ПАУСІ

ПОЛЬСЬКО-АМЕРИКАНСЬКО-УКРАЇНСЬКА ІНІЦІАТИВА ПРО СПІВПРАЦЮ

Донецький молодіжний дебатний центр

Роль органів місцевої влади в процесі європейської інтеграції. Польський досвід

Цю публікацію створено за підтримки Польсько-Американсько-Української ініціативи про співпрацю (ПАУСІ), яка фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (АМР США) відповідно до договору про співпрацю № 121-A-00-00-00822-00 в рамках проекту “Роль органів місцевої влади в процесі європейської інтеграції. Польський досвід”.

Погляди викладені у цьому виданні авторами є думками його авторів і необов'язково співпадають з позиціями АМР США, Freedom House чи ПАУСІ.

ПАУСІ

ПОЛЬСЬКО-АМЕРИКАНСЬКО-УКРАЇНСЬКА ІНІЦІАТИВА ПРО СПІВПРАЦЮ

Донецький молодіжний дебатний центр

Роль органів місцевої влади в процесі європейчської інтеграції. Польський досвід

Донецьк 2004

УДК Т3(4УКР)я73

Співавтори

Тодоров І.Я.
Дьомкіна В.В.
Донець А.С.
Шейгус В.А.

Ця публікація підготовлена за сприяння Польсько-Американсько-Української Ініціативи про співпрацю (ПАУСІ), яка фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (АМР США) відповідно до договору про співпрацю №121-00-00-00822-00 в рамках проекту "Роль органів місцевої влади в процесі європейської інтеграції. Польський досвід"

ЗМІСТ

Передмова..... 3

Стандарти Європейського Союзу в сфері дотримання прав людини, соціальної та громадської політики..... 5

Європейський Союз: працевлаштування і соціальна політика..... 5

Рівні можливості та рівні права: Європейський Союз за рівність між жінками та чоловіками..... 16

Боротьба з дискримінацією та соціальною виключеністю..... 18

Громадська політика Європейського Союзу..... 20

Досвід Польщі в досягненні стандартів Європейського Союзу в сфері дотримання прав людини, соціальної та громадської політики..... 22

Права людини та захист прав меншин..... 22

Соціальна політика..... 24

Громадська політика..... 27

Європейська інтеграція України: можливості та перспективи використання польського досвіду..... 31

Документи..... 44

Пропозиції м. Харцизька щодо внесення змін в програму розвитку міста з урахуванням європейських стандартів в сфері соціальної та громадської політики..... 44

Загальна декларація прав людини (Витяг)..... 46

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права..... 48

Європейська Соціальна Хартія..... 56

Хартія Фундаментальних прав Європейського Союзу..... 78

Передмова

На сучасному етапі реалізації Програми інтеграції України до Європейського Союзу виникає ряд гострих проблем, пов'язаних, перш за все, з недостатньою обізнаністю, а, відтоді, і недостатньою кваліфікацією кадрів, які б були в змозі забезпечити успішну реалізацію цієї програми. Як показують висновки соціологічного дослідження (січень 2003 року), проведеного Центром перспективних досліджень, респондентами якого стали представники органів місцевого самоврядування, представники НУО, навчальних закладів та журналісти, 75,4% з них зовсім необізнані з стандартами Європейського Союзу у тих сферах, у яких вони працюють. Такий високий відсоток необізнаності спеціалістів, які безумовно мають стати ключовими фігурами у процесі інтеграції України в Європейське Співтовариство, є вражаючим та іде у розрізі з основними документами українського уряду та міжнародними угодами. Так, серед короткострокових (2000-2001 рр.) та середньострокових (2002-2003 рр.) пріоритетів Програми інтеграції України до ЄС вказується на необхідність оптимізації державної інформаційної інфраструктури; організації та координація дій суб'єктів інформаційної політики, спрямованих на суспільну підтримку курсу України на інтеграцію до ЄС та широку суспільну інформованість про Україну і ЄС. Що стосується професійної підготовки кадрів, то короткострокові та середньострокові пріоритети визначаються Статтею 59 Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами, яка е основним документом, який сьогодні регулює відносини між Україною та Європейським Союзом. Зокрема у Статті 59 йдеться: *„Сторони здійснюють співробітництво з метою підвищення рівня загальної освіти та професійної кваліфікації в Україні, як у громадському, так і в приватному секторах".* Окремим пунктом виділяються професійна підготовка керівників підприємств державного та приватного секторів та цивільних службовців. Вочевидь, зобов'язання вищих органів влади України не виконуються певною мірою, від того більш ніж три чверті людей, від яких залежить реалізація планів з європейської інтеграції нашої країни не володіють інформацією зі стандартів та норм ЄС, навіть у тих галузях в яких вони працюють.

Ситуація загострюється й відсутністю працюючого механізму реалізації Програми інтеграції України до ЄС. Представники органів місцевого самоврядування та виконавчих органів влади місцевого рівня не знають та не бачать своєї ролі в процесі Європейської інтеграції, покладаючись у цій справі на центральні органи влади. Тому, недотримання зобов'язань у сфері освіти та професійної підготовки породжує суспільне непорозуміння курсу України на Європейську інтеграцію. У засобах масової інформації дедалі частіше звучить словосполучення „Європейський Союз", урядовці, в тому числі і Президент країни, запевняють про незмінність курсу країни на європейську інтеграцію, на вулицях деколи з'являються постери з написами „Ми за європейське майбутнє України", але нажаль, як для представників органів місцевої влади, так і для більшості пересічних громадян „європейське майбутнє" лише відірване від реальності гасло. Ситуація підтверджується і власним досвідом Донецького Молодіжного Дебатного Центру, який під час реалізації попереднього проекту (PAUCI-03-0310-116) дійшов висновку, щодо повного або часткового нерозуміння представниками органів місцевого самоврядування інтеграційних процесів в Україні та їх доцільності взагалі.

Як бачимо, сьогодні в реалізації Програми інтеграції України в ЄС існують певні вади, які, якщо не будуть своєчасно ліквідовані, можуть являти собою серйозну загрозу для повноцінної та збалансованої реалізації зовнішньополітичного курсу України. Ці вади були відмічені представниками Європейського Союзу на Самміті Україна – ЄС що відбувався на початку жовтня 2003 р. в Ялті.

Таким чином, сьогодні Україні необхідні рішучі заходи щодо створення стабільної основи для реалізації європейського вибору України. Такими заходами на думку відомого в нашій країні фахівця у галузі європейських і міжнародних досліджень Григорія Немирі мають стати по-перше – підготовка державних службовців з питань європейської інтеграції; по-друге –

освіта, а саме створення, вдосконалення та посилення інституцій які пропонують курси з європейської інтеграції, прискорене запровадження відповідних спеціалізацій у рамках навчальних програм університетів і інститутів, а також з точки зору перспективи введення в програму середньої школи спеціального предмету, який знайомив би учнів з Європою, європейськими традиціями, сучасними політичними та економічними інституціями.

З цього приводу, значний інтерес викликає досвід країн пострадянського простору, зокрема найближчого сусіда України Польщі, яка за достатньо короткий час змогла добитись великих успіхів у напрямі інтеграції у Європейське Співтовариство, і навесні 2004 року набула статусу повноправного члена ЄС.

Брошура, що пропонується, має на меті ознайомити читача з основними стандартами Європейського Союзу в галузі соціальної та громадської політики, досвідом Польщі та роллю органів місцевої влади у процесі досягнення цих стандартів. Крім того, в цій публікації вміщено практичні рекомендації представників органів місцевої влади Східної України, учасників проекту "Роль органів місцевої влади в процесі європейської інтеграції. Польський Досвід".

Стандарти Європейського Союзу в сфері дотримання прав людини, соціальної та громадської політики

Неможна створити ідеальних законів та ідеальних стандартів для того щоб забезпечити їх безумовне дотримання. Це як джентельменський клуб. Коли Ви є членом клубу Ви дотримуєтесь встановленних правил. Якщо Ви їх не дотримуєтесь, то Ви більше не член клубу.

Кшиштоф Фігель
Почесний консул республіки
Латвія в Гданську

Європейський Союз: працевлаштування і соціальна політика

Ціллю Європейської політики працевлаштування та соціальної політики є сприяння досягненню гідної якості та високих стандартів життя для всіх членів активного та здорового су-спільства. До сьогодні реалізація со-ціальної політики допомогла поліпшити життя мільйонів громадян Європейсь-кого Союзу, включаючи безробітних, престарілих, інвалідів, соціально не-захищених, людей, яких дискриміновано на ринку праці тощо.

Завдяки "Європейській соціальній моделі", яка набуває дедалі більшого поширення та популярності, люди в Європейському Союзі не залишені один на один з ринковими силами. Навпаки, вони мають доступ до однієї з найсильніших в світі систем соціального захисту. Це стало можливим завдяки переконанню Європейського Союзу в тому, що конкуренція між бізнес-компаніями необхідна для покращення продуктивності та економічного зростання, так само солідарність між громадянами є життєво необхідною для встановлення стабільного суспільства та доступу до життєвих благ.

Яким чином Європейський Союз запроваджує свою політику трудових відносин та соціальну політику?

Власне Європейський Союз не займається Європейською трудовою та соціальною політикою та не несе строгої відповідальності за її впровадження. Соціальна політика - це сфера відповідальності країн-членів. У відповідності до принципу субсидіарності, Європа втручається у справи країн-членів, тільки у тих випадках, коли це втручання необхідне. Таким чином, ЄС встановив тільки мінімум стандартів та мінімум прав. Країні-члени, тим не менш, можуть встановлювати правила та положення, які є кращими за Європейське соціальне забезпечення.

Вирішення соціальних проблем Європи потребує участі та залучення якомога більшої кількості сторін. Ось чому Європейська політика трудових відносин та соціальна політика реалізується спільно з Державами-членами в партнерстві та співпраці з асоціаціями та громадськими організаціями (НПО). В середині 1990-х років ці організації разом сформували "Платформу Європейських Соціальних НПО", які роблять свій внесок в розробку рекомендацій щодо Європейської соціальної політики. Громадські організації також виступають експертами та важливими партнерами Європейського Союзу в реалізації Європейської соціальної політики та створюють життєво важливу ланку між ЄС та його громадянами завдяки створенню "соціального діалогу". Завданнями трудової та соціальної політики, включаючи подальший розвиток громадського діалогу, а також "соціального діалогу", наприклад, переговори між соціальними партнерами на Європейському рівні.

Ціллю європейської інтеграції у відповідності до Угод є: "Співтовариство (Європейський Союз) повинен мати своїм завданням сприяти гармонічному, збалансованому та сталому розвитку економічної діяльності, високому рівню зайнятості та соціального захисту, рівності між чоловіками та жінками, сталому та безінфляційному економічному зростанню, високому рівню конкурентоспроможності та конвергенції економічної діяльності, високому рівню захисту та покращенню якості навколишнього середовища, підйому стандартів життя та економічній та соціальній згуртованості та солідарності між Державами-членами".

Стаття 2 Угоди про створення Європейського Співтовариства (ЄС), у відповідності до поправок внесених Амстердамською Угодою 1997 року. Європейське Співтовариство (ЄС) є "першим стовпом", частиною Європейського Союзу

Яку роль відіграють соціальні партнери?

Соціальні партнери - це профспілки та організації роботодавців. Їх Європейські парасолькові організації відіграють важливу роль через участь, поряд з встановленими процедурами, у формуванні трудової та соціальної політики. В 1985 році Європейська Конфедерація роботодавців (UNICE), Європейська Конфедерація Профспілок (ETUC) та Європейський Центр Підприємств за участю громадськості (CEEP) погодилися регулярно працювати разом.

Угода з Соціальної політики, датована 1992 роком, перетворила профспілки та організації роботодавців на професійних радників Європейських інституцій. Згодом, у 1997 році з підписанням Амстердамського договору вони отримали статус колегіального органу прийняття рішень. Тепер, коли соціальні партнери доходять згоди, вони можуть передавати свої угоди Європейським інституціям для їх подальшої трансформації в закони Європейського Союзу. Таким чином, робітники та роботодавці відіграють важливу роль в формуванні трудової та соціальної політики. Вони стали партнерами, що є важливою передумовою для вирішення проблем, коли в Європі перед соціальною політикою постають виклики економічних чи соціальних змін.

Вплив розширення ЄС на трудову та соціальну політику.

До Європейського Союзу приєднались 12 країн. Вступ нових держав-членів до Європейського Союзу викликає певні труднощі для ЄС не тільки в сфері економіки, але і в соціальній сфері з точки зору стандартів життя, які в більшості країн кандидатів є нижчими за середньоєвропейський. Громадяни Європейського Союзу із стурбованістю можуть спитати, що станеться з соціальною системою Європейського Союзу, коли до його складу увійдуть нові члени. Занепокоєння громадян особливо відчутні в тих країнах ЄС, які мають спільні кордони з країнами-кандидатами. Громадяни побоюються напливу робітників з нових країн-членів ЄС, що в свою чергу спричинить розлад соціальної системи ЄС. Фактично ж, такі побоювання значно перебільшені, оскільки Європейський Союз вимагає від країн-кандидатів наблизити рівень соціальних прав до Європейського задовго до набуття країною-кандидатом статусу дійсного члена ЄС.

Країни-кандидати повинні поступово запроваджувати правила Європейського Союзу, включаючи соціальне законодавство для того, щоб отримати можливість набути членство ЄС. Європейський Союз надає допомогу країнам-кандидатам у модернізації своєї соціальної системи через реалізацію "партнерства заради вступу", яке включає значну фінансову підтримку з боку Європейського Союзу, а також обмін досвідом та ноу-хау. Наприклад, для представників країн-кандидатів при підтримці Європейського Союзу були організовані освітні тренінги. Таким чином, існуюча стратегія дій, що передують вступу Європейського Союзу, допомагає країнам-кандидатам та дозволяє зберігати соціальну стабільність в ЄС.

Головні завдання Європейської соціальної політики описані в Статті 136 Угоди про заснування Європейського Співтовариства: "Співтовариство (Європейський Союз) та Держави-члени [...] повинні мати своїми завданнями сприяння зайнятості населення, покращенню умов життя та праці, належному соціальному захисту, діалогу між роботодавцями та робітниками, розвитку людських ресурсів з оглядом на довготривалий високий рівень зайнятості та подолання виключеності, одночасно забезпечуючи процес гармонізації.

Яке значення має Амстердамський договір для трудової та соціальної політики?

Амстердамський договір, який було підписано у 1997 році, та який вступив в силу в травні 1999 року, став відправною точкою Європейської трудової та соціальної політики. На Саміті в Амстердамі голови держав та урядів внесли до договору окрему частину щодо трудових відносин та вперше задекларували, що трудова політика є спільним Європейським завданням.

Договір також поставив ряд нових завдань перед Європейською соціальною політикою. Наприклад, до компетенції ЄС увійшли питання боротьби з дискримінацією та допомоги соціально незахищеним громадянам у визначенні свого місця в суспільстві, що робить таким чином свій внесок у створення інтегрованого суспільства.

Амстердамський договір є значущим і тому, що зробив трудову та соціальну політику дійсно європейською. Протягом 1990-х років, заходи, здійснені в соціальній сфері, базувались на положеннях Угоди по Соціальній Політиці, яка стала додатковим протоколом до Маастрихтської угоди1992 року, а також на Хартії Європейського Союзу з Фундаментальних Соціальних прав робітників, прийнятій головами держав та урядів у 1989 році. Фундаментальні права робітників, проголошені урядами країн Європейського Союзу, гарантують безпеку та охорону здоров'я на робочому місті, професійне навчання та рівне ставлення до чоловіків та жінок. Оскільки Хартія не мала статусу закону, Угода по соціальній політиці надала Європейському Союзу повноваження втручатися в ті сфери соціальної політики країн, які охоплювались Хартією. Однак Велика Британія не підписала ані Хартію, ані Угоду по Соціальній Політиці. В результаті деякі з законів ЄС діяли тільки в 14 країнах-членах з 15. Амстердамська Угода поклала кінець цьому розрізненому розвитку соціальної політики Європейського Союзу. Угода по Соціальній політиці зараз є невід'ємною частиною Амстердамської Угоди, а її положення - обов'язкові для виконання всіма без винятку країнами-членами. Всі громадяни ЄС зараз можуть покладатись на соціальне законодавство, прийняте Європейським Союзом протягом 1990-х років, в тому числі і у Великій Британії.

Що таке Програма Соціальних Дій?

В 1993 році Європейська Комісія розпочала широкі консультації щодо майбутнього Соціальної політики Європейського Союзу. Метою консультацій - необхідність проведення яких виходила з завдань поставлених у Білій та Зеленій Хартіях по Соціальній Політиці 1993 та 1994 років – була розробка широкої, інноваційної та далекоглядної Європейської Соціальної політики. Результатом консультацій стала середньострокова Програма Соціальних Дій на період 1995-1997 років.

Ґрунтуючись на досягненнях першої Програми та нових стимулах наданих процесами трудових відносин та Амстердамським Договором, Програма Соціальних Дій на 1998-2000 роки встановила нову схему розвитку Європейської Соціальної Політики. Її ключовими завданнями є встановлення суспільства рівних можливостей та надавати людям можливість постійно підвищувати свою кваліфікацію відповідно до вимог швидкого технологічного розвитку. Вона поєднує три основних напрямки діяльності - праця, навички та мобільність; ринок праці, який постійно змінюється; суспільство рівних можливостей. Ця схема дій у соціальній сфері реалізовувалась разом з Європейською Трудовою Стратегією, прийнятою в Амстердамі в 1997 році.

Стаття 125 Угоди про заснування Європейського Співтовариства встановлює завдання Європейської Стратегії Зайнятості: "Держави-члени та Європейське Співтовариство (Європейський Союз) мають […] працювати у напрямку розвитку скоординованої стратегії зайнятості та безпосередньо для створення кваліфікованої та адаптивної робочої сили та ринків праці, здатних реагувати на економічні зміни […]".

Більше кращих робочих місць для всіх: Європейська Трудова Стратегія

На початку XXI століття високий рівень безробіття є найбільш серйозною економічною та соціальною проблемою майже для всіх країн Європейського Союзу. Кожен десятий громадянин ЄС не здатен знайти роботу. Рівень працевлаштування в Європі дорівнює 61%, що на 10 процентних позицій нижче, ніж в Сполучених Штатах та Японії. Хоча мільйони робочих місць створюються в Європі, мільйони людей залишаються без роботи. Більше половини громадян, які шукають роботу, є безробітними більше року. Найбільші проблеми з отриманням роботи виникають у людей, які становлять особливо проблемну категорію на ринку праці: люди, які не працюють протягом тривалого часу, молодь, люди середнього віку, люди з фізичними вадами, жінки та національні меншини. Рівень працевлаштування жінок в Європі на 20% нижче, ніж чоловіків. Серед людей з фізичними вадами він ще нижчий – приблизно на 30% від середньоєвропейського. Тому, метою ЄС є не просто створення більшої кількості робочих місць, а надання кращих можливостей для людей тих груп, які дотепер мали менше можливостей працевлаштування. На початку 1990-х стало ясно, що і економічного зростання як такого не було достатньо для вирішення структурних проблем, які впливали на ринки праці Європейського Союзу. Біла Книга Європейської комісії під лозунгом "Зріст, конкуренція, працевлаштування" у 1993 році започаткувала дискусію з питання забезпечення постійних робочих місць та кращих можливостей для людей які мають менше можливостей для працевлаштування. В результаті цієї дискусії з'явилась "Європейська трудова стратегія", яка стала складовою частиною Амстердамського Договору. В 1997 році на Саміті в Люксембурзі Голови держав та урядів вперше прийняли "керівні принципи зайнятості" з ціллю розвитку політики більш активного ринку праці, ніж у минулому. Замість концентрації уваги на наданні суто грошової допомоги безробітним, превентивні заходи мали стати головним завданням сьогодення, маючи на меті приділення особливої уваги створенню можливостей для працевлаштування безробітним, розвитку підприємницької діяльності, адаптації підприємців та робітників до економічних та технологічних змін та створенні рівних можливостей для чоловіків та жінок, а також для людей з фізичними вадами.

Як на практиці функціонує Європейська Трудова стратегія?

Завдання Європейської трудової стратегії це не просто лозунги. Уряди країн членів ЄС прийняли дуже детальні заходи (політики) які спираються на чотири основи (див. мал.)

Основи Трудової стратегії Європейського Союзу є не просто настановами для країн-членів, вони також складають невід'ємну частину всієї політики Європейського Союзу. На тих самих принципах будується політика всіх рівнів – регіонального, національного та загальноєвропейського. Країни-члени Європейського Союзу координують політику своїх ринків праці у відповідності до щорічного циклу, який працює таким чином:

1. На початку року з пропозиції Комісії Рада ЄС затверджує серію пріоритетних сфер дій – Трудові Інструкції, що містять конкретні завдання.
2. Кожна країна складає національний план дій, який описує застосування Інструкцій з тим, щоб якомога краще впровадити їх положення в країні. Цей процес має залучати широке коло партнерів: профспілки, роботодавців, місцеві та регіональні органи влади.
3. Європейська Комісія та Рада Європейського Союзу разом вивчають кожен національний план та складають звіт, який презентують на Грудневій Європейській Раді (Самміт Європейського Союзу). Комісія також презентує рекомендації щодо внесення змін до Трудових Інструкцій на наступний рік.

Можливість влаштуватись на роботу

Цей напрямок стосується навичок людей, які шукають роботу. Тренінги, курси підвищення кваліфікації, курси перекваліфікації та консультації щодо кар'єрного росту є основними інструментами застосовуючи які, уряди можуть гарантувати, що люди, які шукають роботу мають відповідні навички та знання, необхідні на ринку праці. Цілями існування цих інструментів є:

- всім молодим людям мають пропонувати тренінги, курси підвищення кваліфікації, проходження виробничої практики чи стажування, до того, як термін перебування їх безробітними становитиме 6 місяців
- дорослим безробітнім має бути запропонований новий старт для отримання роботи через навчання на курсах підвищення кваліфікації та консультацій з кар'єрного росту до того, як термін перебування їх безробітними становитиме 12 місяців
- щонайменше кожній п'ятій безробітній людині має бути надана можливість навчатись на курсах перекваліфікації чи курсах підвищення кваліфікації
- має бути знижена кількість випадків коли учні кидають навчання в школі та має бути створена нова, чи покрашена існуюча система освіти

Уряди держав-членів можуть досягти цих цілей тільки тоді, коли організації, які представляють інтереси роботодавців та робітників дійдуть згоди підвищити можливості навчання на тренінгах та курсах, збільшити час навчання та створити інші можливості для отримання навичок.

Підприємництво

Якщо мають створюватись нові робочі місця то дуже важливим завданням є покращення умов для існування бізнесу. Тому, головним наміром країн Європейського Союзу є спрощення процедури започаткування нового бізнесу та сприяння, таким чином, утворення самозайнятості. Ці завдання виконуватимуться шляхом:

- виявлення існуючих перешкод для створення малого та середнього бізнесу та внести відповідні зміни для їх усунення
- зменшення податкового тиску на робітників, особливо тих, хто працює на низькооплачуваних роботах
- пошук можливостей створення нових робочих місць в соціальній сфері, наприклад у волонтерському чи кооперативному секторах

Здатність до адаптації

Бізнес та роботодавці мають постійно бути готовими до пристосування до нових умов. Така ситуація обумовлюється швидким розвитком нових технологій та постійними змінами на ринку праці. Ця адаптація має полегшуватись шляхом:

- Розвитком стратегій для сучасної та гнучкої організації праці у співпраці з соціальними партнерами.
- Дослідження необхідності впровадження нових типів робочих контрактів у відповідності до вимог великого розмаїття форм працевлаштування.
- Запровадження, коли можливо, заохочення участі в індивідуальних та корпоративних курсів підвищення кваліфікації.

Рівні можливості

Держави-члени Європейського Союзу приділяють особливу увагу забезпеченню рівних кар'єрних можливостей чоловікам та жінкам а також посиленню інтеграції людей з обмеженими можливостями до ринку праці. Виходячи з цього вони мають зробити наступні кроки:

- Прийняти міри для надання можливості більшому числу жінок влаштовуватись на роботу та отримувати доступ до галузей та сфер зайнятості, в яких раніше перевага надавалась лише чоловікам;
- Покращити можливість отримання відпустки по догляду за дитиною а також послуги по догляду за престарілими людьми для надання жінкам більше можливостей для пошуку роботи або залишатись на робочому місці;
- Поступово усувати перешкоди які створюють труднощі повернення до роботи після тривалої перерви (наприклад виховання дитини), як для чоловіків так і для жінок;
- Приділяти особливу увагу тим труднощам, з якими зустрічаються люди з обмеженими можливостями у пошуках роботи.

З пропозиції Комісії Рада Європейського Союзу, якщо необхідно, може висунути свої рекомендації Урядам країн-членів ЄС. Інакше кажучи, Рада може рекомендувати конкретні заходи краї-нам-членам, щоб допомогти їм виконати завдання їх трудової політики. Таким чином, Європейський Союз двічі залучається до трудової політики: завдяки власній політиці та через підтримку політики країн-членів.

Одразу ж після самміту, присвяченого трудовій політиці та трудовим відносинам у 1997 році, були розроблені конкретні дії на загальноєвропейському рівні: програма фінансової підтримки для маленьких та середніх підприємств, яка отримала назву "зріст та трудова ініціатива". Метою цієї програми є полегшення доступу до кредитування та фінансових гарантій для маленьких та середніх підприємств, які часто високо інноваційні та здатні створювати більше робочих місць, ніж інші підприємства.

Європа, яка вкладає гроші у людей: Європейський Соціальний Фонд.

Європейський Соціальний Фонд (ESF) є фінансовим інструментом Європейського Союзу для здійснення інвестицій в людей. Починаючи з 1957 року, Європейський Соціальний Фонд використовував принцип спільного фінансування для допомоги державам-членам у сфері розширення можливостей працевлаштування громадян ЄС та підвищення кваліфікації працівників.

Європейський Соціальний Фонд спрямовує гроші Європейського Союзу на допомогу державам-членам задля досягнення спільної мети, а саме - створення більшої кількості кращих робочих місць. Місією Європейського Соціального Фонду є запобігання та боротьба з безробіттям заради підготовки європейської робочої сили та компаній до потреб нового часу та запобігання втрати людьми зв'язку з ринком праці.

Європейський Соціальний Фонд виконує такі функції:

- Допомагає людям розвивати професійні навички, особливо тим, хто має проблеми з отриманням роботи, кому загрожує звільнення, чи хто повертається на своє робоче місце після тривалої перерви.
- Підтримує держави ЄС у їх намаганнях впроваджувати нову політику або нові системи подолання причин безробіття та покращення кваліфікації працюючих.
- Пристосовує свою підтримку до специфічних проблем регіонів, які потребують допомоги.

На порозі нового тисячоліття Європейський Союз має нові повноваження. Одним з головних пріоритетів є боротьба проти безробіття, а необхідність покращення професійних навичок робітників виникає з потреби покращення перспектив та компетентності самого Європейського Союзу.

Не зважаючи на те що в Європі були створені нові робочі місця, це мало вплинуло на зменшення числа безробітних. Головною причиною цього є невідповідність професійної кваліфікації людей сучасним вимогам ринку: люди мають розвивати професійні навички, актуальні для сьогодення, та отримувати кваліфікацію, щоб мати роботу, а компанії мають володіти новими знаннями та навичками для забезпечення економічного зростання та створення нових робочих місць, особливо в нових сферах виробництва та бізнесу.

З 2000 року для Європейського Соціального Фонду розпочався новий семирічний період, під час якого його власний потенціал, як політичний, так і управлінський, буде повністю інтегрований в діяльність держав-членів під час практичної реалізації Європейської Трудової Стратегії.

Європейський Соціальний Фонд є одним з чотирьох Структурних фондів. Іншими трьома є: Європейський Сільськогосподарський Гарантійний Фонд, Фінансовий Фонд Рибальства та Європейський Фонд Регіонального розвитку. Спільним завданням цих фондів є зменшення розбіжностей в стандартах життя людей та регіонів Європейського Союзу.

Протягом 2000-2006 років чотири фонди витратять близько 195 мільярдів євро на досягнення трьох цілей:
Ціль 1: Розвиток регіонів, які відстають від інших. Більше двох третин грошей Структурних фондів призначені для регіонів, в

яких ВВП на душу населення є нижчим за 75% від середньоєвропейського рівня. Такі регіони є у дев'яти країнах Європейського Союзу. Це найвіддаленіші регіони ЄС (заморські департаменти (області) Франції, Азорські, Мадерські та Канарські острови). Подібна допомога також направляється у малонаселені північні регіони Швеції та Фінляндії.

Ціль 2: Підтримка економічної та соціальної конверсії в чотирьох сферах, кожна з яких має власні труднощі: ті, хто має проблеми пристосування до змін в промисловій сфері та сфері послуг, сільські місцевості, що занепадають, проблемні урбанізовані території та депресивні території, які значною мірою залежать від рибальства.

Ціль 3: Надати фінансування тим територіям, які не охоплюються першою ціллю з метою допомогти адаптувати та модернізувати систему освіти, професійної освіти та працевлаштування.

Що може робити Європейський Соціальний Фонд?

Робота Європейського Соціального Фонду в основному сфокусована на підтримці осіб, які потребують стати більш конкурентоспроможними на ринку праці, але також можуть використовуватись для покращення систем та структур ринку праці.

Європейський Соціальний Фонд може надавати підтримку для досягнення широкого кола політичних завдань, спрямованих допомогти країнам-членам розвивати власні ринки праці та підвищувати професійну кваліфікацію людей, які працюють або шукають роботу. Держави-члени та регіони Європейського Союзу мають різні підходи та структури. Вони вирішують, яким аспектам політики слід приділяти особливу увагу і як ефективніше використовувати гроші ЄСФ, хоча від них вимагається приділяти особливу увагу розвитку професійних навичок та створенню рівних можливостей, а також забезпеченню внесення відповідних пунктів у місцеві плани розвитку.

Програми ЄСФ, спрямовані на реалізацію місцевих планів розвитку, будуть функціонувати на протязі семи років. Напрямки політики розробляються відповідно до цих планів, їх пунктів мають дотримуватись держави ЄС під час реалізації Європейської Трудової Стратегії.

Які заходи фінансуються Європейським Соціальним Фондом?

Протягом програмного періоду з 2000 по 2006 ЄСФ частково профінансує заходи держав-членів в п'яти різних пріоритетних сферах:

- Розвиток активної політики ринку праці;
- Надання допомоги представникам групи ризику, соціально незахищеним верствам, особливо з позицій їх конкурентоспроможності на ринку праці;
- Покращення загальної та професійної освіти з метою надання можливостей отримувати освіту та розвивати професійні навички, які мають попит на ринку праці на протязі всього життя.
- Розвиток можливостей пристосування до потреб ринку праці, вдосконалення навичок працівників в сфері дослідження, науки та технологій;
- Посилення можливостей для починання власної справи та підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці та прийняття мір до подолання ґендерної нерівності на ринку праці.

У фокусі допомоги ЄСФ будуть проекти, спрямовані на надання та покращення професійних навичок. Також, кошти ЄСІ можуть надаватись установам, які працюють над удосконаленням професійної освіти, чи в таких сферах як інформування, чи формування громадської думки. Для того щоб отримати фінансування, проекти мають гарантувати рівні можливості чоловікам та жінкам, поєднувати локальні ініціативи працевлаштування та брати до уваги сучасні інформаційні та комунікаційні технології.

Як гроші ЄСФ досягають тих, хто в цього потребує?

Кошти ЄСФ розподіляються серед держав-членів. Комісія узгоджує суми на кожну з цілей та на кожну з країн та затверджує програмні пріоритети кожної з держав-членів.

Подальше розподілення коштів, включаючи окремі проекти, що отримують від ЄСІ

співфінансування в рамках програм держав-членів, здійснюється національними органами влади країн. Громадяни ЄС отримують користь від підтримки ЄСФ через участь в тренінгах чи інших заходах. Вони проводяться цілою низкою організацій, які належать як до приватного так і до громадського секторів, такі наприклад, як освітні та тренінгові установи, волонтерські організації, профспілки та ради робітників, професійні асоціації та окремі компанії. Установи, що бажають отримати підтримку від ЄСФ, мають звертатись у Міністерство праці в своїй країні для отримання інформації.

Як громадяни Європейського Союзу можуть отримати міжнародну кваліфікацію?

Покращення кваліфікації здавна було однією з головних сфер, якими опікувався Європейський Союз. Діяльність в цій сфері не обмежується роботою Європейського Соціального Фонду, а є основною складовою цілого ряду заходів, які здійснює Європейський Союз. В сфері освіти дві програми – „Сократ" та „Леонардо да Вінчі" успішно впроваджують міжнародну освіту в університетах, школах та у професійних навчальних закладах. Вивчення іноземних мов є ключовою спеціальністю в Європейському Союзі. Заходи ЄС розроблені та спрямовані на надання рівних можливостей для отримання освіти кожному громадянину ЄС як в рідній країні так і за її межами шляхом встановлення партнерства, створення схем міжнародного обміну та усунення бар'єрів визнання кваліфікацій в іноземних дипломах. Більше мільйона людей скористались можливістю взяти участь у програмах ЄС та покращити свою кваліфікацію.

Крім того, підтримка Європейського Союзу, спрямована на дослідження та розвиток нових технологій, виділяє в пріоритети ті дії, які забезпечують впровадження нових технологій, що використовуються в повсякденному житті громадянами ЄС, сприяючи, таким чином, утворенню освіченого суспільства.

Можливості, безпека, захист та права: Політика Європейського Союзу для робітників та приватних підприємців

Робочий день багатьох робітників та приватних підприємців в Європейському Союзі різко змінився протягом 1990-х років. Сьогоднішні бізнесмени мають комп'ютери, об'єднані в комп'ютерні мережі, мобільні телефони та інше обладнання. Торги в Інтернеті, банківські системи он-лайн, використання електронної пошти як основного засобу зв'язку дуже швидко стають нормою, особливо серед молодих працівників та підприємців, не зважаючи на те, що Європа все ще відстає від США в галузі використання інформаційних технологій. Більше 500 тис. робочих місць в сфері інформаційних та телекомунікаційних технологій не можуть бути зайнятими з причини відсутності кваліфікованих спеціалістів. Нестача кваліфікованих кадрів ставить під загрозу економічний розвиток Європейського Союзу, не кажучи вже про успіх дрібних бізнесменів. Навіть ті компанії, які оснащені сучасними технологіями, не відчувають швидкого покращення своєї гнучкості, особливо в тих сферах, де ринок неухильно вимагає швидкої реакції на потреби споживачів. Для того, щоб витримувати конкуренцію, велика кількість фірм мають змінювати спосіб організації своєї роботи. Виробництво, управління, робочий процес та структура менеджменту сьогодні проходять своєрідне випробування.

Як працівники можуть бути впевненими, що фірми, на які вони працюють, забезпечені технологіями та виробничими процесами, необхідними для конкурентоспроможності фірми? Якими для їх умов роботи можуть бути наслідки таких змін? Соціальні аспекти інформаційного суспільства та успішна модернізація роботи в даний момент проходять випробування Європейської Комісії разом з соціальними партнерами. Комісія запросила соціальних партнерів приєднатись до галузевих договорів по реорганізації роботи, договорів, які регулюють співвідношення потреб робітників в безпеці з потребами роботодавців в максимальній гнучкості. Таким чином, при можливості, ЄС відстоює рішення, вироблені партнерами, наприклад, введення альтернативного робочого часу, чи запровадження нових типів контрактів.

Якими правами в Європейському Союзі користуються працівники?

Європейський Союз має справи з суб'єктами, які мають відношення до трудового законодавства, починаючи з середини 1970-х років. Не зважаючи на те, що держави-члени самі безпосередньо відповідають за трудове законодавство, економічний розвиток, що веде до створення та вдосконалення спільного ринку, вони закликали свої уряди спрямувати роботу на розробку стандартів мінімального рівня захисту працівників по всій Європі. Сьогодні в Європейському Союзі існують мінімальні вимоги щодо захисту молодих робітників на робочому місті, робочого часу, захисту від колективних звільнень, захисту на випадок зміни власників та банкрутства роботодавців. Ці права робітників відіграють важливе соціальне значення, а саме, надають впевненість в тому, що економічна конкуренція в Європейському Союзі не впливатиме негативно на рівень захисту робітників.

Права робітників в Європейському Союзі включають наступне:

- Підліткам до 15 років працювати заборонено. Їм заборонено працювати повний робочий день до 18 років.
- Дорослі робітники повинні мати 11 годин відпочинку між робочими днями (існують винятки для деяких видів занять).
- Працівники мають право заключати контракт, який встановлює їх заробітну платню, час та тривалість відпустки та термін повідомлення про звільнення.
- Особливі умови праці мають бути забезпечені для вагітних жінок та матерів, які годують груддю, або нещодавно народили дитину. Жінку не може бути звільнено з причини народження дитини, вагітності та декретної відпустки.

Досягнення в забезпечені Європейських прав, разом з робочим часом, новою формою трудової угоди та відпусткою по догляду за дитиною стало можливим завдяки "соціальному діалогу". Протягом 1990-х парасолькові організації соціальних партнерів дійшли згоди з питань відпустки по догляду за дитиною, часткової зайнятості та фіксованого періоду працевлаштування. Найважливішим результатом цих угод є те, що працівника не можуть дискримінувати за ознакою часткової зайнятості чи фіксованого періоду роботи, обумовленого контрактом. Європейська директива по відпустці по догляду за дитиною продемонструвала великий успіх соціальних партнерів, оскільки її було прийнято на основі угод між соціальними партнерами. Директива надає право як жінкам, так і чоловікам отримати відпустку по догляду за дитиною у випадку народження чи всиновлення. Це також дає батькам право повернутись на ту саму, чи таку ж саму роботу після закінчення терміну відпустки

Не зважаючи на існування трудового законодавства Європейського Союзу та Європейських прав робітників, трудове законодавство держав-членів відрізняється одне від одного. У випадку, коли уряди та партії доходять згоди, вони можуть заключати колективні угоди, які забезпечують кращий за встановлений мінімум соціальний захист робітників.

Що робить Європейський Союз в сфері охорони здоров'я та безпеки на робочому місці?

Завданням політики Європейського Союзу в цій сфері на протязі тривалого періоду є зменшення до мінімуму як нещасних випадків, так і професійних захворювань. Починаючи з 1978 року, коли було прийнято першу програму дій Європейського Союзу щодо охорони здоров'я та забезпечення безпеки на робочому місці, широке визнання ролі Європейського Союзу скасувало повну залежність від національного законодавства. Сучасне трудове законодавство Європейського Союзу базується на схемі введеній Директивою Ради Європейського Союзу № 89/391/ЕЕС з прийняття мір щодо покращення охорони здоров'я та посилення безпеки робітників на робочому місці. Ця директива створила тверду основу для багатьох подальших ініціатив.
Вона встановлює мінімум стандартів, яких мають дотримуватись держави-члени, та містить основні принципи, що охоплюють сферу запобігання професійних ризиків, сферу охорони здоров'я та забезпечення безпеки, зменшення факторів, що можуть призвести до ризику та нещасного випадку, інформування, консультування, професійне навчання робітників та їх представ-

ників. Директива має силу у всіх без виключення сферах діяльності.

Ряд директив, основаних на основній Директиві, були успішно введені в дію і зараз є нормами законодавства, яке охоплює максимальну кількість ризикових ситуацій з мінімальною кількістю правил.

Вони охоплюють різноманітні, в тому числі технічні, сфери та випадки, такі, наприклад, як використання індивідуальних засобів безпеки, роботу з візуальними технічними засобами, хімічними та біологічними речовинами, роботу у видобувній промисловості, роботу на пересувних та тимчасових будівних майданчиках, умови роботи вагітних жінок та жінок, які щойно народили дитину.

Європейський Союз вважає, що добре розроблена схема охорони здоров'я та безпеки на робочому місці є основним моментом в створені гнучкої та продуктивної робочої сили. Кращі стандарти охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, закріплені в законах та трудовою культурою, яка шукає способи запобігання нещасним випадкам, а не приймання їх як неминучого явища, приносить величезні економічні та моральні вигоди.

Для забезпечення більш структурованого підходу до інформаційної підтримки в 1995 році в Європейському Союзі в Білбао була створена Європейська Агенція з охорони здоров'я та забезпечення безпеки робітників на робочому місці. Зараз вона відіграє центральну роль в збиранні та розповсюдженні інформації, наданні технічної та наукової допомоги Комісії та Державам-членам.

Майбутнє соціального захисту в Європейському Союзі.

Система соціального захисту відіграє важливу роль в Європі. Вона забезпечує безпеку громадянам, а також політичну, соціальну стабільність та економічний успіх. Соціальне забезпечення включає лікування у випадку хвороби та після нещасних випадків на робочому місці, допомогу після звільнення та у випадку втрати роботи. Без соціальної допомоги у формі податків чи страхових виплат, чотири з десяти родин в Європейському Союзі жили б у відносній бідності (наприклад, з середнім доходом, який становить менше 50% доходів, що є в їх розпорядженні). На даний момент ця цифра становить 17%.

Сучасна соціальна система в Європейському Союзі у всіх державах-членах проходить тестування, не останню роль в якому відіграють демографічні тенденції. Середній вік європейців неухильно зростає. Середня тривалість життя в Європі в період між 1960 та 1995 роками зросла на вісім років серед чоловіків та на сім років серед жінок. Не зважаючи на таке зростання тривалості життя в ЄС, спостерігається тенденція до раннього виходу на пенсію, часто цей вік не перевищує 55 років. Старіння суспільства не може бути зупинене наступним поколінням. Прогнози показують, що в XXI столітті в Європейському Союзі буде більше літніх людей, ніж молоді. Однак, загрозу для системи соціального захисту становлять не тільки демографічні зміни, але і незмінно високий рівень безробіття. Таким чином, перед країнами Європейського Союзу стоїть завдання реформування своєї системи соціального захисту з метою забезпечення їх фінансової сталості та ефективності у майбутньому.

Яку роль відіграє Європейський Союз у системі соціального захисту?

Організація системи соціального захисту належить до сфери відповідальності країн-членів. Однак, на протязі 1990-х років Раді ЄС вдалося дійти згоди що так званої „стратегії конвергенції", створеної для поступової гармонізації політики та системи соціального захисту. Рада прийняла дві рекомендації, які встановили конкретні цілі. Наприклад, кожен громадянин, який не отримує прибутку від своєї роботи, має отримувати мінімальний прибуток від держави. На сьогоднішній день 13 держав-членів прийняли ці домовленості.

Реформа системи соціального захисту також пов'язана з Трудовою Стратегією. Держави-члени прагнуть досягти можливості надавати активну допомогу громадянам у підвищені їх професійної кваліфікації. Європейська Комісія на даному етапі постійно проводить координаційні зустрічі, на які запрошують представників організа-

цій робітників, роботодавців, представників урядів, громадських організацій та експертів. Метою цих зустрічей є обговорення та аналіз можливостей і стратегій для реформування соціальних систем дер-жав-членів. Комісія пропонує сприятливу стратегію модернізації системи соціального захисту, яка також буде повною мірою захищати інтереси людей пенсійного віку. Не зважаючи на те, яка важливість вкладається в реформування системи соціального захисту, велике значення також має система пенсійного забезпечення та підтримка високих стандартів системи охорони здоров'я. Для підтримки держав-членів Європейська Комісія заснувала систему взаємного інформування з питань соціального захисту Європейського Союзу (MISSOC), яка збирає, аналізує та публікує матеріали в сфері політики соціального захисту у всіх державах-членах. Її звіти доступні в Інтернет за адресою:
www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-port/missoc99/english/f_main.html

Що робить ЄС для людей пенсійного віку?

В контексті Європейської трудової та соціальної політики врахування потреб людей пенсійного віку стає все більш важливим. Імідж людей похилого віку та межа старості в ЄС постійно змінюється. Сучасні люди похилого віку в Європі є більш активними, здоровими та енергійнішими, ніж люди попередніх поколінь. Однак, вони залишають ринок праці з кожним роком все раніше, а сподівання на те, що їх місце займатимуть молоді спеціалісти, напевно, не стануть реальністю. Тенденція до більш раннього виходу на пенсію в Європейському Союзі зовсім не призводить до збільшення середнього пенсійного віку.

Європейська Комісія разом з соціальними партнерами та недержавними організаціями схиляється до створення нової моделі поетапного виходу на пенсію, яка має забезпечити гідний рівень життя пенсіонерам. В цій справі важливу роль відіграє дослідницька діяльність Європейського Союзу, в рамках якої фінансуються медичні та соціальні проекти, пов'язані з дослідженнями літніх людей. Літні люди не мають потерпати від невиправданої дискримінації чи мати менші можливості. Ціллю Європейського Союзу є запобігання об'єктивно невиправданій дискримінації проти літніх робітників.

Рівні можливості та рівні права: Політика ЄС за рівність між чоловіками та жінками

Права жінок відносяться до прав людини, а ґендерна рівність є одним з фундаментальних принципів кожного сучасного демократичного суспільства. Рівність можливостей прописана в Маастрихтській Угоді як один з головних принципів Європейського Союзу. На протязі 1970-х років Європейський Союз присвятив свою діяльність встановленню рівних можливостей, ставши, таким чином, піонером в даному напрямку. Основою Європейської концепції рівних можливостей стало включення в Угоду про Європейський Союз статті, що гарантувала рівну платню чоловікам та жінкам у разі виконанні однакової роботи. На практиці цей крок став лише першим кроком до поступових змін щодо рівності чоловіків та жінок. В результаті, не зважаючи на всі попередні зусилля, повної рівності можливостей на сьогоднішній день ще не досягнуто. Жінки в Європі в середньому все ще заробляють на чверть менше, ніж чоловіки. До того ж, і сьогодні жінки залишаються менш захищеними на ринку праці, замість того щоб займати найвищі позиції на кар'єрних сходинах. На жінці і сьогодні лежить тягар виховання дитини та виконання домашньої роботи. Інакше кажучи, Європейському Союзу сьогодні є над чим пра-

цювати для запровадження рівних можливостей на практиці.

Не зважаючи на те, що від реалізації політики рівних можливостей виграють в основному жінки, вона також може бути корисною для чоловіків. Наприклад, прецедентне право Європейського Суду стало впливовим інструментом у більшості державах-членах для виходу чоловіків на пенсію у тому ж віці, який встановлено для жінок. Соціальне забезпечення Європейського Союзу для людей, які знаходяться у відпустках по догляду за дитиною поширюється не тільки на мати, але і на батька, надаючи, таким чином, по меншій мірі три місяці відпустки по догляду за дитиною у випадку народження чи всиновлення дитини кожному з батьків. Чоловіки мають таке саме право, як і жінки, на звільнення від роботи, якщо їм треба доглядати хворого члена родини.

Стаття 3 Угоди про Європейське Співтовариство оговорює особливу вимогу: "У всіх своїх діях [...] Співтовариство повинно мати своєю ціллю викоренення нерівності та забезпечення рівності між чоловіками та жінками"

Що таке Європейські рівні права?

З метою подолання дискримінації на основі статті Європейський Союз перш за все створив законодавство, яке забезпечує рівність в сфері працевлаштування, професійної освіти, умов роботи та соціальної безпеки.

Короткий огляд Європейських прав, що надають рівні можливості:

- Чоловіки та жінки мають отримувати однакову платню за однакову виконану роботу. Європейська комісія видала інструкції про те, що на практиці має вважатися за рівну роботу.
- Жінкам мають бути надані такі самі можливості як і чоловікам при працевлаштуванні, отриманні освіти, професійної освіти та кар'єрного росту. Об'яви щодо оголошення вакансій мають бути ґендерно нейтральні.
- Схема соціального захисту (на робочому місці та загальновстановлена) має надавати рівну допомогу як жінкам, так і чоловікам.
- Органи влади мають ставитись однаково до чоловіків та жінок, які вирішили відкрити власну справу.
- Робітники жіночої статі мають право на допомогу по материнству та відпустку під час вагітності

В середині 1990-х років з вступом в силу цих прав виник цілий ряд проблем. Наприклад, жертви дискримінації, як правило, мають доказати в суді наявність та сутність дискримінації. Крім того Європейський Суд виніс два чітких рішення, що різноманітні справи пов'язані з ґендерними питаннями (позитивна дискримінація) є такими, що суперечать Європейському законодавству щодо рівних можливостей. Відповідно, на протязі 1990-х років Європейський Союз доповнив своє законодавство та прийняв директиву, яка полегшувала процес доказування. Зараз, як правило, тяжба доказування того, що позивача було дискриміновано за статевою ознакою лежить на захиснику. Позитивна дискримінація зараз дозволена згідно з положеннями Амстердамської Угоди; таким чином, правила, що дають перевагу жінці над чоловіком при працевлаштуванні у випадку рівної кваліфікації, - відповідають Європейському законодавству.

Що означає та яку ціль переслідує ґендерне законодавство?

Дискримінація жінок не завжди очевидна, вона часто непряма, прихована за начебто ґендерно нейтральними законами. Наприклад, міським громадським транспортом у всіх країнах Європейського Союзу користуються переважно жінки. Рішення, що приймаються стосовно змін у розкладах чи проїзних тарифах, на перший погляд, не зачіпають ґендерні аспекти. Однак, насправді вони впливають в основному на повсякденне життя жінок. Отже, якщо рівність можливостей розглядати серйозно, як всеохоплюючу місію, політики, які при-

ймають рішення, мають враховувати ґендерні аспекти. Тому, Європейський Союз використовує новий підхід, створений для посилення рівних можливостей. Це означає, що рівність можливостей має братися до уваги при створенні та впроваджені всіх політик та програм. Амстердамська Угода, зокрема, визначає завдання створення ґендерно виваженого законодавства обов'язком Європейського Союзу.

На рівні Європейського Союзу ця тенденція вже зараз включила принцип рівних можливостей у завдання більшості Європейських програм. Освіта, практичне навчання та молодіжні програми повинні гарантувати жінкам та дівчатам рівну участь у заходах, які фінансуються цими програмами. В окремих випадках, таких як багаторічні програми для малих та середніх підприємств, Європейський Союз навіть вводив квоти. Щонайменше один проект з трьох, що фінансуються такими програмами, має бути розрахованим на жінок - підприємців. Європейський Союз має своєю ціллю забезпечити представництво жінок у дорадчих комітетах та інших спеціалізованих радах на рівні щонайменше 40%. Забезпечення рівних можливостей стало складовою частиною не тільки Європейської трудової стратегії, але також Європейської зовнішньої політики та, наприклад, внутрішньої політики розвитку.

Політична свідомість та відповідне законодавство є дійсно надзвичайно важливими складовими рівних можливостей для жінок та чоловіків, але для того, щоб досягти значущого ефекту в подоланні дискримінації жінок та чоловіків, Європейський Союз бачить необхідність в реалізації спеціалізованих програм та заходів. Жінки є здебільшого жертвами домашнього насилля та сексуальних образ на робочих місцях. Жінок також часто вважають повіями. Сьогодні Європейський Союз веде "війну" проти такого принизливого відношення чоловіків до жінок засобами програм "Дафне" (Daphne) та "СТОП" (STOP). Програма "Дафне" підтримує заходи, спрямовані на подолання насилля проти дітей, молоді та жінок. Програма "СТОП" допомагає державам-членам координувати свої заходи запобігання торгівлі людьми та сексуальній експлуатації.

Боротьба з дискримінацією та соціальною виключністю

В демократичних державах, іншими словами у всіх державах-членах ЄС рівність кожного та кожної перед законом не підлягає сумніву. Але в повсякденному житті багато людей потерпає від дискримінації без будь яких на те причин. Наприклад, людина, яка має не білий колір шкіри не може знайти житло, чи людина з фізичними вадами не в змозі знайти роботу не дивлячись на те, що має відмінну освіту. Дискримінація має різні обличчя, які необхідно виявляти на всій території Європейського Союзу. Згідно даних соціологічного опитування, проведеного в ЄС в 1997 році 33% респондентів відповіли, що час від часу відчувають себе расистами. Ксенофобія, антисемітизм та інші форми дискримінації порушують фундаментальні права людини.

На протязі багатьох років різні інституції Європейського Союзу використовували декларації, інформаційні кампанії та інші інструменти, зокрема заходи спрямовані на підвищення громадської свідомості у напрямі боротьби з дискримінацією. Але, Європейський Союз не міг йти далі та застосовувати більш конкретні та цілеспрямовані заходи, оскільки для цього була відсутня законодавча база. Така ситуація започаткувала дискусію з приводу чи потребує Європейський Союз Біль про права, та як повага до прав людини може бути прописана в Угоді. Хоч Амстердамська Угода не створила для Європейського Союзу кодексу фундаментальних прав, вона чітко підтвердила підтримку прав людини.

Що може робити Європейський Союз для подолання дискримінації?

Всі держави Європейського Союзу мають підстави для боротьби з дискримінацією, в основному вони містяться в їхніх Конституціях, чи існують у формі спеціальних законів. У майбутньому, національні уряди також залишатимуться відповідальними за захист своїх громадян проти дискримінації. Однак, для забезпечення дотримання фундаментальних прав та свобод, які покладено в основу Європейського Союзу, та приймаючи до уваги важливість свободи пересування, внутрішнього ринку та розширення ЄС, Європейський Союз працює у напрямку загальноєвропейської стратегії подолання дискримінації. Її основи були закладені Амстердамською Угодою.

У 1999 році Європейська Комісія винесла на розгляд ряд пропозицій для прийняття спеціальних мір, згідно Статті 13 Амстердамської Угоди, спрямованих на подолання дискримінації. Першим аспектом цих мір є забезпечення ефективного захисту. Набір пропозицій містить програму дій відносно протидії дискримінації, а також дві рамкові директиви, створені для гарантування спільного мінімуму стандартів для всіх держав-членів ЄС в сфері боротьби з расизмом та дискримінацією на робочих місцях. Головний смисл цих документів полягає у підвищенні важливості та посилені принципу не дискримінації. Наприклад Комісія запропонувала, що образа, причинена на робочому місці має розглядатися як непряма дискримінація а тому не є підставою для розгляду у суді на підставі дискримінації. Додатково до цих ініціатив Європейський Союз залучає Європейський Соціальний Фонд у діяльність спрямовану на подолання дискримінації, надаючи більше повноважень всім соціальним сторонам.

Як Європейський Союз пропагує соціальну залученість?

Політика, спрямована проти дискримінації тісно пов'язана з боротьбою проти соціальної виключенності. Головними жертвами бідності та безробіття в Європейському Союзі є ті групи населення, які часто стають об'єктами насмішок, неприязні чи дискримінації. До них входять жінки різного етнічного походження, пристарілі та люди з фізичними вадами. Починаючи з 1980-х років Європейський Союз став на захист людей, які знаходяться на узбіччі суспільства та у майбутньому буде робити все можливе для того, щоб інтегрувати виключені групи населення. Не дивлячись на економічні успіхи та зразкові системи соціального захисту в деяких державах-членах, кількість людей, які підпадають під діяльність програм Європейського Союзу збільшилась на протязі 1980-х років. Ці люди залежать від державного мінімуму заробітної платні чи від благодійних пожертвувань. Безробіття, алкоголізм та наркоманія, дискримінація, як результат фізичних та розумових вад, а також втрата ролі в родині, все це може привести до виключення з суспільства.

В минулому, Європейський Союз реалізував широке коло конкретних заходів. Програми по боротьбі з бідністю допомогли у справі інтеграції незахищених груп. Програма Геліос допомогла державам-членам та громадським організаціям створити нове підґрунтя для допомоги людям з фізичними та розумовими вадами. Сьогодні Європейський Союз робить значний внесок у розробку стратегії, яка включає співпрацю держав-членів, громадських організацій, та соціальних партнерів. Метою стратегії є викоренення витоків проблеми та допомоги людям вирішувати власні проблеми самостійно.

Так само як і встановлення рівних можливостей для жінок та чоловіків, потреби людей з фізичними та розумовими вадами мають стати невід'ємною частиною політики Європейського Союзу. Європейський Союз приймає до уваги той факт, що кожен десятий громадянин ЄС робочого віку має фізичні чи розумові вади. Європейський Соціальний Фонд та Європейська Трудова Стратегія відіграють все більш важливу роль у розробці повноцінної інтеграційної політики. Крім того, Європейський Союз має намір розвивати інтеграцію соціально незахищених людей за допомогою спеціальних програм та проектів. Наприклад, була запропонована програма дій для інтеграції біженців, і на основі нової Статті Амстердамської Угоди будуть прийняті конкретні заходи для подолання соціальної виключеності.

Крок вперед: Європейська трудова та соціальна політика після 2000 року.

На Самміті Європейського Союзу в Лісабоні (березень 2000 року), який був присвячений економічній реформі, трудовим відносинам та соціальній згуртованості було затверджено новий план дій в економіці та соціальній сфері на 2000 та подальші роки. Європа має просуватись до високотехнологічної економіці, та створювати "електронну Європу". Голови держав та урядів погодились на новій стратегічній цілі для Європейського Союзу на наступне десятиріччя: створити найбільш конкурентноспроможну та динамічну високотехнологічну економіку в світі, здатну на стійке економічне зростання, спроможну утворити якомога більше та якомога кращих робочих місць та встановити ґендерну та соціальну згуртованість. Вони дійшли згоди, що кожної весни Європейський Союз буде проводити Самміт присвячений соціальним та економічним питанням, метою якого буде вивчення економічних та соціальних проблем та здіснення моніторингу діяльності в цих сферах.

В Лісабоні представники держав-членів пообіцяли один-одному значно підвищити державне інвестування в освіту та посилити співпрацю між собою, для того, щоб забезпечувати всім рівний доступ до сучасних комунікаційних технологій. Вони також зробили наголос на необхідності модернізації Європейської соціальної моделі та розвитку активної держави суцільного добробуту. Вперше за всю історію Європейського Союзу у висновках відводилась значна увага соціальній залученості та необхідності втручання Європейського Союзу у цю сферу. Будуть зроблені кроки у напрямі більш рішучих дій для подолання бідності.

У європейському Союзі сподіваються, що нові плани дій, у яких зроблено наголос на "якість", як основний показник дієвої економіки, більша кількість кращих робочих місць та суспільство без дискримінації в подальшому підсилюватимуть намагання ЄС досягти процвітання та соціальної справедливості для всіх громадян.

Стандарти Європейського Союзу з питань громадської політики

В 2000 році Європейський Союз прийняв чергову ініціативу з реалізації ідей загального соціального простору, або, іншими словами, формування європейської соціальної моделі. В основі цієї моделі лежить прагнення до європейських соціальних стандартів, незалежно від рівня розвитку народного господарства, кожної окремої країни ЄС. Проте, як показує практика останніх років, не можна до кінця використовувати одноманітні соціальні стандарти щодо підходів у вирішенні соціальних проблем народів, які населяють Європу.

Головний акцент Європейський Союз робить на створенні якісно нових робочих місць. ЄС продовжує концентрувати свої зусилля на завданнях, пов'язаних зі зменшенням рівня бідності та бездомних.

Суттєву роль в багатьох країнах Європейського Союзу відіграють органи місцевого самоврядування і громадські організації, які на місцевому рівні ухвалюють рішення про якість суспільного життя. Роль держави зводиться до одного - надання допомоги і дотримання в організації життя Європейського Союзу постулату: «стільки громадського контролю - скільки можливо, стільки державного - скільки необхідно».

Були ухвалені ініціативи, що стосуються соціальної безпеки і соціальної охорони працюючих. Згідно з угодою щодо питань соціальної політики, нею охоплюється комплекс соціального страхування, охорона здоров'я, соціальний захист безробітних, допомога матерям і родинам, а також соціальна допомога. В питаннях формування європейської суспільної політики ЄС зобов'язував країни-кандидати до ЄС орієнтувати свої національні дії на зближення з соціальними стандартами, що існують в ЄС, зобов'язує прийняти законодавчі рішення, які записані в Європейській Соціальній Карті, що охороняє основні права громадськості. Ця Карта надає право на працю, гідну винагороду за неї, охорону дітей і молоді, сприятливі умови праці й охорону працюючих жінок, професійні консультації і перенавчання, соціальне страхування, медичну допомогу і право користування соціальною допомогою.

Суспільна політика в країнах-кандидатах до Європейського Союзу підпадала під вплив важливих рішень, пов'язаних з вимогами, які стоять перед цими народами в зв'язку з процесами інтеграції до ЄС, де роль держави в соціальній сфері зводиться тільки до надання допомоги.

Досвід Польщі в процесі досягнення стандартів Європейського Союзу в сфері дотримання прав людини, соціальної та громадської політики

Процес досягнення державою стандартів Європейського Союзу повністю залежить від нас самих, від нашої поведінки, від наших вчинків та від того, наскільки ми самі відчуваємо себе європейцями. Інтеграція це ми!

А стосовно того, яким чином Польща досягла стандартів ЄС, то ми просто добре виконували свою роботу.

Міхал Гуч,
Віце мер міста Гдині

Досвід Польщі в досягненні стандартів Європейського Союзу в сфері дотримання прав людини, соціальної та громадської політики

Права людини та захист прав меншин

Польща ввела цілу низку внутрішніх правил, створених для того, щоб забезпечити захист прав людини та прав меншин. Дотримання цих прав також гарантується підписанням відповідних міжнародних конвенцій, найголовнішою з яких є Європейська Конвенція Захисту Прав Людини та її додаткові протоколи. Стаття F Договору про Європейський Союз дотримання прав людини становить головну частину "acquis": "Будь-яка держава, що бажає стати членом ЄС, має ратифікувати Конвенцію". У січні 1993 року Польща, яка з 1991 року була членом Ради Європи, ратифікувала Європейську Конвенцію Захисту Прав людини. Більшість додаткових протоколів було ратифіковано у період між травнем 1993 року та жовтнем 1994 року. В травні 2002 року Польща підписала Протокол № 13 Європейської Конвенції Прав Людини, яка скасовує застосування смертної кари незалежно від скоєного злочину.

Права людини та захист прав меншин знаходяться в компетенції Омбудсмена, який також відіграє значну роль у захисті економічних, соціальних та культурних прав. З 2001 року введено інститут Омбудсмена з прав дитини, який тісно співпрацює з генеральним Омбудсменом, що є важливим елементом, оскільки Дитячий Омбудсмен не має права ініціювати судові справи з приводу порушення прав.

Польща також дозволяє громадянам звертатись до Європейського Суду у тих випадках, коли вони вважають, що їх права, прописані Конвенцією, порушуються.

Польща також ратифікувала конвенцію по попередженню тортур, але підписала тільки основний текст конвенції по правах меншин та Європейську Соціальну Хартію (тільки ті її частини, що можуть бути співставлені з польським законодавством). Польща також ратифікувала всі конвенції ООН, що стосуються Захисту прав людини.

Таким чином, на сьогоднішній день в Польщі діє ряд законів, які гарантують належний захист прав людини. Згідно з Статтею 91 польської Конституції, будь який міжнародний документ, який був повністю ратифікований Сеймом, набирає сили закону та має перевагу над національним законодавством.

Громадські та Політичні Права

Польські громадяни мають майже необмежене право звертатись до суду. У відповідності з польською правовою системою громадянам гарантується надання послуг адвокатів під час судового процесу. Однак подання апеляцій не дозволяється у випадку дисциплінарних справ проти членів збройних сил, соціальних робітників та медиків. Новий Карний кодекс було прийнято Сеймом в останньому читанні 6 червня 1997 року, який скасував смертну кару в Польщі. Випадок несанкціонованого утримання під вартою виключено, тому що його час скорочено до 48 годин, та у відповідності з реформою, впровадженою в серпні 1996 року, не може бути збільшеним без втручання суду. Тимчасово затримані не мають право користуватись послугами адвокату, поки прокурор не висуне обвинувачення. Максимальний період тимчасового утримання становить 1 місяць.

Створено інститут Комісару з захисту прав людини (Commissioner for Civil Rights Protection (CCRP). До його складу входять 190 робітників, які забезпечують належне функціонування комісаріату, що вніс значний вклад у захист прав громадян. Комісар призначається Сеймом терміном на п’ять років, його рішення є остаточними, громадяни можуть вільно звертатись до комісаріату, який заслужив репутацію висококомпетентного інституту.

Всі громадяни, які досягли віку 18 років, мають право голосувати.

У Польщі гарантується свобода об'єднань. Об'єднання можуть бути вільно засновані, та, як зазначив Верховний суд у 1993 році, звернення до суду для реєстрації громадського об'єднання не дає суду повноважень судити саме звернення.

Третій сектор в Польщі розвивається достатньо динамічно (існує більш 17 тис недержавних організацій (НДО), не зважаючи на те, що вони певною мірою залежать від субсидій, які отримують від громадських установ чи міжнародних організацій. Польське податкове законодавство не передбачає статусу неприбутковості, тому організації чи об'єднання користуються правом на пільгове оподаткування.

Свобода зборів гарантована.

Свобода вираження думок гарантована.

Економічні, соціальні та культурні права

Право власності в Польщі гарантується. Експропріація дозволяється тільки заради суспільного інтересу і має бути відшкодованою у повному обсязі.

Право на мінімальний прожитковий мінімум гарантовано Конституцією.

Право на охорону здоров'я закріплене в новій Конституції, якою також встановлено захист сімей інвалідів та самотніх людей.

В Польщі гарантована свобода профспілок. Виняток становлять державні соціальні працівники, які не мають права сформувати профспілку. На сьогоднішній день у Польщі зареєстровано 318 профспілок. Право на страйки визнається законом 1991 року, крім тих сфер, які визнаються "життєво важливими". Загалом, на протязі 1990-х відбувся суттєвий спад кількості страйків порівняно з попереднім десятиріччям.

Вільний доступ до освіти та свобода віросповідання також гарантуються. Нова Конституція 1997 року підтверджує свободу конфесій та принцип нейтральності держави по відношенню до різних релігій.

Права меншин та їх захист

Меншини складають незначну частку Польського населення (приблизно 1,3%). Стаття 35 Конституції гарантує право меншин на збереження та розвиток своєї мови, культурних особливостей та традицій, а також мати власні культурні, релігійні та освітні заклади. Меншини також користуються спеціальними виборчими правилами, згідно з якими їм дозволяється мати власних представників у Сеймі, які обираються до Сейму меншою кількістю голосів.

Адміністративна інфраструктура для вирішення справ меншин добре розвинена. На державному рівні створено Міністерський Комітет у справах меншин, до якого, крім інших, увійшли міністри внутрішніх справ, юстиції, закордонних справ, освіти, праці та соціальних справ. У функції комітету входить розглядати справи, пов’язані з проблемами меншин, в тому числі попередження порушення прав меншин. Підрозділ національних меншин, який входить до структури Департаменту з питань громадянства при Міністерстві внутрішніх справ, надає підтримку комітету, а також встановлює контакти з місцевими органами влади та групами меншин для вивчення їх незадоволення та збирання скарг. Незалежно від цих урядових структур при інституті Омбудсмена було створено Підрозділ захисту прав іноземців та національних меншин, який спеціально займається моніторингом прав національних меншин. Скарги щодо порушення прав меншин складають менш ніж 1% всіх скарг, що отримуються, тож існування спеціального підрозділу робить можливим реагувати на всі скарги, що подаються до підрозділу.

Приділяючи особливу увагу Ромам (циганам), у лютому 2001 року Рада міністрів започаткувала Пілотну урядову програму „Циганська громада Малопольської провінції 2001-2003”. Згідно з планом пріоритетними визнані такі сфери, як освіта, подолання безробіття, охорона здоров’я, умови життя, безпека, культура та поширення знань про Ромську національну меншину.

Соціальна політика

За польськими традиціями соціальної політики й польським соціальним законодавством використовувалися і зараз використовуються імовірно категорії соціальної безпеки (zabezpieczenie spoleczne) ніж соціального захисту (Jonczyk 2002). Система соціальної безпеки складається з:

- схем соціального страхування (для людей похилого віку, інвалідів, при виробничих травмах, професійних захворюваннях та пенсія, яка сплачується при смерті одного з годувальників) ;
- плата при захворюванні;
- служби охорони здоров'я;
- допомога при народженні дитини та підтримка сім'ї;
- страхові виплати (виплати по нагляду, виплати у зв'язку з похоронами);
- нестрахові виплати (житлові виплати);
- соціальний захист безробіття;
- соціальна допомога.

Огляд системи

Соціальна охорона в Польщі – юридична та адміністративна

Сфери соціального захисту	Відповідальні міністерства	Юридична	Адміністративна
Пенсії за віком:			
для робочих	Міністерство Праці та Соціальної Політики (MPiPS)	Закон від 13 жовтня 1998 року "Про соціальну страхову систему" та Закон від 17 грудня "Про пенсії по непрацездатності та виплати у випадку втрати годувальника з Соціального Фонду Страхування" (FUS) Закон від 20 грудня 1990 року "Про соціальне страхування фермерів та їх сімей" Закон від 19 грудня 1998 року – дивись вище.	Інститут соціального страхування (ZUS)
Для окремих фермерів	Міністерство сільського господарства (MR)	Постанова від 28 червня 1996 року (судово-медична експертиза) та Закон від 17 грудня – дивись вище. Закон від 27 серпня 1997 року "Про професійне та соціальне оздоровлення та про робочих, які скалічені "	Фонд соціального страхування для фермерів (KRUS)
Для солдатів та поліцейських	Міністерство оборони та Міністерство внутрішніх справ й управління MpiPS й MR	Закон від 11 листопада 1990 року "Про соціальну підтримку"	ZUS
Інваліди:	MpiPS/ Міністерство		ZUS і KRUS

Пенсія для інвалідів Для видужуючих Діяльність для скалічених робочих Соціальна підтримка	охорони здоров'я (MZ) MpiPS MpiPS		ZUS і фонди охорони здоров'я (медичного оздоровлення), PFRON (професійне та соціальне оздоровлення) Місцеве самоврядування
Хворі	MpiPS	Закон від 24 червня 1999 року "Про грошові страхові виплати у випадку хвороби або родів"	ZUS і підприємці
Виробничі ушкодження та професійні захворювання	MpiPS	Закон від 12 червня 1975 року "Про відшкодування, які передбачені у випадку ушкодження на підприємстві чи професійного захворювання"	ZUS і підприємці
Сімейний кодекс	MpiPS та державні зобов'язання для сімей, жінок та дітей	Закон від 1 грудня 1994 року "Про дотації великим родинам та по нагляду за дітьми "	Міністерство фінансів та обласні центри підтримки сімей (PCPR)
Захист непрацюючого населення	MpiPS – управління працею	Закон від 14 грудня 1994року "Про зайнятість та протидію безробіттю з подальшими виправленнями"	Місцеве самоврядування
Соціальна допомога	MpiPS – відділ соціальної допомоги	Закон від 11 листопада 1990 року "Про соціальну допомогу"	Місцеве самоврядування
Охорона здоров'я	Міністерство охорони здоров'я (MZ)	Закон від 6 лютого 1997 року "Про обов'язкове страхування з подальшими виправленнями"	Фонди охорони здоров'я та самоврядування: гмінні, повітові й воєводські
Довгострокове піклування	MpiPS/ MZ	Закони по соціальну допомогу	Місцеве самоврядування

Централізація та децентралізація системи

В 1999 році подальша децентралізація суспільного управління й між тим подальша децентралізація системи соціального захисту були представлені разом у трьох соціальних реформах (пенсійна, охорони здоров'я та освіти) одночасно. Подальша децентралізація у випадку Польщі значила вступ обласного рівня, який був нижче районного (powiat) та вище місцевого рівня (gmina). Головні підрозділи так званих питань соціального страхування, особливо для захисту сімей, соціальної підтримки та захисту безробітних розглядалися на обласному рівні.

Огляд централізованої та децентралізованої відповідальності

Сфери соціального захисту	Відповідальність влади	Соціальні партнери	Міська влада	Повіт/гміна
Пенсії за віком Для робочих Для окремих фермерів Для солдатів та поліції	Центральний рівень			
Інваліди Пенсії інвалідам Для видужуючих Діяльність для скалічених робочих Соціальна підтримка	Центральний рівень			Повіт і гміна
Хворі	Центральний рівень	Підприємці		
Виробничі ушкодження та професійні захворювання	Центральний рівень	Підприємці		
Сімейний кодекс	Центральний рівень			Повіт
Захист непрацюючого населення				Повіт
Соціальна допомога				Повіт і гміна
Охорона здоров'я	Центральні лікарні та високо спеціалізовані медичні процедури	Професійне піклування за здоров'ям	Обласні лікарні	Повітові лікарні та місцеве амбулаторне піклування про здоров'я
Довгострокове піклування				Повіт та гміна

Як видно з таблиці, значну роль в реалізації соціальної політики відведено органам місцевого самоврядування та місцевим адміністраціям.

Принципи формування місцевих програм в Польщі

Для виконання завдань, описаних вище, місцеві органи влади керуються ідеями європейського соціального простору, або іншими словами, європейської соціальної моделі. При цьому, для вирішення соціальних проблем використовуються різні підходи. Під час реалізації проекту його учасники мали можливість ознайомитись з одним з них, щодо вирішення соціальних проблем громад на основі побудови соціального партнерства та залучення населення до процесу прийняття рішень, які ми пропонуємо читачеві.

Вирішення соціальних проблем в Польщі на прикладі м. Гдині

В місті Гдині нам продемонстрували приклад співпраці органів місцевого самоврядування з громадськими організаціями, які беруть на себе завдання розв'язання соціальних проблем місцевої громади. Налагодження подібної форми співпраці цілком відповідає принципу Європейського Союзу: "стільки громадського контролю - скільки можливо, стільки державного - скільки необхідно". В процесі європейської інтеграції місцеві органи влади просунулись далі і поступово передавали реалізацію своїх завдань громадськості. „Немає ніяких перешкод для передачі частини завдань, оскільки завдання мають бути передані там, де вони можуть бути реалізовані найкраще, бо їх виконання має принести користь та задоволення” – каже Францішка Цегельська, уповноважена Президента міста у справах громадських організацій.

При налагодженні партнерства та співпраці з громадськістю органи самоврядування переслідують такі цілі:

1. Розвиток громадянської активності серед мешканців Гдині
2. Збільшення участі мешканців та неурядових організацій у реалізації завдань міста
3. Протидія залежності від допомоги закладів через побудову субсидіарної системи громадської допомоги, що спирається на взаємодію локальних спільнот, неурядових організацій з закладами самоврядування

Для досягнення цілей обидві сторони ставлять перед собою наступні завдання:

- ✓ суспільна допомога
- ✓ забезпечення організованої опіки над колишніми професійними військовими
- ✓ харитативна діяльність
- ✓ збереження національних традицій
- ✓ підтримка національних меншин
- ✓ охорона та пропагування здоров’я
- ✓ підтримка неповносправних осіб
- ✓ промоція працевлаштування і професійне орієнтування
- ✓ інформування про права людини та їх охорона
- ✓ діяльність, скерована на економічний розвиток
- ✓ діяльність, скерована на розвиток локальних товариств та співдружностей
- ✓ наука, освіта, виховання
- ✓ краєзнавство та відпочинок дітей і молоді
- ✓ культура, мистецтво, збереження культурних надбань і традицій
- ✓ популяризація фізкультури та спорту
- ✓ екологія та охорона тварин
- ✓ суспільний порядок і безпека та протидія суспільним патологіям
- ✓ розповсюдження знань і умінь, скерованих на оборону держави
- ✓ рятувальна справа і охорона населення
- ✓ допомога жертвам катастроф, стихійних лих, збройних конфліктів і воєн в державі і поза її кордонами
- ✓ розповсюдження знань про права споживачів
- ✓ діяльність на користь євроінтеграції та розвиток контактів і співпраці між суспільствами

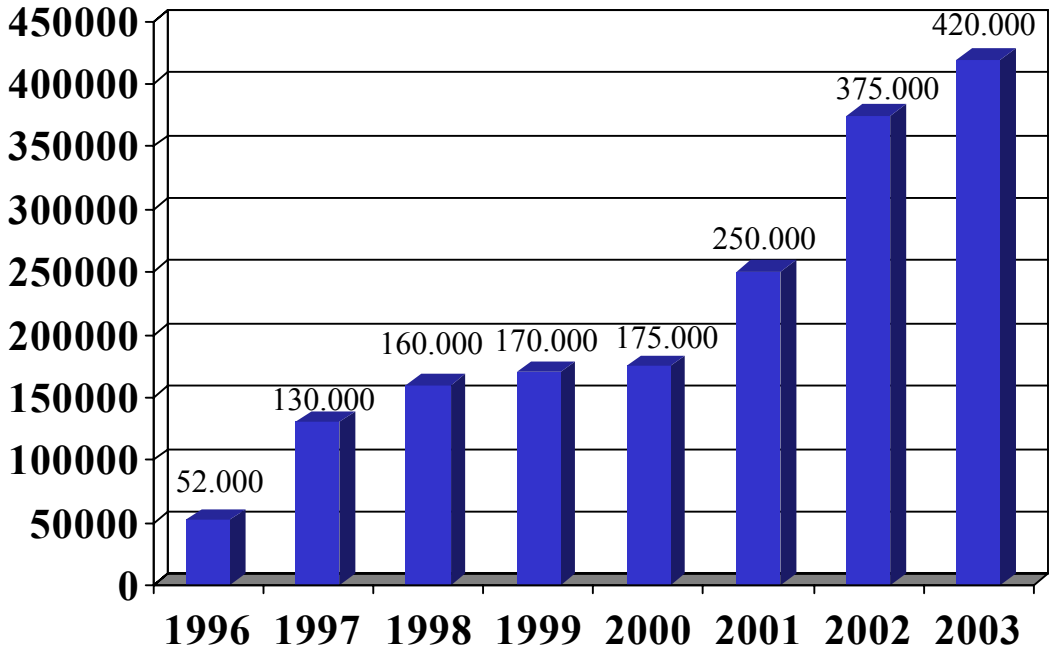
- ✓ пропаганда та розвиток волонтерства
- ✓ діяльність, спрямована на підтримку неурядових організацій

Співпраця здійснюється за принципами субсидіарності, партнерства, відкритості та прозорості та ведеться за такими формами:

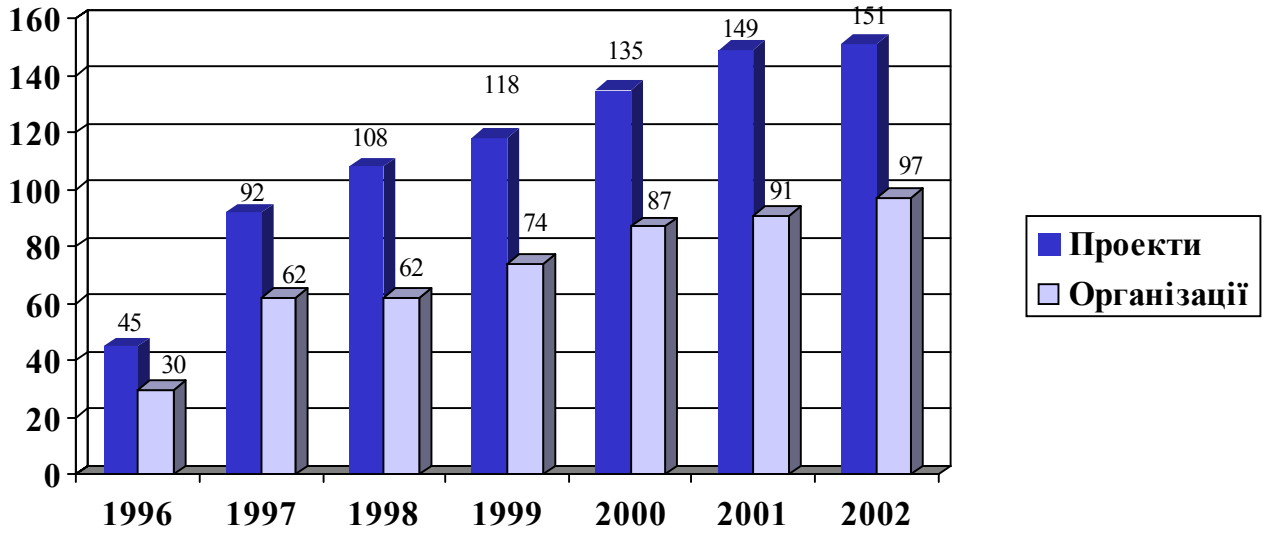
- Рекомендації по виконанню суспільних завдань (підтримка та передоручення);
- Спільна діяльність в напрямку пошуків фінансування з інших джерел;
- Участь НУО в програмній діяльності органів самоврядування;
- Оплатна та безоплатна оренда на умовах, характерних для даної місцевості, приміщень і комунальних будинків та підготовка їх до використання,
- Промоція діяльності НУО у ЗМІ;
- Допомога у встановленні міжнародних контактів.

За вісім років спільної діяльності з 1996 по 2003 роки місцеве самоврядування м. Гдині доручило громадським організаціям реалізацію завдань, спрямованих на вирішення соціальних проблем на суму 1 мільйон 732 тис. доларів США. З кожним роком обсяги співпраці збільшувались, відповідно зростала кількість організацій, здібних виконувати завдання.

ДОРУЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАНЬ (USD)



ДОРУЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАНЬ



Як видно з наведеного вище графіка, в 1996 році органами місцевого самоврядування було доручено для реалізації громадськими організаціями лише 45 проектів, до 2002 року спільними зусиллями було реалізовано 151 соціальний проект. За словами представників міської влади органи місцевого самоврядування були б не в змозі реалізувати такий об'єм роботи власними силами.

Прикладами передоручення реалізації суспільно значимих завдань є утримання силами громадських організацій притулків для бездомних, дитячих будинків, терапевтичних приймалень, центрів для неповносправних осіб. Динаміку передоручення частки роботи органів самоврядування можна побачити з наступної таблиці:

	1997		2004	
	самоврядування	організації	самоврядування	організації
хоспіс	**0**	**0**	**0**	**1**
Притулки для бездомних	**2**	**0**	**2**	**2**
Терапевтичні приймальні	**4**	**1**	**0**	**17**
Дитячі будинки	**1**	**0**	**1**	**1**
Центри для неповносправних осіб	**7**	**1**	**6**	**7**

Крім того, представники громадськості запрошуються до програмної діяльності органів самоврядування та приймають участь у роботі

- Консультаційної Комісії,
- Суспільної ради у справі осіб неповносправних;
- Суспільної комісії мешканців і районна (повітова) рада працевлаштування;
- Комісії Гміни з розв’язання проблем з алкоголем;
- Урбаністично-архітектурної комісії;
- Ради у справах стратегії і ради музеїв м. Гдині;
- Міського відділу у справах Локальної Агенди 21;
- Стипендіальної комісія;
- Комісії у справах надання матеріальної допомоги неповносправним особам на ліквідацію бар’єрів: архітектурних, в комунікації, технічних;

- Комісії нагород президента для працівників служби охорони здоров'я та вчителів;
- Раді Старійшин.

Завдяки цьому підходу місцеві органи влади м. Гдині мають величезну, до 96% населення, підтримку мешканців міста та здатні вирішувати нагальні соціальні проблеми міста.

Європейська інтеграція України: можливості використання Польського досвіду

Я вважаю, що впровадження громадської та соціальної політики, наближеної до стандартів Європейського Союзу можливе і необхідне в Україні, навіть якщо вона і не стане членом Союзу найближчим часом, оскільки в країні необхідно створювати цивілізовані умови життя.

З анкети учасника проекту

Європейська інтеграція України: можливості та перспективи використання польського досвіду

Побудова в Україні правової, соціальної держави, діяльність якої спрямована на захист людини як основної соціальної цінності, гостро ставить проблему відповідності правового забезпечення соціальної політики держави універсальним та регіональним стандартам. У формуванні цих стандартів значну роль відіграє таке міждержавне утворення як Європейський Союз, в рамках якого питанням правового регулювання соціальної політики приділено значну увагу. Правові стандарти забезпечення соціальної політики у ЄС відображені передусім у тих соціальних цілях та завданнях, які закріплені в установчих договорах Європейського Союзу та Європейського Співтовариства. Правовою основою співробітництва між Україною та Європейським Союзом є Угода про партнерство та співробітництво між ЄС і Україною, в якій поставлено завдання здійснити адаптацію законодавства України до правових стандартів ЄС, включаючи і стандарти правового забезпечення соціальної політики в ЄС. Відповідно, ці завдання конкретизовано у Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу, затвердженій Указом Президента України від 11.06.1998 р., та Концепції Загальнодержавної програми адаптації національного законодавства України до законодавства Європейського Союзу, що вимагає дослідження основних засад правового регулювання соціальної політики ЄС, в тому числі компетенції Європейського Співтовариства та їх держав-членів, а також інституційного механізму реалізації соціальної політики ЄС.

Під соціальною політикою слід розуміти сукупність заходів державних, недержавних та міждержавних інституцій, спрямованих на забезпечення належного рівня життя людини. Предметом соціальної політики є соціальні відносини, метою яких є забезпечення розвитку особистості та забезпечення гідних умов життя людини. У свою чергу об'єктом соціальної політики виступає людина та забезпечення її належного життєвого рівня.

У внутрішньому праві держав регулювання соціальної політики відбувається у двох взаємопоєднаних площинах: через визначення статусу особи крізь призму соціальних і трудових прав людини і громадянина, з одного боку, та через правове забезпечення реалізації цих прав (створення системи соціального страхування, державне забезпечення соціальних програм тощо), з іншого.

Соціальні acquis communautaire складаються з двох частини, які відрізняються між собою цілями, завданнями та методами правового регулювання. До першої частини належать положення про вільне пересування працівників в рамках ЄС, де правове регулювання здійснюється на основі верховенства права Європейського Співтовариства щодо внутрішнього права держав-членів. До другої частини належать положення про координацію міждержавного співробітництва з соціальної політики та зайнятості, правове регулювання у рамках якої здійснюється на основі примату внутрішнього права стосовно права Європейського Співтовариства.

Отже, для формування в Україні соціальної, правової держави надзвичайно актуальним видається дослідження міжнародних стандартів співробітництва держав як на універсальному, так і на регіональному рівнях, зокрема у рамках Європейського Союзу. Використання досвіду держав-членів ЄС у сфері правового забезпечення соціальної політики є важливим для України у контексті її зобов'язань з імплементації Угоди про партнерство і співробітництво (УПС) 1994 р., зокрема у частині співробітництва України та ЄС з соціальних питань. Адже належна імплементація УПС є наріжним каменем курсу на зміну її статусу до активного і повноправного учасника євроінтеграційних процесів.

Конституція України, ряд законів і концепцій орієнтують на забезпечення збалансованості соціально-економічного розвитку регіонів, поглиблення процесів ринкової трансформації на основі підвищення ефективності використання потенціалу регіонів, дієвості управлінських рішень, удосконалення роботи державної влади та органів місцевого самоврядування. Разом з тим, на характер регіонів продовжують впливати історико-культурні особливості різних територій України, господарсько-економічна і фінансова нерівність територіальних одиниць, законодавча неврегульованість деяких питань адміністративно-територіального поділу України і владних відносин, загальноєвропейські тенденції регіонального розвитку до децентралізації, автономізації, а в окремих випадках — федералізації унітарних держав, регіональної інтеграції і співробітництва в Європі поза існуючих державних інституцій.

Донецький молодіжний дебатний центр, продовжуючи реалізацію проекту "Роль органів місцевої влади в процесі європейської інтеграції. Польський досвід", що фінансується Польсько-Американсько-Українською Ініціативою про Співпрацю (ПАУСІ), провів три форуми в Донецькій (23-24 червня 2004 р.), Харківській (26-27 липня 2004 р.) та Сумській (29-30 липня 2004 р.) областях. В Донецькій області форум відбувся за організаційної підтримки Управління у справах сім'ї та молоді Донецької обласної державної адміністрації, в Харківській області - за підтримки Управління у справах сім'ї та молоді Харківської міської ради. В Сумській області організаційну та фінансову підтримку форуму надав проект Європейського Союзу "Розвиток громадянського суспільства в м. Києві та обраних регіонах України".

Більше 150 представників органів місцевого самоврядування, державної влади та громадських організацій Донецької, Харківської та Сумської областей, які працюють в соціальній сфері (заступники міських голів з соціальних питань, представники управлінь у справах сім'ї та молоді, служб у справах неповнолітніх, центрів соціальних служб для молоді, управлінь труда та соціального захисту населення) протягом цих днів разом з українськими та польськими експертами знайомились з можливими моделями соціальної політики держави, головними напрямками соціальної політики Європейського Союзу та європейськими стандартами в соціальній сфері, вивчали досвід досягнення цих стандартів в Польщі, обговорювали перспективи та можливості досягнення Україною європейських стандартів. У роботі форуму взяли участь українські та польські експерти, що є представниками органів місцевого самоврядування, фахівцями з питань Європейської соціальної політики, європейської інтеграції, міжнародної політики: **Матей Русек** - Керівник відділу європейської інтеграції виконавчого комітету м. Сопота**; Бартош Бартошевич** - *спеціаліст по зв'язкам органів влади м. Гдині з неурядовими громадськими організаціями (Польща);* **Гражина Шестер** - *спеціаліст з питань Європейської інтеграції та розробки проектів в сфері соціального забезпечення (Польща);* **Володимир Кіпень** - *кандидат філософських наук, доцент кафедри політології Донецького Національного Університету (Україна);* **Юрій Теміров** - *кандидат історичних наук, доцент кафедри міжнародних відносин та зовнішньої політики Донецького Національного університету (Україна);* **Ігор Тодоров** - *кандидат історичних наук, докторант кафедри новітньої історії України Київського Національного Університету імені Тараса Шевченка (Україна).*

Форуми проводились з метою передачі досвіду, отриманого представниками органів місцевого самоврядування Донецької, Харківської та Сумської областей, які в травні 2004 року брали участь у навчальному візиті до Поморського воєводства Польщі (міста Гданськ та Гдиня). Під час візиту українська делегація вивчала досвід польських колег щодо реалізації завдань соціальної політики та досягнення європейських стандартів в соціальній сфері.

Співпраця саме з представниками Польщі, яка кілька місяців тому набула членства в Європейському Союзі, мала особливе значення в контексті проголошення Указом Президента України № 100/2004 від 27 січня 2004 р. поточного року – Роком Польщі в Україні, з метою поглиблення стратегічного партнерства, зміцнення зв'язків між Україною і Республікою Польща в економічній і гуманітарній сферах та виконання домовленостей, досягнутих під час зустрічей на вищому рівні між Президентами України і Республіки Польща.

Доречним буде згадати про виступ в травні 2004 р. голови Української греко-католицької церкви кардинала Любомира Гузара перед 160 тисячами молодих людей над Ледницьким озером. Любомир Гузар заявив, що „Європа є таким чином збудованою, і ми це бачимо вже сьогодні, що є 15 або, щонайменше, 7 західних держав, котрі вважають, що виключно вони є Європою. І в якийсь спосіб допускають до цього інших. Але мені здається, що ми всі, хто є на території Європи і хто зробив за останні 1000 років якийсь внесок, щоб ця Європа стала такою, якою вона є, ми всі маємо право, але це право потрібно відстояти." Також він висловив важливі і довгоочікувані в Польщі слова: "Я хочу заявити, що просимо вашого пробачення, і ми готові вибачити вам все те, чого ми зазнали" .

Головним завданням, яке стояло перед учасниками форумів, було напрацювання пропозицій для внесення їх у місцеві програми розвитку та розробка орієнтовних планів дій по їх впровадженню та реалізації з метою досягнення вимог Європейського Союзу, що висуваються до функціонування соціальної сфери держави. Учасники мали спиратись на наявні місцеві ресурси, враховуючи можливість залучення коштів як з українських державних фондів, так і з фондів Європейського Союзу та різноманітних недержавних фондів.

Серед питань, що є найбільш проблемними для України і обговорювались під час форуму, були такі як: працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, соціальна робота та супровід людей похилого віку, робота з проблемними сім'ями, в яких виховуються діти, та захист прав дитини. Значна увага під час робочих сесій форумів приділялась питанням соціального партнерства та залучення громадськості до розв'язання соціальних проблем, існуючих в сучасному українському суспільстві. Учасники форумів мали нагоду ознайомитись з цими механізмами на прикладі виконавчого комітету міста Гдині, де механізми соціального партнерства вже налагоджені та успішно працюють. За словами пана Бартоша Бартошевича - працівника виконавчого комітету м. Гдині, взаємодія органів місцевого самоврядування та населення міста щодо вирішення соціальних проблем є ефективною та забезпечує значну підтримку міської влади серед мешканців міста. Актуальною для представників місцевої влади була також сесія, присвячена розробці проектів, спрямованих на вирішення соціальних проблем та пошуку фінансування для їх реалізації з Європейських фондів. Тож, під час форуму було не тільки теоретично визначено, що необхідно зробити, а й розпочато роботу з покращення функціонування соціальної сфери з урахуванням Європейських стандартів.

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА

Учасники форумів виходили з того, що державі необхідна якісно нова регіональна політика, яка передбачає: чітке розмежування повноважень між центральними та місцевими органами влади; посилення ролі регіональних органів влади, розширення їх повноважень і відповідальності; участь місцевих органів влади у процесі прийняття державних рішень; гармонізацію розвитку регіонів; дотримання мінімальних соціальних стандартів життя населення.

Доцільно звернути увагу на особливості соціальної сфери та діяльності неурядових громадських організацій (НГО) в регіонах, де відбувалися форуми.

Донецька область

Наявність та ефективність соціальних програм. В останні роки розроблено обласні програми соціальної підтримки дітей-сиріт та інвалідів "Дитячі долі" та "Від серця до серця". З метою покращення медичного обслуговування населення області здійснюються регіональні програми "Здоров'я людей похилого віку", "Цукровий діабет", "Діти України", "Ветеран" тощо. Треба відзначити, що значну частину фінансування соціальних програм бере на себе обласний бюджет та бюджети місцевих рад. Наприклад, для Донецька, за даними Міністерства фінансів, на соціальні програми в сфері сім'ї, жінок, молоді та дітей виділено на 2003 рік 189 тис. грн., що забезпечує

лише утримання міського центру соціальних служб для молоді. Але в бюджеті міста передбачено на ці соціальні програми 1610,9 тис. грн. З бюджету міста також фінансуються 57 дитячо-юнацьких клубів. За часів керівництва областю В. Януковича в області був запроваджений так званий програмно-цільовий метод роботи. Тому програм, у тому числі і соціальних, на Донеччині ухвалено дуже багато. Судячи із звітів про їх виконання, які розглядаються на сесіях облради, ці програми переважно виконуються. Але їх ефективність в очах населення дуже невелика. Так, судячи з результатів соціологічного дослідження "Проблема бідності на Донеччині та прозорість місцевої влади очима громадян", проведеного Донецьким інститутом соціальних досліджень і політичного аналізу в січні-лютому 2003 року, бачення громадянами шляхів подолання бідності є майже цілковито автономним від наявних програм різних державних і недержавних структур. Про такі програми населення просто не знає (92%). Це, напевно, теж може бути критерієм їх реальності і дієвості. Лише 6% громадян регіону знайомі якоюсь мірою з програмами подолання бідності, розробленими державними організаціями, а 2% мають якусь інформацію про подібні програми громадських організацій. Така низька поінформованість зазвичай не сприяє усталенню в людей довіри до подібних програм. Абсолютна більшість опитаних стверджують, що нікому не довіряють щодо реалізації програм подолання бідності (58%). Щоправда, частина населення області має довіру в цьому плані до державних організацій (25%), менше сподіваються на благодійні, релігійні (9%) та громадські організації (8%).

Оцінка розвитку третього сектора та становлення принципів громадянського суспільства в регіоні. Донецька область має досить розвинений "третій сектор". Громадських організацій тут нараховується понад 600, зокрема в Донецьку - понад 250. Це аналітичні та ресурсні центри, культурно-просвітницькі, видавничі, молодіжні, благодійні фонди та НГО соціального напрямку. "На перший погляд, це потужна сила, але на сьогодні більшість громадських організацій розрізнені, не мають достатнього авторитету в суспільстві, а тому не впливають на прийняття рішень та доленосних рішень у регіоні", - таку характеристику дав місцевим НГО місцевим НГО Донецький прес-клуб у прес-релізі для "круглого столу", присвяченого пошукам шляхів установлення взаєморозуміння та співпраці між медіями та НГО. Вже із цього можна зробити висновок, що поки цього немає. Небагато розуміння ролі НГО й у населення. Це засвідчило зокрема й уже згадуване соцопитування Донецького інституту соціальних досліджень і політичного аналізу, присвячене проблемі бідності. Найактивніша співпраця громадських організацій і органів влади спостерігається в галузі охорони природного середовища. Під егідою обласного управління екології та природних ресурсів функціонують громадські приймальні. Її ресурси продемонстрував Форум екологічних громадських організацій Донецької області, який відбувся в листопаді 2001 року: на ньому були представлені 40 таких організацій. Згідно з результатами моніторингу місцевих ЗМІ, активну діяльність здійснюють також благодійні фонди та молодіжні організації.

Сумська область

Оцінка розвитку третього сектора та становлення принципів громадянського суспільства в регіоні. За даними управління внутрішньої політики Сумської обласної державної адміністрації, станом на 1 січня 2003 року на Сумщині було зареєстровано понад 300 недержавних організацій, включаючи фонди та благодійні організації. Більшість із них розташовані в обласному центрі. Громадські організації в області ще досить інституціонально нерозвинені, пасивні в соціумі і не мають належного впливу на органи виконавчої влади та місцевого самоврядування. Більше того, часом вони сприймаються як прополітичні організації, як "праві" чи "ліві", або й зовсім як бізнес-проекти. Обласна влада потроху вже починає розуміти, що саме через громадські організації та їх коаліції зможе вести діалог із громадськістю на більш серйозному рівні - аж до залучення їх до виконання т. зв. соціальних замовлень. Суттєву роль у розвитку громадянської ініціативи відіграє обласний "Прес-клуб ринкових реформ", організатор якого Алла Федорина водночас є координатором іншого громадського проекту - "Коаліції за прозоре суспільство", що об'єднує 10 обласних НГО. Його мета - зниження цинізму суспільства й окремих громадян у ставленні до

корупції та забезпечення більшої прозорості відносин між громадянином і владою.

Харківська область

Оцінка розвитку третього сектора та становлення принципів громадянського суспільства в регіоні. У Харківській області зареєстровано понад 4 тис. громадських організацій. Найбільш питому вагу серед них мають об'єднання ветеранів та інвалідів, оздоровчі та фізкультурно-спортивні організації, організації за інтересами (професійної спрямованості, культурні об'єднання тощо) та молодіжні спілки. Учасники науково-практичної конференції "Взаємодія молодіжних громадських організацій і органів влади", що пройшла в грудні 2002 року в Народній українській академії, дійшли висновку, що взаємодія органів влади і молодіжних об'єднань на Харківщині розвинена недостатньо. Серед причин цього вони назвали недостатню ініціативність населення, слабкий розвиток громадських організацій, неефективний менеджмент молодіжних організацій, незацікавленість органів місцевої влади в співробітництві з молоддю, слабке законодавче забезпечення такої взаємодії. Протягом 2002 року 68 громадських організацій Харкова подали на розгляд експертної ради свої соціальні проекти, прагнучи вибороти фінансування з міського бюджету. Усього на фінансування проектів, спрямованих на соціальний захист дітей, розширення можливостей у сфері працевлаштування, організацію навчання, профпідготовки, надання юридичних консультацій у сфері праці для молоді, в четвертому кварталі 2002 року було виділено 65 тис. грн. Отже, можна сказати, що діяльність значної частини організацій третього сектора або швидше декларується, аніж відбувається у реальності, або ж має доволі обмежений характер, і відтак про неї відомо більше грантодавцям, аніж громадськості. Серед найбільш стабільних та ефективно діючих організацій третього сектора слід назвати Харківську правозахисну групу, що існує вже понад 10 років і є одною з найвпливовіших правозахисних організацій СНД. Активно працюють також обласне відділення Спілки солдатських матерів, обласне та міське товариства ветеранів Афганістану, жіноча народно-демократична спілка "Дія", Харківське міське товариство інвалідів, міська жіноча громадська організація "Надія", спілка "Чорнобиль" та ряд інших. Що стосується впливовості громадських організацій у регіоні - є окремі лідери, яких поважають та до думки яких прислухаються. Говорити про те, що є впливовий третій сектор загалом чи окремі громадські організації, ще не доводиться.

Із досвіду Польщі видно, що громадянське суспільство розвивається при наявності ефективного регулювання взаємовідносин як соціуму з політичною владою, так і суспільства з державою. Демократія без становлення громадянського суспільства з будь-яким розвинутим механізмом співпраці між секторами сучасного суспільства не є дієздатною. Виходячи з цього, необхідною умовою динамічної співпраці між державними та недержавними інституціями є: політична нейтральність у стосунках обох суб'єктів при підходах вирішення соціальних проблем; удосконаленість і фіксованість законодавчого поля для кожного суб'єкта; розвиток субсидіарності організацій; інтегрованість і відкритість спільної діяльності.

Співпраця з НУО

Значна увага учасників форумів була приділена недержавним громадським організаціям. Вони є універсальним посередником між суспільством і державою, вони мають ширший спектр соціальних інтересів і повинні краще розуміти природу окремих суспільних проблем та шляхи їх подолання. Більшість НГО створюються для вирішення тих же проблем, що повинні вирішувати органи державної влади та місцевого самоврядування; здійснюють таку діяльність, яку неможливо здійснювати на комерційному, ринковому ґрунті; рішення деяких завдань може бути обтяжливим для державного сектора, і державний сектор готовий передоручити їх виконання НГО; будь-які НГО захищають інтереси тієї чи іншої групи населення. Лише за умови існування розвинутого та впливового третього сектора в країні є можливим становлення громадянського суспільства - як саморегулюючої, самодостатньої системи,

члени якої, задовольняючи власні потреби, сприяють досягненню суспільної мети. Саме це є найвищим проявом права: на зміну права сили приходить сила права. Будь-який перехід до демократії вимагає мобілізації громадської думки. Враховуючи, що НГО виробляють надзвичайно важливі громадські блага: довіру, чесність та лояльність, а ці цінності складають частину так званого статутного капіталу суспільства, сприяють його довгостроковому прогресу, то розвиток третього сектору в Україні є нагальною необхідністю сьогодення. Громадянське суспільство - це, насамперед, добре сформований професійний третій сектор. Так, у демократичних країнах на 1000 осіб населення доводиться 4 недержавні організації. Щоб в Україні посилилась демократія, треба, щоб було у 400 разів більше НГО, ніж є зараз. І тут йдеться не про загальну кількість організацій, а про організації, що дійсно працюють. На жаль, сьогодні у прийнятті державних рішень перевага надається вузько груповим, корпоративним інтересам, не існує практики громадської експертизи та нагляду. Йдеться про накреслення реальних кроків, які необхідно здійснити громадським організаціям для досягнення ідеалів вільного розвитку людини і суспільства. Учасники форумів погодилися, що до побудови реального громадянського суспільства в Україні ще далеко. Сьогодні українські громадські організації є маловпливовими, а державні органи просто нехтують ними. Тільки за умови врахування пропозицій неурядових громадських організацій державними органами влади з'явиться можливість появи реального громадянського суспільства в Україні. З цієї точки зору досвід як розвинених країн Заходу, так і нових членів Європейського Союзу видається дуже важливим. Громадські організації мають бути шановані, вони мають адекватно сприйматися владними структурами, а значить спільно з ними вирішувати нагальні проблеми. Має йти нормальна, зважена співпраця. Адже без розвиненого третього сектору ми ніколи не матимемо громадянського суспільства, а без громадянського суспільства нам ніколи не побудувати економічно розвиненої, культурно і духовно міцної Української держави. Громадянське суспільство - це таке існування людини, коли вона має перед собою державу, дотримується її настанов, але усе ж не допускає того, щоб держава та її структури цілком поглинули її особистість і життя, завжди зберігає та цінує компонент приватного у власному ставленні до подій чи у їх здійсненні. Громадянське суспільство - це здатність людей до спонтанної солідарності, до співіснування громадою, готовність і вміння встановлювати й дотримуватися певного порядку самостійно, без застосування до них імперативів традиційного суспільства (звичаєве право) чи директивного впливу держави (закони, каральнo-репресивний апарат, формально-бюрократичні приписи тощо); заперечення закритості й немобільності традиційно-родинного життя, з одного боку, та формально-казенної офіційності публічного життя, підпорядкованого бюрократичному адмініструванню держави, з іншого. Важливим, визначальним проявом громадянського суспільства, його атрибутом слід визнати комунітаризм (а не лише організації чи асоціації) - схильність і здатність людей до інтеграції у громаду, вміння разом розв'язувати спільні проблеми. Держава не будує громадянське суспільство, воно створюється самими громадянами. Громадське суспільство не запроваджують законом, нехай навіть і основним у державі, воно виникає, формується спонтанно у суспільній історії мірою суверенізації життя особистостей та громад. Держава не повинна будувати громадянське суспільство. Держава, певним чином, лише регламентує діяльність інституцій громадянського суспільства, підтримуючи їхній розвиток. Але чи не найважливішою передумовою і разом з тим ознакою громадянського суспільства слід визнати освіченого (компетентного) й активного громадянина.

Важливим завданням у розвитку громадянського суспільства має бути піднесення демократичної культури, поширення і вкорінення серед людей європейських цінностей, знань про права й державний устрій, вмінь відповідно діяти.

Першочерговими питаннями під час роботи форумів поставали проблеми фінансування НГО. Але при цьому існує одна дуже дивна проблема: гроші, виділені з держбюджету для використання громадськими організаціями, часто залишаються непотрібними. Мають місце такі ситуації, коли неприбуткова організація виграє тендер на використання грошей, що виділяються управлінням у справах сім`ї та молоді при

міськвиконкомі, але при цьому відмовляється ними скористатися по одній простій причині: вони не знають, як правильно розпорядитися бюджетними грошима. Дуже схвальну оцінку отримав польський досвід щодо фінансування НГО з податків громадян. Йшлося про те, що з минулого року в Польщі діє закон (після десятирічного лобіювання його ухвалення), за яким громадянин, сплачуючи податки, має право 1% спрямувати на користь громадської організації, політичної партії або церкви. Правда, не всі НГО підпадають під дію цього закону, але прогресивний характер подібної участі громадян в фінансуванні третього сектора не викликав сумнівів. Відокремленість громадянського суспільства від держави ніяк не означає їхнє антагоністичне протистояння. Навпаки, вони взаємозумовлені та взаємопов'язані між собою. Без громадянського суспільства неможлива правова держава, а без правової держави неможливе громадянське суспільство. Вони є різними та взаємопов'язуючими сторонами цілісного життя людини.

На Заході ж держава передає НГО частину своїх функцій (так, наприклад, обслуговування неповноправних передається в руки НГО, які довший час працюють з такою проблематикою і які самі включають в себе неповноправних громадян, оскільки вони самі краще знають, що їм потрібно). У нас така практика тільки започатковується.

З цього приводу виникає необхідність критично оцінити досягнення і невдачі, задуматися над новими шляхами вирішення наболілих проблем і пошуком інноваційних "технологій" для прискорення здійснення реформ. Важливу і - як показує практика наших західних сусідів, зокрема Польщі - все зростаючу роль у цій справі покликані грати і нові організаційні форми співробітництва неурядових організацій - аналітичних "мозкових центрів" з органами державної влади. Будь-який перехід до демократії вимагає мобілізації громадської думки. Враховуючи, що НГО виробляють надзвичайно важливі громадські блага: довіру, чесність та лояльність, а ці цінності складають частину так званого статутного капіталу суспільства, сприяють його довгостроковому прогресу, то розвиток третього сектору в Україні є нагальною необхідністю сьогодення.

Пропозиції

- **сприяти участі громади в фінансуванні соціальних програм і забезпечити доступ на конкурсних засадах до даних фондів НУО**
- **ініціювати покращення нормативно - правового забезпечення соціального замовлення для вирішення соціальних проблем**
- **ініціювати створення відділу чи призначення спеціаліста в місцевих органах влади відповідального за роботу з громадськими організаціями**
- **ініціювати проведення заходів, спрямованих на популяризацію роботи НУО в суспільстві**

Міжсекторна співпраця

Спираючись на характер роботи переважної більшості учасників регіональних форумів, значна увага була приділена соціальній сфері та міжсекторній співпраці. Попри гучні заяви про помітний прогрес в усіх сферах, сьогодні в Україні триває глибока та всеохоплююча економічна криза, яка є причиною великої кількості негативних явищ та процесів, що відбуваються у суспільстві. За весь період незалежності нашої держави найбільше постраждала соціальна сфера, про що свідчать такі негативні фактори, як: порушення прав працівників (неадекватна система оплати праці (зниження заробітної платні в 5-6 раз за останні 10 років), відсутність належної охорони та безпеки праці, безробіття (сьогодні більш ніж 11% економічно активного населення є безробітними, а скрите безробіття охоплює більш ніж 40% населення), втрата кадрового потенціалу, інтенсифікація процесу маргіналізації населення); криза наукової та освітньої сфери; негативна зміна соціальної структури суспільства (різкий розподіл населення, 75,6% населення зараз належать до верств бідного та маргінального населення); існуюча державна система соціального захисту населення виявилась неспроможною вирішувати поставлені перед нею завдання та надавати необхідну соціальну допомогу незахищеним верствам населення; державні борги населенню по заробітній платні, пенсіям та соціальним виплатам; загострення соціально-демографічної ситуації (за період 1990-1996 років коефіцієнт смертності виріс більш ніж на 20%); криміналізація всіх рівнів влади. Усе це призводить до втрати довіри широких мас населення до політичної еліти, до загострення суспільно-політичних конфліктів. Тому для вирішення цих глобальних та масштабних проблем потрібно побудувати нові, більш адекватні механізми роботи соціальних інститутів та їх суспільного партнерства, механізми їх взаємодії з населенням для надання можливості контролю процесів і запобіганню криміналізації структур. Якщо ми розглядаємо соціальне партнерство з позиції міжсекторальної взаємодії (мається на увазі процес об'єднання ресурсів трьох секторів для вирішення існуючих соціальних проблем), то потрібно усвідомлювати, що цей підхід створюватиме ряд проблем, викликаних різними підходами до причин та механізмів вирішення останніх, існуючих у членів різних верств. Але співпраця необхідна, оскільки жоден з існуючих секторів не в змозі вирішити проблеми, що виникають, самостійно. Необхідними умовами для подолання цього бар'єру є інформованість секторів про специфіку діяльності, правові аспекти та проблеми сторін, з якими планується співпраця, а також чітка характеристика своєї організації, з чітким обґрунтуванням цілей та необхідності діяльності для всіх сторін, знання потреб конкретних цільових груп, з якими планується робота.

При даному виді взаємодії функцією держави є визначення пріоритетів соціальної політики, формування цільових соціальних програм, розміщення на конкурсній основі соціальних замовлень на їх виконання та контроль за виконанням соціальних контрактів.

Соціальне замовлення є інструментом впровадження нової соціальної політики та надає можливість вирішити не тільки перелічені проблеми, але ще й підвищити результативність та ефективність шляхом роздержавлення соціальної сфери, підвищення якості соціальних послуг, зниження витрат, впровадження комплексних програм системного вирішення соціальних проблем. Організаційною основою соціального замовлення є цільова соціальна програма. А це означає, що ресурси надаються не структурі чи організації, але на комплекс засобів по вирішенню проблеми.

Пропозиції

- **розробка механізму соціального замовлення з метою вирішення соціальних проблем;**
- **ініціювати роботу міжсекторних комітетів з залученням всіх зацікавлених сторін для подолання конкретних проблем та вирішення конкретних питань.**

Участь громадськості

Спираючись на те, що Конституція України дала широкі повноваження громадянам щодо безпосередньої участі в управлінні місцевим життям, учасники форумів акцентували увагу на необхідності залучення громадськості до процесу прийняття рішень, який є одним з фундаментальних принципів демократії та розвитку громадянського суспільства. Учасники форумів визнали необхідність підвищення рівня громадської участі у процесі вироблення та реалізації політики, оскільки сьогодні за умов сучасної системи неповної демократії потреби громадян не можуть бути відображені повною мірою у формуванні політики.

Залучення громадськості до участі у процесі прийняття рішень може відбуватись декількома способами, зокрема через представників громадських організацій, або безпосередньо через роботу з населенням. Робота з населенням може проводитись у формі громадських слухань, на яких можливо *підтримувати та легітимізувати* напрямки розміщення коштів місцевого бюджету, з*абезпечувати* нові підходи та рішення у складних фінансових і бюджетних питаннях, встановлювати пріоритети бюджетної політики органів місцевого самоврядування, з*абезпечувати* прозорість рішень, прийнятих органами місцевого самоврядування, та їх відповідність до потреб мешканців територіальної громади, п*ропонувати* депутатам місцевих рад найбільш прийнятні способи забезпечення публічності процесу ухвалення рішень з фінансових питань, с*творювати* підґрунтя для залучення громадян до ухвалення рішень з фінансових питань скоріше як норми діяльності, а не винятку.

Залучення НГО, шляхом введення їх представників, відповідно до спеціалізації у депутатські комісії та підрозділи органів місцевого самоврядування є взаємовигідним. Для голів територіальних громад, депутатів, посадових осіб місцевого самоврядування вигоди полягають у тому, що за допомогою громадської участі вони можуть ухвалювати кращі рішення завдяки глибшому і ширшому розумінню проблем і питань. Владні рішення та пропозиції з готовністю сприймаються громадськістю, якщо їх думка врахована в процесі підготовки до прийняття цих рішень. Налагоджений процес залучення громадян спонукатиме окремих осіб і окремі групи активніше брати участь у справах громади, таким чином поширювати відповідальність і підзвітність за те, що відбувається в громаді, на ще більшу кількість громадян.

Залучення громадськості може здійснюватись наступними способами:

Моніторинг громадської думки

Опитування може охоплювати все населення чи специфічну групу споживачів послуг, та проводитися щодо всіх видів муніципальних послуг або тільки одного (наприклад, користування парками). Результати використовуються для визначення пріоритетів громадян щодо послуг, оцінки наявних послуг, виявлення готовності громадян підтримати підвищення податків і зборів. Законодавство України передбачає також можливість проведення консультативних опитувань у формі голосування (референдумів). Проте, розробка і проведення якісного опитування, як правило, вимагає залучення НГО (які мають досвід громадських опитувань). Службовці органів місцевого самоврядування можуть допомогти в розробці питань, які пропонуються при опитуванні, але консультаційна фірма зазвичай готує анкету, проводить опитування, оцінює результати. Опитування може проводитись по телефону, персонально (усно, або шляхом заповнення анкет) або поштою. Більшість персональних опитувань є дорожчими, але вони вважаються більш результативними й точними. Однак, якщо міську владу цікавить відповідь лише на 1-2 питання (коли не потрібно для обробки результатів використовувати складні спеціалізовані комп'ютерні програми обробки), і ці питання передбачають прості відповіді: "так"/"ні", то провести опитування можна і силами працівників міської ради. Ще краще залучити до цього процесу волонтерів. Науково обґрунтоване опитування, в основу якого покладено репрезентативну вибірку всієї громади, має в позитиві документальне відображення відповідей всіх постійних мешканців, а не тільки виборців, політично активних чи впливових. Проводячи опитування на постійній основі (кожні два-три роки) з використанням тих самих запитань, місцеві урядовці можуть помітити будь-які зміни в

громадській динаміці та вплив на громадську думку проведених у цей період заходів, а також який ефект вони мали. Водночас, основними недоліками є відносно велика вартість (при залученні спеціалізованих організацій) та значна імовірність отримати нерепрезентативну вибірку та некоректні результати при проведенні опитування нефахівцями.

Створення консультаційних комітетів для організації співпраці органів місцевого самоврядування та НГО. Консультативний комітет – це офіційний робочий орган, створений для розв'язання актуальної проблеми місцевого життя. Він співпрацює з радою, напрацьовує те чи інше рішення до (напередодні) розгляду його радою та її постійними комісіями. Комітет створюється розпорядженням міського (сільського або селищного) голови. Це надає йому офіційного статусу та є додатковим мотиваційним фактором для його членів. Цим же розпорядженням затверджується його персональний склад. Робота комітету буде плідною, коли його склад не формуватиметься "кулуарно", а про нього знатиме широка громадськість. Консультаційний комітет – це перш за все група активістів-фахівців з числа зацікавлених осіб, які під керівництвом представника ради наділяються відповідними повноваженнями, одержують інформацію, матеріали, при потребі - необхідне обладнання, і беруться до докладного професійного аналізу питання. При цьому комітет не є “замінником” ради, виконкому, депутатської комісії; його рішення не ототожнюються з рішеннями голови, ради чи виконкому; він не бере на себе виконавчі чи представницькі функції.

Громадська приймальня як засіб спілкування з громадою. Громадська приймальня організовується і діє за рахунок місцевої ради. До роботи активно залучаються волонтери. Вона може надавати один або декілька видів послуг, наприклад: допомога пенсіонерам, соціальна допомога, охорона здоров’я. Вона дозволяє розширити обслуговування всієї громади та переносить місцеве управління до громадян, а не навпаки. Органи місцевого самоврядування визначають, які види послуг краще надавати через приймальню. Вони мають враховувати витрати і вигоди від децентралізації діяльності як з точки зору місцевого уряду, так і громадян. Поточне фінансування діяльності громадської приймальні здійснюється з місцевого бюджету. Це є найбільш доступний метод, що заохочує тісну співпрацю та поліпшує зв’язок з громадянами. Приймальня стає частиною громади і підвищує рівень довіри до місцевої влади.

Навчально-популярні програми та звіти. Прямі освітні програми – це заходи, на яких місцеві посадові особи презентують безпосередньо програму громадськості. Наприклад, кампанія щодо необхідності економії води, дотримання санітарних вимог і чистоти, розмови зі школярами про діяльність місцевих органів управління тощо. Непрямі освітні програми також забезпечуються публічною інформацією, але при цьому використовуються надрукований або аудіо - чи відео матеріал для супроводження повідомлення замість персональної доповіді. Інформацію слід подавати у доступній широким верствам населення формі, без складних формул та розрахунків. Популярні звіти створюються для полегшення використання складної інформації, уникнення бюрократичного жаргону, що забезпечує доступність інформації для громадян. Прямі освітні програми забезпечують персональний контакт з громадянами. Непрямі освітні програми надають інформацію. Типові освітні матеріали – це буклети, інформаційні бюлетені, різноманітні публікації і звіти. Практика “популярного звітування” застосовується найбільш інноваційним органом місцевого самоврядування для спрощення сприйняття фінансових звітів про виконання місцевого бюджету та щорічних звітів. Популярні звіти, наприклад, про бюджет міста являють собою ефективний метод, що використовується для надання важливої фінансової та поточної інформації громадянам. Готуючи такий звіт, слід мати на увазі, що люди найкраще сприймають не алфавітно-цифрову інформацію, а фото, діаграми (найкраще кругові) і графіки. Тому кількість тексту бажано скоротити до мінімально можливих меж, подаючи його для інформування про конкретні факти та роз’яснення тенденцій. Таблиці, порівняно з діаграмами – не найкращий варіант для легкого сприйняття інформації. Обсяг такого буклету-звіту не може бути більшим, ніж 2 аркуші формату А4. Такі матеріали випускаються масовим тиражем. Поряд з цим

доцільно надрукувати і більш ґрунтовну версію, розраховану та тих, хто активно цікавиться життям громади і хоче мати більше інформації. Такий матеріал видається у вигляді книжечки на 20-25 сторінок, зрозуміло, значно меншим тиражем. Розробляючи такий презентаційний буклет (коротку версію), варто пам'ятати, що громадян не стільки цікавлять джерела доходів міського бюджету, скільки – видатки. Подаючи інформацію про бюджет, найкраще усі параметри розраховувати «на душу», тоді кожен сприймає інформацію через призму своєї особи чи члена своєї сім'ї. Пряма освітня програма забезпечує можливість подавати інформацію, взаємодіяти з аудиторією, ставити і відповідати на запитання, негайно реагувати на проблеми і турботи. Таким чином, те, що здавалося "безликою бюрократією", набуває "людських рис". Освітня програма передбачає, що результат буде отримано не одразу, а цей результат буде вагомим, тому що відбувається не просто інформування, а у свідомості людей формується стійкий стереотип.

Взаємодія з засобами масової інформації. Кожна програма залучення НГО вимагає роботи з медіа (газети, інформаційні бюлетені, радіо, телебачення) для того, щоб висвітлити події для всієї громади. Медії допомагають залучати громадян на початку цього процесу, оголошуючи програму та запрошуючи громадян взяти участь у місцевих справах, звітуючи протягом цього процесу про прогрес і досягнення в реалізації ініціатив, та звітуючи про результати їх втілення наприкінці процесу залучення НГО.

Місцеві ініціативи. Місцеві ініціативи - одна з форм безпосередньої участі НГО у місцевому самоврядуванні. Положення про реалізацію права НГО висувати місцеві ініціативи, як правило, включають у себе: можливий предмет (які питання належать до його компетенції); порядок формування ініціативної групи (груп); порядок легалізації груп; форми протоколів зборів ініціативної групи, заключного документу, що подається раді; регламент роботи ініціативної групи (груп); процедуру переговорів міської влади з ініціативною групою; процедуру прийняття чи відхилення ініціативи; порядок фінансування. Перевагою цієї форми є (порівняно з іншими) найвищий рівень участі громадськості, демократизму, можливість дійсно широким верствам громади висловити свою думку і вплинути на владу. Недоліком, крім складної процедури, є відсутність законодавчо визначеного механізму фінансування, адже місцева влада, особливо, якщо вона не є демократичною, усіляким чином, як правило, намагатиметься перешкоджати роботі ініціативної групи. Значною проблемою також є низький рівень готовності більшості громадян активно і добровільно працювати для громади, ставлячи перед міською радою конкретні фахові питання і виносити відповідні ініціативи. Пасивність громади залишається найбільшою перешкодою на шляху запровадження цього демократичного інструменту в життя громад.

Пропозиції

- **розробити стратегію залучення громадськості до процесів прийняття рішень, що включатиме такі методи як консультування, громадські слухання, моніторинг**
- **постійно інформувати громадськість та забезпечити зворотній зв'язок через використання можливостей кабельного телебачення, створення Інтернет сайтів та використання можливостей електронного врядування**
- **розробити механізми, що сприятимуть посиленню громадського контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування**
- **залучати громадськість до розробки місцевих програм і проектів**
- **залучати НГО до процесів прийняття рішень шляхом введення їх представників, у якості консультантів, відповідно до спеціалізації у депутатські комісії та міжвідомчі комісії органів місцевого самоврядування.**

Освіта

На сучасному етапі реалізації Програми інтеграції України до Європейського Союзу виникає ряд гострих проблем, пов'язаних, перш за все, з недостатньою обізнаністю, а, відтоді, і недостатньою кваліфікацією кадрів, які б були в змозі забезпечити успішну реалізацію цієї програми. Як показують висновки соціологічного дослідження (січень 2003 року), проведеного Центром перспективних досліджень, респондентами якого стали представники органів місцевого самоврядування, представники НУО, навчальних закладів та журналісти, 75,4% з них зовсім необізнані з стандартами Європейського Союзу у тих сферах, у яких вони працюють. Такий високий відсоток необізнаності спеціалістів, які безумовно мають стати ключовими фігурами у процесі інтеграції України в Європейське Співтовариство, є вражаючим та іде у розрізі з основними документами українського уряду та міжнародними угодами. Ситуація загострюється й відсутністю працюючого механізму реалізації Програми інтеграції України до ЄС. Представники органів місцевого самоврядування та виконавчих органів влади місцевого рівня не знають та не бачать своєї ролі в процесі Європейської інтеграції, покладаючись у цій справі на центральні органи влади. Тому, недотримання зобов'язань у сфері освіти та професійної підготовки породжує суспільне непорозуміння курсу України на Європейську інтеграцію.

Пропозиції

- **на регулярній основі проводити тренінгові курси по підвищенню кваліфікації працівників місцевих органів влади з питань Європейської інтеграції;**
- **публікувати та поширювати інформаційні матеріали про міжнародні та державні стандарти, а також національний та міжнародний найуспішніший досвід вирішення соціальних проблем;**
- **періодично проводити заходи, круглі столи, форуми, під час яких обговорюватимуться питання покращення функціонування соціального сектору.**

Отже, проведені форуми, спираючись на позитивний досвід ЄС і зокрема Польщі, сприяли знаходженню шляхів подолання відчуження між суспільством та владою, визначення форм участі неурядових громадських організацій у законодавчому та виборчому процесах, їхньої співпраці з органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-структурами. Були окреслені реальні кроки, які необхідно здійснити органам місцевого самоврядування та громадським організаціям для досягнення ідеалів вільного розвитку людини і суспільства.

За умов, коли місцеве управління ізольоване від громадян, громадяни з підозрою і недовірою ставляться до органів місцевого самоврядування. Подолання цих бар'єрів займає тривалий час, який витрачається на зусилля по навчанню та інформуванню громадян, ознайомленню їх з тим, як працює місцева влада, які проблеми постають перед нею, а основне – з причинами їх виникнення. Послідовні зусилля зміцнюють віру в те, що громадська думка та ідеї потрібні. Все це допомагає подолати цинізм і недовіру, що часто характеризує стосунки громадян з муніципальними службовцями. Є багато шляхів отримання максимальної користі від залучення громадськості. Як вже зазначалося, те, як внесок НГО використовується у плануванні та виробленні рішень, залежить від цілей або від того, чи буде він достатнім. Залучення НГО дещо більше, ніж дозвіл бути почутим до того, як публічне рішення буде ухвалене; це забезпечення можливості громадян **впливати** на рішення від початку до кінця процесу його ухвалення, залучення громадськості є фундаментальною засадою демократичного процесу, залучення громадськості допомагає ухвалити рішення, підвищує розуміння, поліпшує взаємодію та оцінку того, що робить орган місцевого самоврядування, зменшує конфлікти, формує підтримку

у втіленні проектів чи планів громади, та робить місцеве управління більш відкритим до питань, турбот і проблем громадян.

Програми залучення громадськості мають бути розроблені на засадах включення, а не виключення із процесу ухвалення рішень. Реальна стратегія для вибору методів залучення – зосередження на меті цього процесу, практично питання полягає не в тому, який метод більш придатний, а в тому, які методи можуть бути використані разом, щоб досягти мети. Залучення громадськості (цивільна участь) не є панацеєю. Вона не гарантує, що очікування більшості будуть реалізовані, що різні погляди будуть узгоджені, що негативне ставлення до місцевого уряду буде стерте. Це просто забезпечує різноманітні форми для проголошення та відритого обговорення таких проблем.

Документи

Пропозиції м. Харцизька щодо внесення змін в програму розвитку міста з урахуванням європейських стандартів в сфері соціальної та громадської політики

Визнаючи, що одним з головних стандартів Європейського Союзу є широка участь громадськості у вирішенні проблем свого міста та у процесі прийняття рішень, які приймаються на місцевому рівні органи місцевого самоврядування вважають за необхідне всебічне залучення громадян міста до співпраці з органами місцевої влади.

Проте, органи самоврядування визнають, що для участі громадськості в даний момент існує низка перешкод, а саме:

1. Брак довіри до місцевої влади
2. обмежений доступ до інформації
3. недостатній рівень знань про свої права та обов'язки
4. відсутність, або недостатній рівень співпраці між зацікавленими сторонами
5. брак впевненості у своїх силах серед більшості громадян міста

Для подолання вказаних перешкод та встановлення системи ефективної взаємодії органи місцевого самоврядування визнають за необхідне впроваджувати та активізувати наступні види діяльності:

1. Налагодити систему залучення громадян міста до процесу прийняття рішень шляхом:
   а) проведення консультування органів місцевого самоврядування з мешканцями міста з питань прийняття програм та бюджету міста використовуючи міські засоби масової інформації, а саме газети, міське телебачення та інформаційні стенди міської ради та міського виконавчого комітету. Для забезпечення зворотного зв'язку використовувати пряму телефонну лінію та громадські приймальні.

   Відповідальність за реалізацію покладається на відділ внутрішньої політики, міське телебачення та міські газети.

   Початок реалізації серпень 2004 р.

   б) залучення активних громадян міста на добровільній основі до роботи місцевих органів влади в якості консультантів у профільні комісії органів самоврядування.

   Відповідальність покладається на голів профільних комісій організаційний відділ міськвиконкому.

   Початок реалізації серпень 2004 р.

   в) Проведення громадських слухань під час формування бюджету, підготовки рішень, що стосуються реконструкції міста, введення в дію, чи закриття окремих закладів та установ.

   Відповідність покладається на організаційний відділ.

Початок реалізації серпень 2004 р.

2. Налагодити систему співпраці органів місцевого самоврядування з громадськими організаціями для спільного здійснення наступних видів діяльності:
   а) підвищення рівня громадянської просвіти, шляхом проведення навчальних тренінгів та семінарів
   б) проведення кампаній з громадянської поінформованості
   в) розробка спільної стратегії співпраці
   г) здійснення обміну досвідом у вирішенні соціально значимих проблем
   д) спільний пошук фінансування для реалізації заходів спрямованих на вирішення соціальних проблем міста

   Відповідальність покладається на відділ внутрішньої політики

   Початок реалізації серпень 2004 р. при погодженні з членами правління активних громадських організацій

3. Для підвищення ефективності співпраці між органами самоврядування та громадськістю, з метою кращого задоволення потреб мешканців міста ввести до системи самоврядування штатну одиницю, до посадових обов'язків якої буде входити зв'язки з громадськими організаціями та планування спільної роботи, зокрема у відповідності до видів діяльності вказаних у п. 2.

   Подати пропозицію до міської ради

   Початок реалізації серпень 2004 р.

4. Налагодити співпрацю, на початковому етапі, інформаційну з колегами з країн Європейського Союзу, зокрема Польщі для обміну досвідом щодо досягнення стандартів Європейського Союзу.

   Відповідальність покладається на відділ внутрішньої політики

   Початок реалізації листопад 2004 р.

5. Запровадити систему інформування, а у подальшому освіти працівників самоуправління щодо інтеграційних процесів та стандартів роботи органів місцевого самоврядування у відповідності до вимог Європейського Союзу, для чого використовувати наявні знання та досвід громадських організацій, а в перспективі залучення спеціалістів з країн ЄС.

   Відповідність покладається на організаційний відділ

   Початок реалізації вересень 2004 р.

ЗАГАЛЬНА ДЕКЛАРАЦІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (ІІІ) Генеральної Асамблеї від 10 грудня 1948 року

Стаття 17

1. Кожна людина має право володіти майном як одноособово, так і разом з іншими.

2. Ніхто не повинен бути свавільно позбавлений свого майна.

Стаття 20

1. Кожна людина має право на свободу мирних зібрань та асоціацій.

2. Нікого не може бути примушено вступити в яку-небудь організацію.

Стаття 22

Кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення та на здійснення необхідних для підтримки його гідності та для вільного розвитку його особистості прав в економічній, соціальній та культурній сферах шляхом національних зусиль та міжнародного співробітництва відповідно до структури і ресурсів кожної держави.

Стаття 23

1. Кожна людини має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та захист від безробіття.

2. Кожна людина без будь якої дискримінації, має право на рівну платню за рівну працю.

3. Кожен, хто працює, має право на справедливе та задовільне винагородження, що забезпечить гідне людини існування для неї самої та її родини, що буде доповнене при необхідності іншими засобами соціального забезпечення.

4. Кожна людина має право створювати професійні спілки та вступати у професійні спілки для захисту своїх інтересів.

Стаття 24

Кожна людина має право на відпочинок та дозвілля, у тому числі право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.

Стаття 25

1. Кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, що необхідне для підтримки здоров`я та добробуту його самого та його родини, і право на забезпечення у випадку безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через обставини, що не залежать від неї.

2. Материнство та дитинство дають право на особове піклування та допомогу. Всі діти, що народилися у шлюбі чи поза шлюбом, мають користуватися однаковим соціальним захистом.

Стаття 26

1. Кожна людина має право на освіту. Освіта повинна бути безкоштовною принаймні в тому, що стосується початкової та загальної освіти. Початкова освіта повинна бути безкоштовною повинно бути обов'язковим. Технічна і професійна освіта повинна бути загальнодоступним, і вища освіта повинна бути однаково доступною для всіх на основі здібностей кожного.

2. Освіта повинна бути спрямованою на розвиток особистості в цілому та к підвищенню поваги до прав людини та основних свобод. Освіта повинна сприяти взаєморозумінню, терпимості та дружбі між всіма народами, расовими та релігійними групами, та повинно сприяти діяльності Організації Об`єднаних Націй у підтримці миру.

3. Батьки мають право пріоритету у виборі виду освіти для своїх малолітніх дітей.

МІЖНАРОДНИЙ ПАКТ ПРО ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ ТА КУЛЬТУРНІ ПРАВА

Прийнятий та відкритий для підпису , ратифікації та приєднання резолюцією 2200 А (XXI) Генеральної Асамблеї від 16 грудня 1966 року.

Набув чинності 3 січня 1976 року.

Держави, які беруть участь у цьому Пакті,

беручи до уваги, що відповідно до принципів, проголошених Статутом Організації Об'єднаних Націй, визнання гідності, властивої всім членам людської сім'ї, та рівних і невід'ємних прав їх є основою свободи, справедливості і загального миру,

визнаючи, що ці права випливають з властивої людській особі гідності,

визнаючи, що згідно з Загальною декларацією прав людини ідеал вільної людської особи, вільної від страху та нужди, можна здійснити, тільки якщо будуть створені такі умови, за яких кожен може користуватися своїми економічними, соціальними і культурними та політичними правами,

беручи до уваги, що за Статутом Організації Об'єднаних Націй держави зобов'язані заохочувати загальне поважання і додержання прав і свобод людини,

беручи до уваги, що кожна окрема людина, маючи обов'язки щодо інших людей і того колективу, до якого вона належить, повинна добиватися заохочення і додержання прав, визнаних у цьому Пакті,

погоджуються про такі статті:

Частина I

Стаття 1

1. Всі народи мають право на самовизначення. На підставі цього права вони вільно встановлюють свій політичний статус і вільно забезпечують свій економічний, соціальний і культурний розвиток.

2. Всі народи для досягнення своїх цілей можуть вільно розпоряджатися своїми природними багатствами і ресурсами без шкоди для будь-яких зобов'язань, що випливають з міжнародного економічного співробітництва, основаного на принципі взаємної вигоди, та з міжнародного права. Жоден народ ні в якому разі не може бути позбавлений належних йому засобів існування.

3. Всі держави, які беруть участь у цьому Пакті, в тому числі ті, що несуть відповідальність за управління несамоврядними і підопічними територіями, повинні, відповідно до положень Статуту Організації Об'єднаних Націй, заохочувати здійснення права на самовизначення і поважати це право.

Частина II

Стаття 2

1. Кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується в індивідуальному порядку і в порядку міжнародної допомоги та співробітництва, зокрема в економічній і технічній галузях, вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому

Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів.

2. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини.

3. Країни, що розвиваються, можуть з належним урахуванням прав людини і свого народного господарства визначати, в якій мірі вони гарантуватимуть визнані в цьому Пакті економічні права особам, котрі не є їх громадянами.

Стаття 3

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті.

Стаття 4

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що відносно користування тими правами, що їх та чи інша держава забезпечує відповідно до цього Пакту, дана держава може встановлювати тільки такі обмеження цих прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві.

Стаття 5

1. Ніщо в цьому Пакті не може тлумачитись як таке, що означає, що якась держава, якась група чи якась особа має право займатися будь-якою діяльністю або чинити будь-які дії, спрямовані на знищення будь-яких прав чи свобод, визнаних у цьому Пакті, або на обмеження їх у більшій мірі, ніж передбачається у цьому Пакті.

2. Ніяке обмеження чи приниження будь-яких основних прав людини, визнаних або існуючих в якій-небудь країні на підставі закону, конвенцій, правил чи звичаїв, не допускається під тим приводом, що в цьому Пакті не визнаються такі права або що в ньому вони визнаються у меншому обсязі.

Частина III

Стаття 6

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

2. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини.

Стаття 7

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

a) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:

i) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;

ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту;

b) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

c) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні.

Стаття 8

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити:

a) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

b) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;

c) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

d) право на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни.

2. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, що входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави.

3. Ніщо в цій статті не дає права державам, які беруть участь у Конвенції Міжнародної організації праці 1948 року щодо свободи асоціацій і захисту права на організацію, приймати законодавчі акти на шкоду гарантіям, передбаченим у зазначеній Конвенції, або застосовувати закон так, щоб завдавалося шкоди цим гарантіям.

Стаття 9

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування.

Стаття 10

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що:

1. Сім'ї, яка є природним і основним осередком суспільства, повинні надаватися по можливості якнайширша охорона і допомога, особливо при її утворенні і поки на її відповідальності лежить турбота про несамостійних дітей та їх виховання. Шлюб повинен укладатися за вільною згодою тих, хто одружується.

2. Особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим матерям повинна надаватись оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню.

3. Особливих заходів охорони і допомоги має вживатися щодо всіх дітей і підлітків без будь-якої дискримінації за ознакою сімейного походження чи за іншою ознакою. Діти та підлітки мають бути захищеними від економічної і соціальної експлуатації. Застосування їх праці в галузі, шкідливій для їх моральності і здоров'я чи небезпечній для життя або такій, що може завдати шкоди їх нормальному розвитку, повинно бути каране за законом. Крім того, держави повинні встановити межі віку, нижче яких користування платною дитячою працею забороняється і карається законом.

Стаття 11

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя. Держави-учасниці вживуть належних заходів щодо забезпечення здійснення цього права, визнаючи важливе значення в цьому відношенні міжнародного співробітництва, основаного на вільній згоді.

2. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнаючи основне

право кожної людини на свободу від голоду, повинні вживати

необхідних заходів індивідуально і в порядку міжнародного співробітництва, які б включали проведення конкретних програм для того, щоб:

a) поліпшити методи виробництва, зберігання і розподілу продуктів харчування шляхом широкого використання технічних і наукових знань, поширення знань про принципи харчування і вдосконалення або реформи аграрних систем так, щоб досягти найбільш ефективного освоєння і використання природних ресурсів, і

b) забезпечити справедливий розподіл світових запасів продовольства відповідно до потреб і з урахуванням проблем країн, як тих, які імпортують, так і тих, хто експортує продукти.

Стаття 12

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я.

2. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту для повного здійснення цього права, включають ті, які є необхідними для:

a) забезпечення скорочення мертвонароджуваності та дитячої смертності і здорового розвитку дитини;

b) поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього середовища і гігієни праці в промисловості;

c) запобігання і лікування епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьби з ними;

d) створення умов, які б забезпечували всім медичну допомогу і медичний догляд у разі хвороби.

Стаття 13

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на освіту. Вони погоджуються, що освіта повинна спрямовуватись на повний розвиток людської особи та усвідомлення її гідності і повинна зміцнювати повагу до прав людини і основних свобод. Вони, далі, погоджуються в тому, що освіта повинна дати можливість усім бути корисними учасниками вільного суспільства, сприяти взаєморозумінню, терпимості і дружбі між усіма націями і всіма расовими, етнічними та релігійними групами і сприяти роботі Організації Об'єднаних Націй по підтриманню миру.

2. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають, що для повного здійснення цього права:

a) початкова освіта повинна бути обов'язкова і безплатна для всіх;

b) середня освіта в її різних формах, включаючи професійно-технічну середню освіту, повинна бути відкрита і зроблена доступною для всіх шляхом вжиття всіх необхідних заходів і, зокрема, поступового запровадження безплатної освіти;

c) вища освіта повинна бути зроблена однаково доступною для всіх на основі здібностей кожного шляхом вжиття всіх необхідних заходів і, зокрема, поступового запровадження безплатної освіти;

d) елементарна освіта повинна заохочуватися або інтенсифікуватися по можливості для тих, хто не проходив чи не закінчив повного курсу початкової освіти;

e) має активно проводитися розвиток мережі шкіл усіх ступенів, повинна бути встановлена задовільна система стипендій і повинні постійно поліпшуватися матеріальні умови викладацького персоналу.

3. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються поважати свободу батьків і у відповідних випадках законних опікунів обирати для своїх дітей не тільки запроваджені державними властями школи, а й інші школи, що відповідають тому мінімуму вимог щодо освіти, який може бути встановлено чи затверджено державою, і забезпечувати релігійне та моральне виховання своїх дітей відповідно до власних переконань.

4. Ніяка частина цієї статті не повинна тлумачитись у розумінні приниження свободи окремих осіб та установ створювати навчальні заклади і керувати ними при незмінній умові додержання принципів, викладених у пункті 1 цієї статті, і вимоги, щоб освіта, яку дають у таких закладах, відповідала тому мінімуму вимог, що його може бути встановлено державою.

Стаття 14

Кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті і яка на час свого вступу до числа учасників не змогла встановити на території своєї метрополії або на інших територіях, що перебувають під її юрисдикцією, обов'язкової безплатної початкової освіти, зобов'язується протягом двох років виробити і прийняти докладний план заходів для поступового втілення у життя - протягом розумної кількості років, яка повинна бути зазначена в цьому плані, - принципу обов'язкової безплатної загальної освіти.

Стаття 15

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на:

a) участь у культурному житті;

b) користування результатами наукового прогресу та їх практичне застосування;

c) користування захистом моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з будь-якими науковими, літературними чи художніми працями, автором яких вона є.

2. Заходи, яких повинні вживати держави-учасниці цього Пакту для повного здійснення цього права, включають ті, які є необхідними для охорони, розвитку і поширення досягнень науки та культури.

3. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються поважати свободу, безумовно необхідну для наукових досліджень і творчої діяльності.

4. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають користь, що її дають заохочення і розвиток міжнародних контактів та співробітництва в науковій і культурній галузях.

Частина IV

Стаття 16

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються подавати відповідно до цієї частини даного Пакту доповіді про вживані ними заходи і про прогрес на шляху до додержання прав, визнаних у цьому Пакті.

2. a) Всі доповіді подаються Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй, який надсилає їх примірники на розгляд в Економічну і соціальну раду відповідно до положень цього Пакту.

b) Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй також пересилає спеціалізованим установам примірники доповідей або будь-які відповідні частини доповідей держав-учасниць цього Пакту, які також є членами цих спеціалізованих установ, оскільки такі доповіді або частини цих доповідей стосуються якихось питань, що входять до рамок обов'язків вищезазначених установ відповідно до їх конституційних актів.

Стаття 17

1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, подають свої доповіді по етапах відповідно до програми, що повинна бути встановлена Економічною і соціальною радою протягом року після набрання чинності цим Пактом по консультації з державами-учасницями і заінтересованими спеціалізованими установами.

2. У доповідях можуть зазначатися фактори та труднощі, що впливають на ступінь виконання обов'язків за цим Пактом.

3. Коли відповідні відомості були раніше передані Організації Об'єднаних Націй або якійсь спеціалізованій установі якою-небудь державою-учасницею цього Пакту, то немає потреби відтворювати ці відомості, і буде достатнім точне посилання на відомості, передані таким чином.

Стаття 18

На виконання своїх обов'язків за Статутом ООН у галузі прав людини та основних свобод Економічна і соціальна рада може вступати в угоди з спеціалізованими установами про надання ними їх доповідей про прогрес на шляху до досягнення додержання постанов цього Пакту, що належать до сфери їх діяльності. Ці доповіді можуть включати подробиці прийнятих їх компетентними органами рішень і рекомендацій про таке здійснення.

Стаття 19

Економічна і соціальна рада може передавати в Комісію по правах людини для розгляду і дачі загальних рекомендацій або у відповідних випадках до відома доповіді, що стосуються прав людини і подаються державами відповідно до статей 16 та 17, і доповіді, що стосуються прав людини і подаються спеціалізованими установами відповідно до статті 18.

Стаття 20

Заінтересовані держави-учасниці цього Пакту і спеціалізовані установи можуть подавати Економічній і соціальній раді зауваження щодо будь-якої загальної рекомендації згідно з статтею 19 чи щодо посилання на таку загальну рекомендацію в будь-якій доповіді Комісії по правах людини або в будь-якому документі, що на нього там дається посилання.

Стаття 21

Економічна і соціальна рада може подавати час від часу Генеральній Асамблеї доповіді з рекомендаціями загального характеру і з коротким викладом відомостей, одержуваних від держав-учасниць цього Пакту і від спеціалізованих установ, про вжиті заходи і досягнуті результати в галузі забезпечення загального додержання прав, визнаних у цьому Пакті.

Стаття 22

Економічна соціальна рада може звертати увагу інших органів Організації Об'єднаних Націй, її допоміжних органів і спеціалізованих установ, які займа-

ються поданням технічної допомоги, на будь-які питання, що виникають у зв'язку з доповідями, згаданими в цій частині даного Пакту, які можуть бути корисні цим органам при винесенні кожним з них у межах своєї компетенції рішень щодо доцільності міжнародних заходів, що могли б сприяти ефективному поступовому втіленню у життя цього Пакту.

Стаття 23

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, погоджуються, що до числа міжнародних заходів, які сприяють здійсненню прав, визнаних у цьому Пакті, належить застосування таких засобів, як укладання конвенцій, прийняття рекомендацій, подання технічної допомоги та проведення регіональних нарад і технічних нарад з метою консультацій, а також дослідження, організовані спільно з заінтересованими урядами.

Стаття 24

Ніщо в цьому Пакті не може тлумачитись як приниження значення постанов Статуту Організації Об'єднаних Націй і статутів спеціалізованих установ, що визначають відповідні обов'язки різних органів Організації Об'єднаних Націй і спеціалізованих установ щодо питань, яких стосується цей Пакт.

ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ

Страсбург, 3 травня 1996 року

Преамбула

Уряди, які підписали цю Хартію, будучи членами Ради Європи, враховуючи, що метою Ради Європи є досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу шляхом, зокрема, захисту та подальшого здійснення прав і основних свобод людини,

беручи до уваги, що в Європейській конвенції про захист прав і основних свобод людини, яка була підписана у Римі 4 листопада 1950 року, та протоколах до неї держави - члени Ради Європи погодилися забезпечити своєму населенню громадянські та політичні права і свободи, визначені в цих документах,

враховуючи, що в Європейській соціальній хартії, яка була відкрита для підписання в Турині 18 жовтня 1961 року, і протоколах до неї держави - члени Ради Європи погодились забезпечити своєму населенню визначені в цих документах соціальні права з метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту свого населення,

нагадуючи, що Конференція з прав людини на рівні міністрів, яка відбулась у Римі 5 листопада 1990 року, наголосила на необхідності, з одного боку, збереження невідчужуваного характеру всіх прав людини як громадянських, політичних, економічних, соціальних, так і культурних, а з іншого боку, надання Європейській соціальній хартії нового подиху,

сповнені рішучості відповідно до рішення, ухваленого Конференцією на рівні міністрів, що відбулася в Турині 21 і 22 жовтня 1991 року, поновити та доробити Хартію за змістом з метою врахування, зокрема, докорінних соціальних перетворень, які відбулися після її прийняття,

визнаючи доцільність включення до переглянутої Хартії, яка має поступово замінити Європейську соціальну хартію,

прав, гарантованих Хартією з внесеними в неї поправками, прав, гарантованих Додатковим протоколом 1988 року, і нових прав,

погодились про таке:

Частина I

Сторони ставлять за мету своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає.

2. Всі працівники мають право на справедливі умови праці.

3. Всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці.

4. Всі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для них самих та для їхніх сімей.

5. Всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

6. Всі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.

7. Діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються.

8. Працюючі жінки у випадку материнства мають право на особливий захист.

9. Кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації, які допомагають їй вибрати професію згідно із своїми особистими здібностями та інтересами.

10. Кожна людина має право на належні умови професійної підготовки.

11. Кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дозволяють їй досягти найкращого стану здоров'я.

12. Всі працівники та їхні утриманці мають право на соціальне забезпечення.

13. Кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу.

14. Кожна людина має право користуватися соціальними службами.

15. Інваліди мають право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

16. Сім'я як головний осередок суспільства має право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист, який забезпечує її всебічний розвиток.

17. Діти та підлітки мають право на відповідний соціальний, правовий та економічний захист.

18. Громадяни будь-якої із Сторін мають право займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої Сторони на засадах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, які запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин.

19. Трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої Сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої Сторони.

20. Всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі.

21. Працівники мають право отримувати інформацію і консультації на підприємстві.

22. Працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві.

23. Кожна особа похилого віку має право на соціальний захист.

24. Всі працівники мають право на захист у випадках звільнення.

25. Всі працівники мають право на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця.

26. Всі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі.

27. Всі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та по можливості таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним.

28. Представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і їм мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків.

29. Всі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

30. Кожна людина має право на захист від убогості та соціального відчуження.

31. Кожна людина має право на житло.

Частина II

Сторони зобов'язуються, як це передбачено у частині III, вважати для себе обов'язковими зобов'язання, визначені в нижченаведених статтях і пунктах.

Стаття 1

Право на працю

З метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються:

1. Визнати однією із своїх найголовніших цілей і одним із своїх найголовніших обов'язків досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.

2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає.

3. Створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування.

4. Забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Стаття 2

Право на справедливі умови праці

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються:

1. Встановити розумну тривалість щоденної та щотижневої роботи і поступово скорочувати робочий тиждень з урахуванням підвищення продуктивності праці та інших відповідних факторів.

2. Встановити оплачувані святкові дні.

3. Встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

4. Усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще видається неможливим, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки.

5. Забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості збігається із днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку.

6. Забезпечити, щоб працівники були поінформовані у письмовій формі якнайскоріше і у будь-якому випадку не пізніше двох місяців від дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти трудового договору або трудових відносин.

7. Забезпечити, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи.

Стаття 3

Право на безпечні та здорові умови праці

З метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.

2. Прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці.

3. Забезпечити виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їхніх вимог.

4. Сприяти поступовому розвиткові призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій.

Стаття 4

Право на справедливу винагороду

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються:

1. Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

2. Визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків.

3. Визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

4. Визнати право усіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи.

5. Здійснювати відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями.

Здійснення цих прав досягається шляхом вільного укладання колективних договорів, запровадження законних систем нарахування заробітної плати або вжиття інших заходів, що відповідають національним умовам.

Стаття 5

Право на створення організацій

З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати в такі організації Сторони зобов'язуються, що національне законодавство не буде ніяким чином обмежувати цю свободу або використовуватися для її обмеження. Обсяг застосування гарантій, передбачених цією статтею, до поліції визначається національними законами або правилами. Порядок застосування цих гарантій до осіб, що входять до складу збройних сил, і обсяг їх застосування до осіб цієї категорії також визначаються національними законами або правилами.

Стаття 6

Право на укладання колективних договорів

З метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони зобов'язуються:

1. Сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями.

2. Сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів.

3. Сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів.

А також визнають:

4. Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть випливати з раніше укладених колективних договорів.

Стаття 7

Право дітей та підлітків на захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків на захист Сторони зобов'язуються:

1. Встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які приймаються для виконання робіт, визнаних легкими роботами, що не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моральності або освіті.

2. Встановити, що мінімальний вік прийняття на роботу, де умови праці визнано небезпечними або шкідливими, становить 18 років.

3. Заборонити застосування праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, на роботах, що можуть порушити процес їхнього повного навчання.

4. Обмежити тривалість робочого часу для осіб молодше 18 років відповідно до потреб їхнього розвитку, і особливо потреб у професійній підготовці.

5. Визнати право молодих працівників і учнів на виробництві на справедливу заробітну плату або іншу відповідну допомогу.

6. Встановити, що час, витрачений підлітками за згодою роботодавця на професійну підготовку в нормовані робочі години, зараховується як робочий час.

7. Встановити, що працюючі особи молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

8. Заборонити застосування праці осіб молодше 18 років на роботах у нічний час, за винятком деяких робіт, визначених національними законами чи правилами.

9. Передбачити, що особи молодше 18 років, праця яких застосовується на роботах, визначених національними законами чи правилами, підлягають регулярному медичному оглядові.

10. Забезпечити особливий захист дітей та підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано випливають з виконуваної ними роботи.

Стаття 8

Право працюючих жінок на охорону материнства

З метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

2. Вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про

вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та родах або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно набирає чинності в цей період.

3. Забезпечити матерям, що мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини.

4. Регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей.

5. Заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку із небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Стаття 9

Право на професійну орієнтацію

З метою забезпечення ефективного здійснення права на професійну орієнтацію Сторони зобов'язуються, у разі необхідності, створити службу або сприяти діяльності служби, яка допомагатиме всім особам, включаючи інвалідів, у вирішенні проблем, пов'язаних із вибором професії та набуттям професійних навичок, з належним урахуванням здібностей кожної особи та потреби в них на ринку праці; така допомога повинна надаватись безкоштовно як підліткам, включаючи школярів, так і повнолітнім особам.

Стаття 10

Право на професійну підготовку

З метою забезпечення ефективного здійснення права на професійну підготовку Сторони зобов'язуються:

1. У разі необхідності, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, започаткувати професійно-технічну підготовку або сприяти професійно-технічній підготовці всіх осіб, включаючи інвалідів, а також створити умови для доступу до вищої технічної та університетської освіти на основі виключно особистих здібностей.

2. Започаткувати систему виробничого навчання та інші регулярні програми професійної підготовки підлітків - хлопців та дівчат - з їхніх різних професій або сприяти функціонуванню такої системи.

3. Започаткувати або заохочувати, у разі необхідності:

a) належні та легкодоступні програми професійної підготовки повнолітніх працівників;

b) спеціальні програми перепідготовки повнолітніх працівників, необхідність в яких виникає внаслідок технічного прогресу або нових тенденцій на ринку праці.

4. Започаткувати або заохочувати, у разі необхідності, спеціальні програми перепідготовки та реінтеграції тривало безробітних.

5. Заохочувати повне використання існуючих програм шляхом вжиття таких відповідних заходів, як:

a) зменшення або скасування будь-яких внесків або зборів;

b) надання у відповідних випадках грошової допомоги;

c) зарахування до нормованих робочих годин часу, витраченого працівником на вимогу його роботодавця на додаткову професійну підготовку без відриву від виробництва;

d) забезпечення шляхом відповідного контролю після консультацій з організаціями роботодавців і працівників ефективності виробничого навчання та інших програм професійної підготовки молодих працівників і у цілому належного захисту молодих працівників.

Стаття 11

Право на охорону здоров'я

З метою забезпечення ефективного здійснення права на охорону здоров'я Сторони зобов'язуються самостійно або у співробітництві з громадськими чи приватними організаціями вживати відповідних заходів для того, щоб, крім іншого:

1. Усунути, у міру можливості, причини слабкого здоров'я.

2. Забезпечити діяльність консультативно-просвітницьких служб, які сприяли б поліпшенню здоров'я і підвищенню особистої відповідальності за стан здоров'я.

3. Запобігати, у міру можливості, епідемічним, ендемічним, іншим захворюванням, а також нещасним випадкам.

Стаття 12

Право на соціальне забезпечення

З метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальне забезпечення Сторони зобов'язуються:

1. Започаткувати систему соціального забезпечення або підтримувати її функціонування.

2. Підтримувати систему соціального забезпечення на такому задовільному рівні, який принаймні необхідний для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення .

3. Докладати зусилля для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень.

4. Вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення:

a) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях Сторін;

b) надання, здійснення та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної із Сторін.

Стаття 13

Право на соціальну та медичну допомогу

З метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальну та медичну допомогу Сторони зобов'язуються:

1. Забезпечити, щоб будь-якій малозабезпеченій особі, яка неспроможна отримати достатніх коштів або завдяки своїм власним зусиллям, або з інших джерел, зокрема за рахунок допомоги по соціальному забезпеченню, надавалась належна допомога, а у випадку захворювання забезпечувався догляд, якого вимагає стан її здоров'я.

2. Забезпечити, щоб політичні або соціальні права осіб, які отримують таку допомогу, на цій підставі не обмежувалися.

3. Передбачити, що кожна людина може отримувати у відповідних державних чи приватних службах такі поради та персональну допомогу, які можуть бути необхідні для запобігання виникненню особистого або сімейного нужденного становища, для його подолання чи полегшення.

4. Застосовувати положення пунктів 1, 2 і 3 цієї статті на засадах рівності між своїми громадянами та громадянами інших Сторін, що на законних підставах перебувають на їхній території, відповідно до своїх зобов'язань за Європейською конвенцією про соціальну та медичну допомогу, яка була підписана в Парижі 11 грудня 1953 року.

Стаття 14

Право на користування соціальними службами

З метою забезпечення ефективного здійснення права на користування соціальними службами Сторони зобов'язуються:

1. Сприяти функціонуванню служб або створювати служби, які, завдяки використанню методів соціальної роботи, сприяли б підвищенню добробуту і розвиткові як окремих осіб, так і груп осіб у суспільстві, а також їхній адаптації до соціального середовища.

2. Заохочувати окремих осіб і добровільні чи інші організації до участі у створенні та функціонуванні таких служб.

Стаття 15

Право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства

З метою забезпечення інвалідам, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства Сторони зобов'язуються, зокрема:

1. Вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, в межах загальних програм або, коли це видається неможливим, в державних або приватних спеціалізованих закладах.

2. Сприяти їхньому доступові до роботи усіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів і утримувати їх у звичайному виро-

бничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб інвалідів, або, коли це видається неможливим у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги.

3. Сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку.

Стаття 16

Право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист

З метою забезпечення умов, необхідних для всебічного розвитку сім'ї, яка є головним осередком суспільства, Сторони зобов'язуються сприяти економічному, правовому та соціальному захисту сімейного життя такими засобами, як соціальна допомога та допомога сім'ям з дітьми, фіскальні заходи, надання сім'ям житла, допомога молодим та інші відповідні засоби.

Стаття 17

Право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків рости в умовах, які сприяють всебічному розвиткові їхньої особистості та їхніх фізичних і розумових здібностей, Сторони зобов'язуються самостійно або у співпраці з громадськими і приватними організаціями вживати всіх відповідних і необхідних заходів для:

1. a) забезпечення дітям і підліткам з урахуванням прав і обов'язків їхніх батьків догляду, допомоги, освіти та підготовки, яких вони потребують, зокрема шляхом створення або забезпечення функціонування закладів і служб, необхідних для досягнення цієї мети;

b) захисту дітей та підлітків від недбайливості, насилля або експлуатації;

c) надання захисту та спеціальної допомоги з боку держави дітям і підліткам, які тимчасово або постійно позбавлені допомоги з боку їхніх сімей.

2. Забезпечення дітям і підліткам безкоштовної початкової і середньої освіти, а також заохочення до регулярного відвідання школи.

Стаття 18

Право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін

З метою забезпечення ефективного здійснення права займатися прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої Сторони, Сторони зобов'язуються:

1. Сприятливо застосовувати чинні правила.

2. Спростити існуючі формальності та зменшити або скасувати державне мито й інші збори, які сплачуються іноземними робітниками або їхніми роботодавцями.

3. Лібералізувати в односторонньому порядку або колективно правила, які регулюють працю іноземних робітників.

А також визнають:

4. Право своїх громадян залишати свою країну для того, щоб займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін.

Стаття 19

Право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу

З метою забезпечення ефективного здійснення права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу на території будь-якої іншої Сторони, Сторони зобов'язуються:

1. Підтримувати або забезпечувати функціонування відповідних і безкоштовних служб, які надавали б таким робітникам допомогу, зокрема в одержанні точної інформації, а також вживати в межах національних законів і правил всіх відповідних заходів для запобігання дезінформації щодо еміграції та імміграції.

2. Вживати в межах своєї юрисдикції відповідних заходів для сприяння від'їзду, перебуванню та прийому таких робітників і членів їхніх сімей, а також забезпечувати в межах своєї юрисдикції під час їхнього перебування відповідні санітарні та медичні послуги і належні гігієнічні умови.

3. Сприяти, у разі необхідності, співробітництву між державними і приватними соціальними службами в країнах еміграції та імміграції.

4. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, якщо такі питання регулюються законами або правилами чи підлягають контролю з боку адміністративних властей, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується таких питань:

a) винагорода та інші умови прийняття на роботу і праці;

b) членство у профспілках та користування пільгами колективних договорів;

c) житло.

5. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується податків, зборів чи внесків, які пов'язані із роботою і які стягуються щодо працюючих осіб.

6. Сприяти у міру можливості об'єднанню сім'ї іноземного робітника, який має дозвіл перебувати на відповідній території.

7. Забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на їхній території на законних підставах, режим не менш сприятливий, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується судочинства з питань, згаданих у цій статті.

8. Забезпечити, щоб такі робітники, коли вони мешкають на їхній території на законних підставах, не висилалися, якщо вони не загрожують національній безпеці або не зашкоджують державним інтересам чи моральності.

9. Дозволяти переказувати в обсягах, передбачених законом, такі частини доходів і збережень трудящих-мігрантів, які останні можуть забажати.

10. Поширити захист і допомогу, передбачені у цій статті, на трудящих-мігрантів, що займаються самостійною підприємницькою діяльністю, в такому обсязі, в якому зазначені положення можуть застосовуватися.

11. Сприяти викладанню національної мови приймаючої держави або, якщо їх декілька, однієї з цих мов трудящим-мігрантам і членам їхніх сімей.

12. Сприяти у міру можливості викладанню рідної мови трудящих-мігрантів їхнім дітям.

Стаття 20

Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі

З метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі Сторони зобов'язуються визнати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях:

a) працевлаштування, захист від звільнення та професійна реадаптація;

b) професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація;

c) умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду;

d) професійний ріст, включаючи просування по службі.

Стаття 21

Право на інформацію і консультації

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою:

a) отримувати регулярно або своєчасно і у зрозумілий спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для поширення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; і

b) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво зашкодити інтересам працівників, особливо щодо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві.

Стаття 22

Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою сприяти:

a) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища;

b) охороні здоров'я та праці на підприємстві;

c) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві;

d) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.

Стаття 23

Право осіб похилого віку на соціальний захист

З метою забезпечення ефективного здійснення права осіб похилого віку на соціальний захист Сторони зобов'язуються, самостійно або у співробітництві з громадськими чи приватними організаціями, вживати відповідних заходів або заохочувати відповідні заходи, зокрема, для:

- надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства, шляхом:

a) забезпечення достатніх ресурсів, які дозволяли б їм жити на задовільному рівні і брати активну участь у суспільному, соціальному і культурному житті;

b) забезпечення інформації про послуги і програми, які існують для осіб похилого віку, а також про можливості їхнього використання такими особами;

- надання особам похилого віку можливості вільно обирати спосіб свого життя і незалежно жити у знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть, шляхом:

a) забезпечення житла, пристосованого до їхніх потреб і стану здоров'я, або шляхом надання належної допомоги для реконструкції їхнього житла;

b) забезпечення медичного обслуговування та послуг, яких вимагає їхній стан здоров'я;

- забезпечення особам похилого віку, які проживають у будинках для престарілих, гарантій надання відповідної допомоги із повагою до їхнього особистого життя і гарантій участі у прийнятті рішень, що стосуються умов життя у їхньому будинку для престарілих.

Стаття 24

Право на захист у випадках звільнення

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати:

a) право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби;

b) право працівників, звільнених без поважної причини, на належну компенсацію або іншу відповідну допомогу.

З цією метою Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб кожний працівник, який вважає себе звільненим без поважної причини, мав право на оскарження в неупередженому органі.

Стаття 25

Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб права працівників, що випливають з трудових договорів або трудових відносин, гарантувалися тією чи іншою установою-гарантом або будь-яким іншим ефективним засобом захисту.

Стаття 26

Право на гідне ставлення на роботі

З метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

2. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Стаття 27

Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них

З метою забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками Сторони зобов'язуються:

1. Вживати відповідних заходів для того, щоб:

a) працівники із сімейними обов'язками мали можливість влаштовуватися на роботу і працювати, а також повертатися до роботи після відсутності, зумовленої

такими обов'язками, включаючи заходи у галузі професійного орієнтування та підготовки;

b) враховувати їхні потреби у тому, що стосується умов прийняття на роботу та соціального забезпечення;

c) створити або розширити мережу державних чи приватних послуг, зокрема закладів по догляду за дитиною удень та інших форм догляду за дитиною.

2. Забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та родах відпустку по догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою.

3. Забезпечити, щоб сімейні обов'язки як такі не були поважною причиною для звільнення.

Стаття 28

Право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них

З метою забезпечення ефективного здійснення права представників працівників на виконання ними своїх обов'язків Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб на підприємстві:

a) вони мали ефективний захист від дій, що завдають їм шкоди, включаючи звільнення на підставі їхнього статусу або діяльності як представників працівників на підприємстві;

b) їм створювалися такі умови, які можуть бути необхідними для швидкого та ефективного виконання ними своїх обов'язків, з урахуванням системи виробничих відносин країни та потреб, розмірів і можливостей відповідного підприємства.

Стаття 29

Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення

З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб роботодавці до такого колективного звільнення завчасно інформували і консультували представників працівників щодо шляхів і засобів запобігання колективному звільненню або обмеження кількості звільнюваних осіб і пом'якшення наслідків звільнення, наприклад, шляхом вжиття соціальних заходів, спрямованих, зокрема, на надання відповідним працівникам допомоги у працевлаштуванні або перепідготовці.

Стаття 30

Право на захист від убогості та соціального відчуження

З метою забезпечення ефективного здійснення права на захист від убогості та соціального відчуження Сторони зобов'язуються:

a) в межах загального та скоординованого підходу вживати заходів для надання особам, що живуть або можуть жити в ситуації соціального відчуження або убогості, а також членам їхніх сімей, ефективного доступу, зокрема, до роботи, житла, професійної підготовки, освіти, культури і соціальної та медичної допомоги;

b) переглядати ці заходи з метою їхнього коригування у разі необхідності.

Стаття 31

Право на житло

З метою забезпечення ефективного здійснення права на житло Сторони зобов'язуються вживати заходів, спрямованих на:

1. Сприяння доступові до житла належного рівня.

2. Запобігання бездомності та її скорочення з метою її поступової ліквідації.

3. Встановлення на житло цін, доступних для малозабезпечених осіб.

Частина III

Стаття A

Зобов'язання

1. З урахуванням положень статті B нижче кожна Сторона зобов'язується:

a) вважати частину I цієї Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнутиме усіма відповідними засобами, як зазначено у вступному пункті частини I;

b) вважати для себе обов'язковими принаймні шість із таких дев'яти статей частини II цієї Хартії: статей 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 і 20;

c) вважати для себе обов'язковими додаткову кількість статей або позначених цифрами пунктів частини II Хартії, які вона може визначити, при тому розумінні, що загальна кількість статей або позначених цифрами пунктів, які вона вважає для себе обов'язковими, становить не менше 16 статей або 63 позначених цифрами пунктів.

2. Статті або пункти, визначені згідно з підпунктами b і c пункту 1 цієї статті, повідомляються Генеральному секретарю Ради Європи під час здачі на зберігання ратифікаційної грамоти або документа про прийняття чи затвердження.

3. Будь-яка Сторона в подальшому у повідомленні на ім'я Генерального секретаря може заявити про те, що вона вважає для себе обов'язковими будь-які статті або позначені цифрами пункти частини II Хартії, які вона ще не прийняла згідно з пунктом 1 цієї статті. Такі взяті в подальшому зобов'язання вважаються складовою частиною ратифікації, прийняття чи затвердження і набирають такої ж чинності з першого дня місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання відповідного повідомлення.

4. Кожна Сторона забезпечує функціонування системи інспекції праці, що відповідає національним умовам.

Стаття B

Відношення до Європейської соціальної хартії та Додаткового протоколу 1988 року

1. Жодна Договірна Сторона Європейської соціальної хартії або Сторона Додаткового протоколу від 5 травня 1988 року не може ратифікувати, прийняти або затвердити цю Хартію, якщо вона не вважає для себе обов'язковими принаймні ті положення, які відповідають положенням Європейської соціальної хартії та у відповідних випадках Додаткового протоколу, що були для неї обов'язковими.

2. Прийняття зобов'язань за будь-яким положенням цієї Хартії припиняє від дати набрання чинності цими зобов'язаннями для відповідної Сторони застосування до цієї Сторони відповідного положення Європейської соціальної хартії та у відповідних випадках Додаткового протоколу 1988 року до неї, якщо ця Сторона є учасницею першого з цих документів чи обох документів.

Частина IV

Стаття C

Нагляд за виконанням зобов'язань, що містяться у цій Хартії

Виконання правових зобов'язань, що містяться у цій Хартії, підлягає такому самому наглядові, який передбачається у Європейській соціальній хартії.

Стаття D

Колективні скарги

1. Положення Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, застосовуються до зобов'язань за цією Хартією щодо держав, які ратифікували зазначений Протокол.

2. Будь-яка держава, що не є учасницею Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, може під час здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження цієї Хартії або у будь-який інший час після цього заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про те, що вона погоджується на здійснення нагляду за виконанням її зобов'язань, що випливають з цієї Хартії, відповідно до процедури, передбаченої у зазначеному Протоколі.

Частина V

Стаття E

Заборона дискримінації

Здійснення прав, передбачених цією Хартією, забезпечується без будь-якої дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, стану здоров'я, приналежності до національної меншини, народження або інших обставин.

Стаття F

Відступи від зобов'язань під час війни або надзвичайного стану в державі

1. Під час війни або іншого надзвичайного стану в державі, який загрожує життю нації, будь-яка Сторона може вжити заходів, які не відповідають її зобов'язанням за цією Хартією, виключно в тих межах, які зумовлені гостротою становища, якщо такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням за міжнародним правом.

2. Будь-яка Сторона, яка використовує це право відступу від своїх зобов'язань, у розумні строки повною мірою інформує Генерального секретаря Ради Європи про вжиті нею заходи і про причини їх вжиття. Вона також інформує Генерального секретаря про те, коли такі заходи були припинені і з якого часу положення Хартії, які вона прийняла, знову повністю виконуються.

Стаття G

Обмеження

1. Ефективне втілення в життя прав і принципів, зазначених у частині I, та їх ефективне здійснення відповідно до частини II не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цими частинами і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.

2. Обмеження, які дозволяються цією Хартією щодо зазначених в ній прав і зобов'язань, застосовуються тільки з метою, з якою вони передбачені.

Стаття H

Хартія і внутрішньодержавне право чи міжнародні угоди

Положення цієї Хартії не зашкоджують положенням внутрішньодержавного права чи будь-яких двосторонніх або багатосторонніх договорів, конвенцій

чи угод, які вже набрали або можуть набрати чинності і за якими захищеним особам може надаватися більш сприятливий режим.

Стаття I

Виконання взятих зобов'язань

1. Без шкоди для методів виконання зобов'язань, передбачених у цих статтях, відповідні положення статей 1 - 31 частини II цієї Хартії виконуються за допомогою:

a) законів або правил;

b) угод між роботодавцями чи організаціями роботодавців та організаціями працівників;

c) поєднання цих двох методів;

d) інших відповідних засобів.

2. Зобов'язання, що випливають із положень пунктів 1, 2, 3, 4, 5 і 7 статті 2, пунктів 4, 6 і 7 статті 7, пунктів 1, 2, 3 і 5 статті 10 та статей 21 і 22 частини II цієї Хартії, вважаються виконуваними, якщо ці положення застосовуються згідно з пунктом 1 цієї статті до переважної більшості відповідних працівників.

Стаття J

Поправки

1. Будь-яка поправка до частин I та II цієї Хартії, яка спрямована на розширення кола прав, гарантованих цією Хартією, а також будь-яка поправка до частин III - VI, запропонована тією чи іншою Стороною або Урядовим комітетом, подається Генеральному секретарю Ради Європи і надсилається Генеральним секретарем Сторонам цієї Хартії.

2. Будь-яка поправка, запропонована відповідно до положень попереднього пункту, розглядається Урядовим комітетом, який подає ухвалений текст Комітету міністрів для затвердження після консультацій з Парламентською асамблеєю. Після її затвердження

Комітетом міністрів, текст поправки надсилається Сторонам для прийняття.

3. Будь-яка поправка до частини I і частини II цієї Хартії набирає чинності стосовно тих Сторін, які її прийняли, в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку три Сторони поінформували Генерального секретаря про її прийняття.

Стосовно будь-якої Сторони, яка приймає поправку після набрання нею чинності, поправка набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку ця Сторона поінформувала Генерального секретаря про її прийняття.

4. Будь-яка поправка до частин III - VI цієї Хартії набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку всі Сторони поінформували Генерального секретаря про її прийняття.

Частина VI

Стаття K

Підписання, ратифікація та набрання чинності

1. Цю Хартію відкрито для підписання державами - членами Ради Європи. Вона підлягає ратифікації, прийняттю або затвердженню. Ратифікаційні грамоти або документи про прийняття чи затвердження здаються на зберігання Генеральному секретареві Ради Європи.

2. Хартія набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати, на яку три держави - члени Ради Європи висловили свою згоду на обов'язковість для них цієї Хартії відповідно до попереднього пункту.

3. Стосовно будь-якої держави-члена, яка висловлюватиме свою згоду на обов'язковість для неї цієї Хартії після набрання нею чинності, Хартія набирає чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати здачі на зберігання ратифікаційної грамоти або документа про прийняття чи затвердження.

Стаття L

Територіальне застосування

1. Дія цієї Хартії поширюється на територію метрополії кожної Сторони. Кожна Сторона, яка підписала цю Хартію, під час підписання або здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження, може визначити у заяві на ім'я Генерального секретаря Ради Європи територію, яка для цілей цієї статті вважається територією її метрополії.

2. Будь-яка Сторона, яка підписала цю Хартію, під час підписання або здачі на зберігання своєї ратифікаційної грамоти або свого документа про прийняття чи затвердження або в будь-який інший час після цього може заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про поширення дії Хартії цілком або частково на визначену в цій заяві територію (території), яка не входить до складу метрополії і за міжнародні відносини якої вона відповідає або за яку вона несе міжнародну відповідальність. В такій заяві Сторона зазначає статті або пункти частини II Хартії, які вона визнає обов'язковими стосовно територій, зазначених у повідомленні.

3. Дія Хартії поширюється на територію (території), зазначену у вищезгаданому повідомленні, в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання такого повідомлення Генеральним секретарем.

4. Будь-яка Сторона в подальшому може заявити у повідомленні на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про те, що стосовно однієї чи більше з тих територій, на які дію Хартії було поширено згідно з пунктом 2 цієї статті, вона визнає обов'язковими будь-які статті або позначені цифрами пункти, які вона ще не прийняла стосовно цієї території (територій). Такі взяті в подальшому зобов'язання вважаються складовою частиною первісної заяви щодо відповідної території і набирають

такої ж чинності в перший день місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання такого повідомлення Генеральним секретарем.

Стаття M

Денонсація

1. Будь-яка Сторона може денонсувати цю Хартію тільки після закінчення п'ятирічного періоду від дати, на яку Хартія набрала для неї чинності, або після закінчення будь-якого наступного дворічного періоду і у кожному випадку через шість місяців від дати повідомлення Генерального секретаря Ради Європи у письмовій формі про свій намір денонсувати Хартію. Генеральний секретар надсилає відповідну інформацію іншим Сторонам.

2. Будь-яка Сторона може відповідно до положень попереднього пункту денонсувати будь-яку прийняту нею статтю або будь-який прийнятий нею пункт частини II Хартії, якщо кількість статей або пунктів, які ця Сторона визнала обов'язковими для неї, становить не менше 16 статей та 63 пунктів і якщо ці статті або пункти включають статті, визначені Стороною з числа тих, що конкретно вказані у підпункті b пункту 1 статті A.

3. Будь-яка Сторона на умовах, зазначених у пункті 1 цієї статті, може денонсувати цю Хартію або будь-яку статтю чи будь-який пункт частини II Хартії стосовно будь-якої території, на яку дія Хартії поширюється відповідно до повідомлення, зробленого згідно з пунктом 2 статті L.

Стаття N

Додаток

Додаток до цієї Хартії становить складову частину Хартії.

Стаття O

Повідомлення

Генеральний секретар Ради Європи повідомляє держави – члени Ради та Генерального директора Міжнародного бюро праці про:

a) будь-яке підписання;

b) здачу на зберігання будь-якої ратифікаційної грамоти або будь-якого документа про прийняття чи затвердження;

c) будь-яку дату набрання чинності цією Хартією згідно зі статтею K;

d) будь-яку заяву, зроблену на виконання пунктів 2 і 3 статті A, пунктів 1 і 2 статті D, пункту 2 статті F, пунктів 1, 2, 3 і 4 статті L;

e) будь-яку поправку, зроблену відповідно до статті J;

f) будь-яку денонсацію відповідно до статті M;

g) будь-яку іншу дію, будь-яке повідомлення або сповіщення, які стосуються цієї Хартії.

На посвідчення чого нижчепідписані, належним чином на те уповноважені представники підписали цю переглянуту Хартію.

Вчинено у Страсбурзі третього дня травня місяця 1996 року англійською і французькою мовами, причому обидва тексти є однаково автентичними, в одному примірнику, який зберігатиметься в архіві Ради Європи. Генеральний секретар Ради Європи надсилає засвідчені копії цієї переглянутої Хартії кожній державі - члену Ради Європи та Генеральному директору Міжнародного бюро праці.

Хартія фундаментальних прав Європейського Союзу (2000/С 364/01)

Преамбула

Народи Європи створюють найміцніший союз та повні рішучості розділяти мирне майбутнє, зведене на основі спільних цінностей.

Відчуваючи цю духовну та моральну спадщину, Союз засновано на неподільних, універсальних цінностях людської гідності, свободи, рівності та солідарності; в його основі лежать принципи демократії та верховенства права. Індивідуальність знаходиться в центрі увазі Союзу і саме на неї спрямована його діяльність, засновуючи громадянство Союзу та створюючи територію свободи, безпеки та справедливості.

Союз турбується про збереження та розвиток спільних цінностей, одночасно поважаючи розмаїття культур та традицій народів Європи та національну ідентичність Держав Членів та організацію їх органів державного управління на національному, регіональному та місцевому рівнях; Союз намагається підтримувати та сприяти збалансованому та сталому розвитку та забезпечує вільне пересування людей, товарів, послуг та капіталу та вільне заснування інституцій.

З цією метою необхідно посилювати захист фундаментальних прав в світлі суспільних перемін, соціального прогресу та наукового і технологічного розвитку, забезпечуючи дотримання прав викладених в цій Хартії.

Хартія знов підтверджує, враховуючи належним чином владу та завдання Співтовариства та Союзу та принцип субсидіарності права, які зокрема виходять з конституційних традицій та міжнародних зобов'язань спільних для Держав членів, Договору про Європейський Союз, Договорів Європейського Співтовариства, Європейської Конвенції захисту прав людини та фундаментальних свобод, Соціальної Хартії, прийнятої Співтовариством та Радою Європи і прецедентне право Суду Європейських Співтовариств та Європейського Суду Прав Людини.

Дотримання та користування цими правами встановлює відповідальність та обов'язки по відношенню до інших людей, громади та майбутніх поколінь.

Тому, Союз визнає права, свободи та принципи викладені нижче.

ЧАСТИНА I

ГІДНІСТЬ

Стаття 1

Людська гідність

Людська гідність є недоторканою. Її необхідно поважати та захищати.

Стаття 2

Право на життя

1. Кожна людина має право на життя.
2. Ні хто не може бути засудженим до смертної кари чи страченим.

Стаття 3

Право недоторканості людини

1. Кожна людина має право на фізичну та ментальну недоторканість
2. В сфері медицини та біології, зокрема, має поважатись:
   - вільне та свідоме погодження людини, яка погоджується, у відповідності до процедур встановлених законом;
   - заборона євгенічної практики, зокрема націленої на селекцію людей;
   - заборона використання людського тіла та його частин як джерело одержання економічного статку;
   - заборона репродуктивного клонування людей.

Стаття 4

Заборона катування та нелюдського чи принизливого поводження чи покарання

Ні хто не може стати об'єктом катування та нелюдського чи принизливого поводження чи катувань

Стаття 5

Заборона рабства та примусової праці

1. Нікого не можна тримати в рабстві чи в рабській залежності
2. Не від кого не можна вимагати здійснення примусової чи обов'язкової праці.
3. Торгівлю людьми заборонено.

ЧАСТИНА II

СВОБОДИ

Стаття 6

Право на свободу та безпеку

Кожна людина має право на свободу та безпеку

Стаття 7

Повага до приватного та сімейного життя

Кожна людина має право на повагу до свого приватного та сімейного життя, помешкання та спілкування.

Стаття 8

Захист персональних даних

1. Кожна людина має право на захист особистих даних
2. Такі дані необхідно використовувати чесно тільки для особливих потреб і тільки зі згоди людини, яка погоджується, чи відповідно до процедур встановлених законом. Кожна людина має право доступу до даних, зібраних відносно цієї людини та право на виправлення неточностей та помилок в цих даних.
3. Дотримання цих правил має контролюватись незалежним органом.

Стаття 9

Право вступати в шлюб та створювати сім'ю

Право вступати в шлюб та право створювати сім'ю має гарантуватись у відповідності до національного законодавства, яке регулює існування цих прав.

Стаття 10

Свобода думки, сумління та релігії

1. Кожна людина має свободу думки, сумління та релігії. Це право включає свободу зміни релігії чи вірувань та свободу особисто, чи в об'єднанні з іншими людьми публічно чи приватно проявляти релігію чи вірування в поклонінні, навчанні, на практиці чи в спостереженні.
2. Свобода сумління може обмежуватись тільки випадках, встановлених національними законами, що регулюють існування цього права

Стаття 10

Свобода вільного волевиявлення та інформація

1. Кожна людина має право вільно висловлювати свої погляди. Це право має включати свободу мати власну думку та передавати інформацію та ідеї без втручання органів влади та без інших обмежень.

2. Свобода та плюралізм засобів масової інформації мають поважатись.

Стаття 12

Свобода зібрань та об'єднань

1. Кожна людина має право на свободу вільних зібрань та свободу об'єднань на всіх рівнях, зокрема політичному, професійному та громадянському, під чим необхідно розуміти право кожного засновувати та об'єднуватись в професійні спілки для захисту власних інтересів.

2. Політичні партії на рівні Союзу сприяють вираженню політичної волі громадян Союзу.

Стаття 13.

Свобода мистецтв та науки

Мистецтво та наукові дослідження мають бути поза тиском. Академічна свобода має поважатись

Стаття 14.

Право на освіту

1. Кожна людина має право на освіту та мати доступ до професійної освіти та можливість підвищувати кваліфікацію.

2. Це право включає можливість отримувати безплатну початкову освіту.

3. Має поважатись свобода заснування освітніх закладів з належною повагою до принципів демократії та права батьків забезпечувати освіту та навчання своїх дітей у відповідності до їх релігійних, філософських та педагогічних поглядів, у відповідності до законодавства, що регулює забезпечення цих свобод та прав.

Стаття 15

Свобода обирати заняття та право вибору роботи

1. Кожна людина має право працювати та виконувати роботу, яку вона вільно обрала.
2. Кожний громадянин Союзу може вільно шукати роботу, працювати, використовувати право заснування та надання послуг в Державах членах.

3. Громадяни третіх країн, які мають право працювати на території Держав членів повинні мати такі ж умови роботи як і громадяни Союзу.

Стаття 16

Свобода займатись бізнесом

Визнається свобода ведення бізнесу у відповідності до законодавства Співтовариства та національних законів та практик.

Стаття 17

Право на власність

1. Кожна людина має право володіти, користуватись, розпоряджатися та передавати у спадок своє, придбану законним шляхом власність. Жодна людина не може бути позбавлена своєї власності, крім випадків, коли переслідуються державні інтереси та у випадках і за умов передбачених законом, за умов, що буде виплачено справедливу та вчасну компенсацію за втрату власності. Використання власності може регулюватись законом з врахуванням загальних інтересів.

2. Інтелектуальна власність має бути захищена.

Стаття 18

Право на притулок

Право на притулок має гарантуватись з належною повагою правил Женевської Конвенції від 28 липня 1951 року та Протоколу від 31 січня 1967 року, відносно статусу біженців та у відповідності з Договором про заснування Європейського Співтовариства.

Стаття 19

Захист у випадку переселення, заслання чи екстрадиції

1. Масові заслання заборонені

2. Жодна людина не може бути переселена, вислана чи піддана екстрадиції у державу де людині загрожує серйозний ризик смертної кари, катувань чи іншому нелюдському чи принизливому поводженню чи покаранню.

ЧАСТИНА III

РІВНІСТЬ

Стаття 20

Рівність перед законом

Всі люди рівні перед законом

Стаття 21

Не дискримінація

1. Будь яка дискримінація на основі статі, раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження, генетичних особливостей, релігії чи вірування, політичних чи інших поглядів, належності до національної меншини, власності, народження, дієздатності, віку чи сексуальної орієнтації має бути забороненою.

2. В рамках застосування Договору про заснування Європейського Співтовариства та Договору про Європейський Союз та без упереджень до спеціальних умов цих Договорів, будь яка дискримінація на основі національності має бути заборонена.

Стаття 22

Культурна, релігійна та лінгвістична різноманітність

Союз має поважати культурну, релігійну та лінгвістичну різноманітність.

Стаття 23

Рівність між чоловіками та жінками

Рівність між чоловіками та жінками має забезпечуватись у всіх сферах, включаючи трудові відносини, роботу та оплату.

Принцип рівності не має заважати дотриманню чи прийняттю мір для забезпечення особливих переваг на користь представників тієї чи іншої статі.

Стаття 24

Права дитини

1. Діти повинні мати права на такий захист та піклування, які необхідні для їх добробуту. Вони можуть вільно виражати свої погляди. Ці погляди мають братись до уваги у справах які їх стосуються з врахуванням їх віку та зрілості.

2. У всіх видах діяльності, яка спрямована на дітей, незалежно від того проводиться ця діяльність державними, громадськими чи приватними установами, приватні інтереси дитини мають бути найвищим пріоритетом.

3. Кожна дитина повинна мати право регулярно підтримувати особисті відносини та прямі контакти з обома батьками, навіть якщо це не відповідає її інтересам.

Стаття 25

Права престарілих

Союз визнає та поважає права престарілих на гідне та незалежне життя та приймати участь в соціальному та культурному житті.

Стаття 26

Інтеграція людей з фізичними та розумовими вадами

Союз визнає та поважає право людей з фізичними та розумовими вадами отримувати користь від заходів, розроблених з метою забезпечення їх незалежності, соціальної та професійної інтеграції у життя громади.

ЧАСТИНА IV

СОЛІДАРНІСТЬ

Стаття 27

Права робітників на інформацію та консультації на підприємствах

Робітники чи їх представники повинні на належному рівні отримувати інформацію та консультації у зручний час у випадках передбачених законодавством Співтовариства та національними практиками та законами.

Стаття 28

Право на колективні переговори та акції

Робітники та роботодавці, чи їх поважні організації у відповідності до законодавства Співтовариства та національних практик та законів, мають право вести переговори, чи укладати колективні договори на належному рівні та, у випадку конфлікту інтересів, організовувати колективні дії, спрямовані на захист своїх інтересів, в тому числі організовувати страйки.

Стаття 29

Право доступу до служби зайнятості

Кожна людина має право доступу до безплатної служби зайнятості

Стаття 30

Захист у випадку несправедливого звільнення

Кожен робітник має право на захист проти несправедливого звільнення у відповідності до Законодавства Співтовариства та національних законів та практик

Стаття 31

Чесні та справедливі умови праці

1. Кожен працівник має право на такі умови роботи, які не порушують та поважають його або її здоров'я, безпеку та гідність.

2. Кожен робітник має право на зменшення та обмеження максимальної кількості робочих годин для отримання денних та тижневих періодів відпочинку та щорічної відпустки, що оплачується.

Стаття 32

Заборона дитячої праці та захисту молодих людей на робочому місті

Використання дитячої праці заборонено. Мінімальний вік прийняття на роботу не може бути нижчим мінімального віку закінчення школи без упереджень до таких правил, які можуть бути більш вигідними для молодих людей за винятком встановлених обмежень.

Молоді люди, прийняті на роботу повинні мати належні робочі умови, відповідно до їх віку та мають бути захищені від економічної експлуатації та будь якої роботи, яка б могла зашкодити їх безпеці, здоров'ю чи фізичному, розумовому, моральному та соціальному розвитку, чи заважати їх освіті.

Стаття 33

Сімейне та професійне життя

1. Сім'я повинна мати юридичний, економічний та соціальний захист.

2. З метою налагодження балансу між сімейним та професійним життям кожна людина має бути захищеною від звільнення з причини материнства та мати право на відпустку, що оплачується та батьківську відпустку по догляду за дитиною, після її народження чи усиновлення.

Стаття 34

Соціальна безпека та соціальна допомога

1. Союз визнає та поважає право на отримання соціальної допомоги та соціальних послуг, що надають підтримку у таких випадках як материнство, хвороба, нещасні випадки на виробництві, залежність від утримання чи старість, а також у випадку втрати роботи, у відповідності до законодавства Співтовариства та національних законів та практик.

2. Кожна людина, яка легально живе чи пересувається в межах Європейського Союзу має право на отримання соціальної допомоги у відповідності з законодавством Співтовариства та національних законів та практик.

3. З метою подолання соціальної виключеності та бідності, Союз визнає та поважає право на соціальну допомогу та право на притулок таким чином забезпечуючи гідне існування всіх тих, хто не має достатніх ресурсів, у відповідності з правилами встановленими законодавством Співтовариства та національними законами та практиками.

Стаття 35

Охорона здоров'я

Кожна людина має право на отримання превентивної медичної допомоги та право отримання медичного лікування за умов, встановлених національними законами та практиками. Високий рівень медичного захисту має бути забезпечено у визначені та реалізації політики Союзу та у його діяльності.

Стаття 36

Доступ до послуг загального економічного інтересу

Союз визнає та поважає право доступу до послуг загального економічного інтересу, як це встановлено національними законами та практиками, у відповідності до Договору про заснування Європейського Співтовариства, з метою забезпечення соціальної та територіальної солідарності Союзу.

Стаття 37

Захист навколишнього середовища

Високий рівень захисту навколишнього середовища та покращення його якості має бути інтегрованим у політику Союзу та реалізовуватись у відповідності до принципу сталого розвитку.

Стаття 38

Захист споживачів

Політика Союзу має забезпечити високий рівень захисту споживачів.

ЧАСТИНА V

ПРАВА ГРОМАДЯН

Стаття 39

Право голосувати та бути обраним до Європейського Парламенту

1. Кожен громадянин Європейського Союзу, незалежно від національності має право обирати та бути обраним до Європейського Парламенту в державах членах союзу в котрих він або вона проживають, на тих самих умовах, що і громадяни цих країн.

2. Члени Європейського Парламенту мають обиратись прямим загальним голосуванням вільним та таємним голосуванням.

Стаття 40

Право обирати та бути обраним під час місцевих виборів

1. Кожен громадянин Союзу має право обирати та висувати свою кандидатуру на виборах на муніципальних виборах в державах членах в яких вони проживають, на тих самих правах що ї громадяни країни в якій відбуваються вибори.

Стаття 41.

Право на гідне управління

1. Кожна людина має право на незалежний, справедливий та вчасний розгляд своїх справ установами та органами Союзу.

2. Це право включає:
   - право кожної особи бути почутою перед тим, як вжити будь яких індивідуальних заходів, які можуть справити на неї будь який негативний вплив;
   - право кожної особи розпоряджатись власним життям, одночасно поважаючи законні інтереси конфіденційності та професіональної і бізнесової секретності;
   - обов'язок влади/адміністрації давати пояснення своїм рішенням.

3. Кожна особа має право на відшкодування з боку Співтовариства будь якої шкоди, заподіяної його інституціями та службовцями під час виконання своїх обов'язків, у відповідності до загальних принципів, спільних для законів всіх держав членів.

4. Кожна людина має право писати до інституцій Союзу однією з мов Договорів, та повинна отримати відповідь тією самою мовою.

Стаття 42

Право доступу до документів

Будь який громадянин Союзу та будь яка фізична чи юридична особа, яка проживає чи має свій зареєстрований офіс в одній з держав членів має право доступу до документів Європейського Парламенту, Європейської Ради та Європейської Комісії.

Стаття 43

Омбудсмен

Будь який громадянин Союзу та будь яка фізична чи юридична особа, яка проживає чи має свій зареєстрований офіс в одній з держав членів має право звертатись до Омбудсмена Союзу по справах неефективної роботи інституцій та органів Співтовариства, за винятком Суду Правосуддя та Суду Першої Інстанції, які виконують свою юридичну роль.

Стаття 44

Право на звернення

Будь який громадянин Союзу та будь яка фізична чи юридична особа, яка проживає чи має свій зареєстрований офіс в одній з держав членів має право на звернення до Європейського Парламенту.

Стаття 45

Свобода пересування та вибору місця проживання

1. Кожен громадянин Союзу має право вільно пересуватись та проживати на території держав членів.

2. Свобода пересування та визначення місця проживання має гарантуватись громадянам третіх країн, яки легально знаходяться на території держав членів у відповідності до Договору про заснування Європейського Співтовариства.

Стаття 46

Дипломатичний та консульський захист

Кожен громадянин Союзу, який/яка знаходиться на території третьої країни, де Країна член Союзу, громадянином якої він/вона є не має свого представництва має отримати захист дипломатичних чи консульських служб будь якої Країни члена, на тих самих умовах що і громадянин країни до представництва якої звертаються.

ЧАСТИНА VI

ПРАВОСУДДЯ

Стаття 47

Право на ефективний судовий захист та справедливий содовий розгляд

Кожна особа, чиї права та свободи гарантовані законодавством Союзу порушуються, має право на ефективний захист в суді у відповідності до умов, окреслених цією Статтею.

Кожна людина має право на справедливий та публічний, вчасний розгляд судових справ незалежним та безпристрасним судом, заснованим законом. Кожна людина повинна мати можливість на отримання поради, захисту та представництво.

Правова допомога повинна бути доступною для тих, хто не має достатніх ресурсів в таких розмірах, в яких ця допомога необхідна для забезпечення ефективний доступ до правосуддя.

Стаття 48

Презумпція невинності та право на захист

1. Кожна людина, притягнена до відповідальності повинна вважатись невинною, доки її вина не буде доказана у відповідності до закону.

2. Повага до права на захист будь якої людини, притягнутої до відповідальності має бути гарантованою.

Стаття 49

Принципи легальності та відповідності кримінального порушення та покарання

1. Ніхто не може вважатись винним в будь якому кримінальному порушенні на підставі будь якої дії чи бездії яка не підтверджує кримінального порушення у відповідності до національного чи міжнародного законодавства в той час коли воно було скоєне. Також не може бути застосоване жорсткіше покарання, чим те, яке застосовувалось в той час, коли порушення було скоєне. Якщо закон прийнятий пізніше ніж було скоєно порушення передбачає більш легке покарання, має застосовуватись це покарання.

2. Ця стаття не повинна ставити під сумнів рішення суду або покарання особи за будь яку дію, або бездіяльність які визнавались в той час коли були скоєні кримінальними у відповідності до принципів співтовариства націй.

3. Суворість покарань має відповідати кримінальному порушенню.

Стаття 50

Право не бути засудженим та покараним двічі під час кримінального судочинства за одне і те ж кримінальне порушення.

Право не бути засудженим та покараним знов під час кримінального судочинства за те кримінальне порушення за яким людину було виправдано чи засуджено на території Союзу у відповідності до закону.

ЧАСТИНА VII

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 51

Сфера застосування

1. Положення цієї Хартії адресовані до інституцій та органів Союзу, з належним врахуванням принципу субсидіарності і до і тільки в тому випадку до Держав членів, коли вони застосовують законодавство Союзу. Тому вони мають поважати права, дотримуватись принципів та заохочувати їх застосування у відповідності до своїх поважних повноважень.

2. Ця Хартія не надає нових повноважень та не ставить жодних завдань для Співтовариства або Союзу, вона не змінює повноваження та завдання визначені Договорами.

Стаття 52

Рамки гарантованих прав

1. Жодне обмеження по дотриманню прав та свобод визнаних цією Хартією не повинно міститись в законах, які мають поважати сутність цих прав та свобод. Застосовуючи принцип пропорційності, можуть вводитись обмеження тільки в тих випадках, коли це необхідно для щирого досягнення цілей загального інтересу, що визнається Союзом, чи у випадку необхідності захисту прав та свобод інших.

2. Права, визнані цією Хартією, та які базуються на Договорах Співтовариства та Договорі про заснування Європейського Союзу, мають здійснюватись за умов та з обмеженнями встановленими в цих Договорах.

3. Оскільки ця Хартія містить права, які співпадають з правами гарантованими Конвенцією Прав Людини та Фундаментальних Свобод, визначення та сфера застосування цих прав має бути такою самою, як її визначено в Конвенції. Це положення не має переважати законодавство Європейського Союзу яке забезпечує більш широкий захист.

Стаття 53

Рівень захисту

Ніщо в цій Хартії не має трактуватись як обмеження чи негативний вплив на права людини та фундаментальні свободи як їх визнано в сферах їх застосування законодавством Союзу та міжнародним законодавством та міжнародними договорами, учасниками яких є Європейський Союз, Європейське Співтовариство та всі Держави члени, зокрема, Європейської Конвенції по захисту прав людини та фундаментальних свобод, та Конституціями Держав членів.

Стаття 54

Заборона порушення прав

Ніщо в цій Хартії не може трактуватись як розуміння того, що будь яке право має застосовуватись до будь якої дії чи застосування будь якої дії спрямовано на порушення будь яких прав, визнаних цією Хартією, чи на їх обмеження у більшому масштабі, ніж визначено цією Хартією.

КОНВЕНЦІЯ ПРО ПОЛІТИКУ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Конвенція 122

Дата прийняття: 09 червня 1964 р.

Дата набуття чинності: 15липня 1966 р.

Генеральна конференція Міжнародної Організації Праці, що створена у Женеві Адміністративною Радою Міжнародного Бюро Праці та зібралася 17 червня 1964 року на свою сорок восьму сесію,

Беручи до уваги, що Філадельфійська декларація визнає урочистий обов`язок Міжнародної Організації Праці сприяти прийняттю державами світу програм, що мають на меті досягнення повної зайнятості та підвищення життєвого рівня, і що у Преамбулі до Статуту Міжнародної Організації Праці передбачається боротьба з безробіттям та гарантія заробітної платні, що забезпечує задовільні життєві умови,

Беручи до уваги далі, що в силу Філадельфійської декларації до обов`язків Міжнародної організації Праці належить вивчення та розгляд впливу економічних та фінансових аспектів політики на політику у сфері зайнятості в світі проголошеної у цій Декларації основної мети, що „всі люди, незалежно від раси, віросповідання чи статі, мають право на соціальний добробут та духовний розвиток в умовах свободи і гідності, економічної сталості і рівних можливостей”,

Беручи до уваги, що у Загальній декларації прав людини передбачається, що „кожна людина має право на працю, ні вільний вибір роботи, на справедливі та благоприємні умови праці та захист від безробіття”,

Враховуючи існуючі міжнародні трудові конвенції і рекомендації, що мають пряме відношення до політики у сфері зайнятості, та особливо Конвенцію і Рекомендацію 1948 року про службу зайнятості, Рекомендацію 1962 року про професійне навчання і Конвенцію та Рекомендацію 1958 року про дискримінацію в області праці та занять,

Беручи до уваги, що ці акти повинні бути включені у більш широкі рамки міжнародної програми економічного розвитку на основі повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості,

Вирішивши надати цим положенням форму конвенції, ухвалює її дев`ятого дня червня місяця тисяча дев`ятсот шістдесят четвертого року про політику в сфері зайнятості:

Стаття 1

1. З метою стимулювання економічного росту і розвитку, підвищення життєвого рівня, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття, кожен Член Організації проголошує та здійснює в якості головної мети активну політику, спрямовану на сприяння

повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості.

2. Ця політика має на меті забезпечення того, щоб:

а) була робота для всіх, хто готовий працювати та шукає роботу;

b) така робота була якомога продуктивнішою;

c) існувала свобода вибору зайнятості та найширші можливості для кожного працівника отримати підготовку та використовувати свої навички для виконання роботи, на яку він здатен, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

3. Ця політика враховує належним чином стадію та рівень економічного розвитку та взаємний зв`язок між цілями в області зайнятості та іншими економічними та соціальними цілями, і вона здійснюється за допомогою методів, що відповідають національним умовам і практикам.

Стаття 2

За допомогою методів, що відповідають національним умовам, і в тій мірі, в якій дозволяють ці умови, кожен Член Організації:

a) визначає та періодично роздивляється в рамках кординованої економічної та соціальної політики міри, яких необхідно вжити для досягнення цілей, вказаних у статті 1.

b) застосовує такі кроки, які можуть бути необхідні для застосування цих мір, включаючи в тих випадках, коли це доречно, розробку програм.

Стаття 3

При застосуванні цієї Конвенції представники кіл, що зацікавлені у передбачених мірах, зокрема представники роботодавців та робітників, привертаються до консультацій у відношенні політики у сфері зайнятості, для того щоб повністю враховувати їх досвід та думку та забезпечити їх співробітництво у формуванні і підтримці такої політики.

Стаття 4

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції направляються Генеральному Директору Міжнародного Бюро Праці для реєстрації.

Стаття 5

1. Дійсна Конвенція з`єднує тільки тих Членів Міжнародної Організації Праці, чиї документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним Директором.

2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох Членів Організації.

3. Згодом ця Конвенція набуває чинності у відношенні до кожного Члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації документа про ратифікацію.

Стаття 6

1. Будь-який Член Організації, що ратифікувала цю Конвенцію, може по закінченню десятилітнього періоду з моменту набуття нею чинності денонсувати її шляхом акту про денонсацію, направленого Генеральному Директору Міжнародного Бюро Праці для реєстрації. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про Денонсацію.

2. Кожен Член Організації, що ратифікували цю Конвенцію, який у річний термін після припинення дії десятирічного періоду, зазначеного у попередньому пункті, не скористається правом на денонсацію, передбаченим цією статтею, буде зв`язаний на наступний період терміном у десять років і зможе денонсувати цю Конвенцію по закінченню кожного десятирічного періоду у порядку, встановленому цією статтю.

Стаття 7

1. Генеральний Директор Міжнародного Бюро Праці повідомляє всім Членам Міжнародної Організації Праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію і актів про денонсацію, отриманих ним від Членів Організації.

2. Повідомляючи Членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний Директор звертає їх увагу на дату набуття Конвенцією чинності.

Стаття 8

Генеральний Директор Міжнародного Бюро Праці направляє Генеральному Секретарю Організації Об`єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об`єднаних Націй повні відомості відносно всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним відповідно до положень минулих статей.

Стаття 9

Кожного разу, коли Адміністративна Рада Міжнародного Бюро Праці вважає це необхідним, вона представляє Генеральній Конференції доповідь про застосування цієї Конвенції та вирішує, чи потрібно включити до порядку денного Конференції питання про її повний чи частковий переклад.

Інформація про проект

Роль органів місцевої влади в процесі Європейської інтеграції. Польський досвід

Проект передбачав комплекс заходів в Україні та Польщі, що відбулись в березні-жовтні 2004 року, спрямованих на впровадження європейських стандартів в сферах соціальної та громадської політики через вивчення польського досвіду, ролі місцевого самоврядування та органів виконавчої влади в процесі досягнення Копенгагенських критеріїв, ознайомлення учасників проекту зі стандартами ЄС у тих сферах, де вони працюють, запозичення досвіду польських колег у сфері своєї діяльності, з точки зору відповідності вимогам Європейського Союзу, а також формування практичних навичок щодо розробки місцевих планів дій, спрямованих на впровадження змін, здатних забезпечити досягнення вимог ЄС у соціальній та молодіжній сфері.

Регіон поширення проекту: Донецька, Сумська, Харківська області.

Завдання проекту:

- Перейняти досвід польських колег в напрямку інтеграції Польщі в ЄС;
- Визначити роль органів місцевого самоврядування у процесі європейської інтеграції до та після адміністративної реформи в Польщі;
- Ознайомитись з стандартами Європейського Союзу у тих галузях, в яких вони працюють;
- Вивчити польський досвід у досягненні стандартів Європейського Союзу щодо функціонування органів місцевого самоврядування;
- Вивчити досвід польських колег у прийнятті нормативних актів місцевого рівня з урахуванням вимог ЄС;
- Обговорити перспективи налагодження регіонального співробітництва між Східними регіонами (Україна) та Приморським воєводством (Польща);
- Вивчити досвід польських колег у реалізації регіональних програм соціально-економічного розвитку регіонів;
- Провести регіональні форуми у Донецькій, Сумській та Харківській областях з метою поширення учасниками візиту польського досвіду досягнення стандартів ЄС;
- Розробити проекти планів дій, з урахуванням наявних ресурсів, щодо наближення до стандартів ЄС.

Заходи за проектом

Навчальний візит групи представників органів місцевого самоврядування та державних службовців з метою вивчення досвіду польських колег у сфері впровадження норм та стандартів ЄС в роботі органів місцевої влади, вивчення на практиці ролі органів місцевого самоврядування у процесі європейської інтеграції та ознайомлення з стандартами Європейського Союзу, що є необхідністю у справі гармонізації законодавства.

Візит проходив в Приморському воєводстві, міста Гданськ, Сопот, Гдиня (республіка Польща). Його програма включала семінари, зустрічі та круглі столи з представниками органів місцевого самоврядування Польщі та державними службовцями.

Під час перебування в Польщі українські представники органів місцевої влади зустрілись з представниками Урядів міст Гданська, Гдині та Сопоту з метою визначення впливу вступу Польщі в ЄС на майбутні відносини між двома країнами, окреслили позитивні та негативні наслідки як для України, так і для Польщі, які матимуть місце після набуття Польщею статусу повноправного члена Європейського Союзу. Програмою візиту також було передбачено стажування українських учасників у споріднених установах та комісіях міст

Гданська, Гдині та Сопоту, під час яких представники органів місцевої влади більш детально ознайомились з роботою своїх польських колег, побачили на практиці діяльність органів місцевої влади щодо впровадження стандартів Європейського Союзу. Під час візиту учасники мали змогу розпочати підготовку власних планів дій, що можуть бути впроваджені в Україні у відповідній сфері діяльності з залученням польських експертів.

Регіональні форуми для представників органів місцевого самоврядування та державних службовців, які працюють у Донецькому, Сумському та Харківському регіонах, під час яких учасники візиту змогли поділитись власним досвідом та обговорити перспективи застосування набутого досвіду у своїй повсякденній роботі. Робота форуму проходила в різних секціях за напрямками, представники яких брали участь у візиті. Під час роботи секцій обговорювались питання впровадження стандартів Європейського Союзу в роботу органів місцевого самоврядування та державних служб через регіональні програми та проекти. За результатами форумів було розроблено рекомендації щодо роботи органів місцевого самоврядування та розроблено орієнтовні практичні плани заходів, що можуть реалізовуватись на обласних та місцевих рівнях з метою досягнень стандартів ЄС. До участі у форумі запрошувались спеціалісти політологи та експерти з питань міжнародних відносин та зовнішньої політики, які надавали консультаційну допомогу у розробці плану заходів. В кожному форумі участь взяли по два польських експерти, які працювали консультантами в секціях.

Реалізація проекту здійснювалась Донецьким Молодіжним Дебатним Центром (Україна) та Інститутом Громадської Інформації в Гдині (Польща) за фінансової підтримки Польсько-Американсько-Української ініціативи про співпрацю ПАУСІ.

Під час формування даної брошури були використані матеріали:
Генерального Директорату з питань освіти та культури Європейської Комісії - http://europa.eu.int

Регулярні звіти щодо акцесійного прогресу Польщі (Regular reports on Poland's progress towards accession 1998-2002) http://www.europa.eu.int

Дослідження Системи соціального захисту в Польщі, січень 2003 р.

Сайту Верховної Ради України http://www.rada.gov.ua

Пьотр Стженпек, Яніна Набялек. Співпраця органів місцевого самоврядування та громади в рамках реалізації завдань соціальної допомоги: досвід Польщі.(Переклад на українську Дмитро Коваль).: Донецьк, 2003.-46с.

Донецький молодіжний дебатний центр

проспект Ілліча 79/31
м. Донецьк, 83003, Україна

тел.: +38 (062) 345 77 91
факс: +38(062) 385 98 39
E-mail: debate@cent.dn.ua
www.cent.dn.ua

ПАУСІ

вул. Богдана Хмельницького 68, кв. 68
м. Київ, 01030, Україна

тел.: +38 (044) 235 84 10
факс: +38 (044) 235 84 11
E-mail: pauci@pauci.kiev.ua
www.pauci.org

Цю публікацію створено за підтримки Польсько-Американсько-Української ініціативи про співпрацю (ПАУСІ), яка фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (АМР США) відповідно до договору про співпрацю № 121-А-00-00-00822-00 в рамках проекту "Роль органів місцевої влади в процесі європейської інтеграції. Польський досвід".