднощами включення Європи в систему міжнародного поділу праці, порівняно високою вартістю малокваліфікованої праці, застарілими системами зайнятості;
- технологічне, пов'язане з розривом між швидкістю технічного прогресу й здатністю поєднувати його з новими потребами суспільства.

---

<sup>354</sup> Hantrais L. Social Policy in the European Union / Hantrais L. – London, 1995. – P. 22.

У Зеленій книзі «Європейська соціальна політика, роздуми (альтернативи) для Союзу» (Green Paper on European Social Policy. Options for the Union) – консультативному документі, опублікованому Комісією в листопаді 1993 р., – підкреслювалася важливість виходу соціальної політики на комунітарний рівень і необхідність обговорення проблем, що накопичилися на всіх рівнях ЄС. Головною метою Зеленої книги була спроба ініціювати широкий діалог між соціальними партнерами.

Основні межі соціальної політики ЄС були оформлені в документі під назвою Біла книга «Європейська соціальна політика: шлях для союзу», опублікованому в липні 1994 р. (White Paper on European Social Policy – a Way Forward for the Union). Вісім із десяти розділів Книги присвячені основним напрямкам соціальної політики, зокрема таким, як зайнятість, професійна підготовка, умови праці й участь трудящих в організації виробництва, формування Європейського ринку праці, рівність прав жінок і чоловіків, боротьба проти соціального відчуження (social exclusion) (підтримка інвалідів, бідних, осіб похилого віку), медична допомога, соціальне партнерство. Дев'ятий розділ містив питання міжнародної співпраці ЄС, десятий – механізм реалізації та контролю над виконанням рекомендацій.

Сформульовано основні принципи й завдання, якими повинен керуватися Союз у своїх діях:

- до соціальної та економічної інтеграції через зайнятість;
- конвергенція цілей політики, окреслення загальних завдань з одночасною відмовою від повної гармонізації соціальної політики;
- визначення рівня загальних мінімальних стандартів, прийнятних для всіх членів ЄС.

Біла книга всесторонньо розглядала проблему зайнятості. Пропонувалася конкретна програма дій щодо боротьби з безробіттям, а також механізм контролю над виконанням програми з боку Євросоюзу та система звітності держав-членів. Передбачалася система заходів, спрямованих на розвиток професійного навчання, що повинно було частково вирішити проблему безробіття, розширити ринок праці й підвищити якість робочої сили<sup>355</sup>.

Велике значення надавалося питанням, пов'язаним з інтересами специфічних груп суспільства: молоді, жінок, літніх людей, інвалідів. Поряд із традиційними програмами боротьби з бідністю пропонувався розвиток житлового будівництва як засіб боротьби із соціальним відчуженням і як важливе джерело створення нових робочих місць.

---

<sup>355</sup> Европейская социальная политика : Путь для Союза. Белая Книга // Европейский Союз: прошлое, настоящее, будущее. Социальная политика. – М. : [б. и.], 1996.



Передбачалися додаткові програми, спрямовані на інтеграцію непрацевдатних людей: HELIOS, HORIZON, HANDYNET.

Ширше, ніж раніше, пропонувалося розглядати питання здоров'я й безпеки, надаючи однакового значення безпеці на робочому місці та умовам повсякденного життя, навколишньому середовищу, установленню балансу між професійним і сімейним життям.

До вступу в силу Амстердамського договору 1999 р. інструментарій Співтовариства в політиці зайнятості обмежувався заходами у сфері регіональної, структурної політики й політики конвергенції (ст. 158–162 Договору про Співтовариство), соціальної політики (ст. 136–148 Договору) та політики у сфері освіти й молодіжної політики (ст. 149–150 Договору). Європейський соціальний фонд (ЕСФ) і Європейський фонд регіонального розвитку (ЕФРР), а також програми сприяння в межах освітньої програми ЄС виконують окремі дії, направлені на підвищення гнучкості ринків робочої сили і нових норм робочого часу, на кваліфікування робочої сили й відкриття нових ринків робочої сили в секторах економіки, що мають тенденцію до швидкого зростання (надання послуг, нові технології, інформація, комунікація, навколишнє середовище). У статтях 136–148 Договору про Співтовариство в Погодженні про соціальну політику внесено елементи політики зайнятості.

Повноваження у сфері представлення ситуації на ринку праці, умов праці, зв'язків між країнами в колективному трудовому договорі й соціальних гарантій бере на себе Співтовариство. Усі ці повноваження воно виконує з урахуванням кожного конкретного випадку та конкретної групи осіб, часу здійснення проекту або специфіки регіону.

З інтеграцією цієї угоди політика рівності Співтовариства набуває ще більшого значення не тільки в політиці зайнятості. Після того, як Комісією в 1993 р. була представлена Біла книга про зростання, конкурентоспроможність і зайнятість, держави-члени почали активно прагнути до посиленої координації стратегій зайнятості, досі значною мірою ізольованих одна від одної. На засіданні Європейської ради в Ессені в грудні 1994 р. глави держав і урядів уперше визначили сфери діяльності по ліквідації масового безробіття й ініціатив Співтовариства з метою дієвого з погляду зайнятості використання економічного зростання.

Черговий перегляд основних положень щодо соціальної політики ЄС відбувся в червні 1997 р. на Амстердамському саміті. Однією з найважливіших змін було приєднання Великобританії до Угоди про соціальну політику. Перемога лейбористів на виборах у Великобританії в травні 1997 р. спричинила зміну позиції нового уряду стосовно комунітарної соціальної політики. Було висловлено бажання Великобританії приєднатися до соціальних зобов'язань ЄС. Це рішення

дало змогу інкорпорувати Угоду про соціальну політику в основний текст Амстердамського договору й анулювати Протокол про соціальну політику. Таким чином, дії ЄС у соціальній сфері стали розповсюджуватися на всіх учасників домовленостей, що дало змогу також розширити сферу дій.

Відмінністю в розробці основних положень Амстердамського договору від попередніх була активніша участь неурядових організацій, так званих соціальних партнерів, регіональних, національних інститутів у його розробці, що привело до включення в текст Амстердамського договору низки положень, що стосуються розширення демократичних процедур і захисту прав людини, у т. ч. і соціальних прав. Розширено сферу ухвалення рішень кваліфікованою більшістю: в аспекті надання рівних можливостей, соціального включення, суспільної охорони здоров'я та працевлаштування.

Важливим доповненням було ухвалення рішення про вироблення загальної стратегії зайнятості. Створено новий інститут – Комітет із зайнятості, що «має консультативний статус, для сприяння координації політики держав-членів у сфері зайнятості та регулювання ринку робочої сили». Одним із головних завдань Комітету є спостереження «за станом зайнятості і політикою зайнятості держав – членів і Співтовариства».

Амстердамський договір створив єдину законодавчу базу для проведення загальної соціальної політики. Раніше соціальна політика регулювалася на підставі окремих статей договорів, Угодою й Протоколом про соціальну політику, долучених до Маастрихтського договору. Після інкорпорації Угоди про соціальну політику в текст Амстердамського договору виник єдиний простір ухвалення рішень у соціальній сфері.

Крім того, Амстердамський договір підсилив положення про рівноправність чоловіків і жінок на ринку праці, створив механізм вирішення однієї з найважливіших соціальних проблем ЄС – безробіття, вніс додаткові зобов'язання, що стосуються організації охорони здоров'я й положення про захист прав мігрантів–громадян ЄС, розширивши повноваження Європейського суду в цій сфері. В Амстердамському договорі також було зафіксовано наміри ЄС гарантувати та захищати права осіб похилого віку й людей з обмеженими можливостями, боротися з расовою дискримінацією. Цей договір підготував подальші кроки розширення соціальної політики та переходу її на конституційну основу як загальногромадського права всіх жителів Європейського Союзу.

Нового імпульсу реформи набули з розвитком спільного європейського ринку. Реформування ринків праці, боротьба з бідністю, забезпечення соціального захисту населення – усі ці питання вирішуються спільними зусиллями країн – членів ЄС. Динамічна

взаємодія трьох складників – економічного, соціального та політики зайнятості – є визначальною у формуванні нової загальноєвропейської соціальної політики, прийнятої на саміті в Ніцці 2000 р., результатом чого стало підписання нового договору по завершенню роботи міжурядової конференції.

Згідно з Лісабонським договором соціальна політика в аспектах, визначених ДФЄС, належить до загальних компетенцій Союзу, а отже право ЄС у цій частині є пріоритетним щодо законодавства країн-членів. Соціальна політика ЄС деталізується в статтях 151–164.

Соціальні права, також включені в Хартії основних прав, яка стала юридично обов'язковою згідно зі ст. 6 ДЄС.

Також Лісабонським договором урегульовано частину соціальної політики, яка стосується зайнятості, умов праці й трудового права. Союз має за мету сприяння зайнятості, поліпшення умов праці та соціальний захист, підтримку соціального діалогу й боротьбу із соціальною ізоляцією (ст. 153 ДФЄС).

У межах звичайної законодавчої процедури кваліфікованою більшістю голосів ухвалюються рішення щодо:

- покращення, зокрема, робочого середовища задля захисту здоров'я та безпеки працівників;
- умов праці;
- інтеграції осіб, виключених із ринку праці;
- рівності між чоловіками й жінками;
- боротьби із соціальною ізоляцією;
- модернізації систем соціального захисту.

Одноголосність у Раді міністрів передбачена щодо ухвалення питань, які охоплюють:

- соціальне забезпечення та соціальний захист працівників;
- захист працівників, у яких закінчуються контракти;
- інформацію та консультації працівників;
- представництво й колективний захист інтересів працівників та працедавців,
- право працівників брати участь у спільному управлінні;
- умови праці для громадян третіх країн.

Також ДФЄС регламентує укладення колективних договорів на рівні ЄС (ст. 155), передбачає створення Комітету з питань соціального захисту з дорадчим статусом для того, щоб сприяти співпраці між державами-членами та з Комісією у сфері політики соціального захисту (ст. 160) і визначає мету Європейського соціального фонду як полегшення працевлаштування для працівників, підвищення географічної й професійної мобільності працівників у межах Союзу та сприяння їхній адаптації до промислових змін і змін систем виробництва, зокрема через професійне навчання та перекваліфікацію (ст. 162).

Таким чином, на початок ХХІ ст. ЄС виробив єдині критерії соціальної політики. Європейські регламентації щодо умов праці й соціальних стандартів є доцільним шляхом для досягнення оптимального соціального устрою. Нормативно вдосконалена соціальна модель ЄС ґрунтується на розвитку людського капіталу, що є визначальним фактором установа традиційної соціальної солідарності та справедливості, а також на так званому «соціальному партнерстві», тобто безпосередній участі соціальних партнерів у формуванні законодавчої бази ЄС у сфері соціальної політики.