

Dr Mirosław GREWIŃSKI

WSP TWP/ PTPS

Polityka społeczna Unii Europejskiej

UWAGA

Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone i prawnie chronione. Przedruk materiałów w części lub całości możliwy tylko i wyłącznie za zgodą autora. Cytowanie oraz wykorzystywanie fragmentów prac dozwolone tylko za podaniem źródła.

Copyright by Mirosław Grewiński (w niektórych przypadkach także poszczególne Wydawnictwa).

[Plik pobrano z www.mirek.grewinski.pl](http://www.mirek.grewinski.pl)

(Artykuł zamówiony przez Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce w ramach programu ABC Unii Europejskiej, Warszawa 2002)

Polityka społeczna jest jednym z ważniejszych obszarów pogłębiania integracji w Unii Europejskiej. Problemy socjalne na obszarze Wspólnoty wymuszają na państwach członkowskich podejmowanie stosownych działań, które mają przyczynić się do zmniejszenia nierówności społecznych, asekuracji przed ryzykami socjalnymi i ograniczeniem bezrobocia.

Europejska polityka społeczna to, po pierwsze, działania Wspólnoty, które prowadzą do powstawania jednolitego, ponadnarodowego prawa, wiążącego wszystkie państwa członkowskie; po drugie – wzajemne uznawanie minimalnych standardów socjalnych przez kraje UE; a po trzecie – koordynowanie poszczególnych polityk z zakresu socjalnego.

Budowaniu wspólnotowego prawa socjalnego coraz częściej towarzyszą instrumenty finansowe. Unia Europejska realizuje specjalne programy socjalne finansowane bezpośrednio z budżetu UE lub ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Geneza

Problematyka polityki społecznej pojawiła się podczas formułowania Traktatów Rzymskich, ustanawiających Europejską Wspólnotę Gospodarczą (1957). Artykuły związane ze sferą socjalną nie zawierały jednak konkretnych rozwiązań, a jedynie postulaty. Treści socjalne zawarto w preambule Traktatu EWG, a także w artykułach 117 – 120, które dotyczyły porządku socjalnego Wspólnoty, równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz płatnych urlopów. Ponadto w artykułach 123-125 zadeklarowano powołanie specjalnego instrumentu finansowego: Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), który miał przede wszystkim zwiększać geograficzną i zawodową mobilność pracowników wewnątrz Wspólnoty oraz ułatwiać im dostosowywanie się do zmian w przemyśle i nowych systemach produkcji. Artykuły 126-127 dotyczyły oświaty i kształcenia zawodowego. Zapisy związane z polityką społeczną nie miały mocy prawnej.

Europejska Karta Socjalna Rady Europy

W 1961 roku Rada Europy ratyfikowała Europejską Kartę Socjalną (EKS), która określiła standardy socjalne i dalszy rozwój społeczno-polityczny państw Wspólnoty. Państwa członkowskie Rady Europy, w skład której wchodziły też wszystkie kraje EWG, ustaliły nowe cele i zadania w zakresie praw socjalnych i gospodarczych. Dotyczyły one: prawa do pracy, zrzeszania się, rokowań zbiorowych (bez prawa do strajku), zabezpieczenia socjalnego, opieki społecznej, ochrony i pomocy pracownikom migrującym, prawa rodziny do ochrony socjalnej, prawnej i ekonomicznej. Poza tym potępiano wszelką dyskryminację ze względu na płeć, rasę, religię, poglądy i pochodzenie. Europejska Karta Socjalna wywarła duży wpływ na państwa EWG, chociaż nie przyniosła wzrostu rozwiązań i ustawodawstwa socjalnego we Wspólnocie.

Pierwsze wspólnotowe akty prawne

Najważniejszym aktem prawnym EWG lat 60 było rozporządzenie 1612/68 (z 1968 r.) dotyczące swobodnego podejmowania pracy w obrębie Wspólnoty przez obywateli państw członkowskich oraz rozporządzenie 1408/71 (z 1971r.) dotyczące zabezpieczenia społecznego pracowników migrujących i ich rodzin w obrębie Wspólnoty. Rozporządzenia te umożliwiły

swobodny przepływ pracowników w EWG – możliwość dowolnego przemieszczania i osiedlania się pracowników Wspólnoty we wszystkich krajach członkowskich.

W pierwszych latach integracji europejskiej działania Wspólnoty sprowadzały się do realizacji swobodnego przepływu siły roboczej oraz dostosowania pracowników do nowych warunków życiowych. Dominowała koncepcja integracji gospodarczej, a polityka społeczna nie była przedmiotem większego zainteresowania EWG. Wynikało to z bardzo dobrej koniunktury gospodarczej i pozytywnej sytuacji na rynku pracy.

Pierwszy Program Socjalny i rola związków zawodowych

Podczas Szczytu Paryskiego w 1973 roku Komisja Europejska przygotowała Pierwszy Program Socjalny, który ostatecznie został uchwalony przez Radę w 1974 roku. Głównymi celami programu było:

- polepszenie jakościowej i ilościowej sytuacji zatrudnienia,
- polepszenie warunków życia i pracy pracowników,
- wzmocnienie roli pracowników i partnerów socjalnych w rozwiązywaniu problemów zawodowych i socjalnych, a także w podejmowaniu decyzji Wspólnoty w zakresach ekonomicznych i społecznych.

W rezultacie przyjęto liczne dyrektywy dotyczące europejskiej polityki społecznej i prawa pracy. Częściowo uregulowano zakres równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Jednocześnie skonkretyzowano ponadnarodowe prawo wspólnotowe, które zaczęło intensywnie oddziaływać na krajowe systemy prawa pracy. Było to niezwykle ważne choćby z tego względu, że Wspólnota poprzez liczne dyrektywy z zakresu prawa pracy doprowadziła do regulacji również w zakresie zwolnień grupowych w przedsiębiorstwach międzynarodowych, które często potrafiły przesunąć zwolnienia pracowników do krajów o najmniejszych kosztach z tym związanych.

Na płaszczyźnie Wspólnoty rosło też znaczenie związków zawodowych pracowników i pracodawców. W 1973 roku powstał Europejski Związek Pracowników, który wspólnie z istniejącym od 1958 roku Związkiem Pracodawców UNICE (Unia Przemysłowa Wspólnoty)

podjął szeroki dialog społeczny. Związki te spotkały się w latach siedemdziesiątych wielokrotnie w celu przezwyciężania różnorodnych problemów gospodarczych i społecznych.

Kolejne regulacje prawne

Regulacje prawne w latach 80 dotyczyły głównie problemów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Dyrektywa ramowa 80/1107 (z 1980r.) dotyczyła pracy z materiałami niebezpiecznymi dla zdrowia. Między 1982 a 1986 rokiem Rada Europejska ustanowiła 3 pojedyncze dyrektywy: 82/605 – o niebezpieczeństwie ołowiu metalicznego i jego związku jonowym w miejscu pracy, 83/477 – o zagrożeniach pracy z azbestem, 86/188 – o niebezpieczeństwie pracy w hałasie. W 1982 roku Rada wydała także dyrektywy dotyczące ochrony pracowników przed niebezpieczeństwem groźnych wypadków w określonych gałęziach przemysłu. W 1984 r. Rada skonkretyzowała program na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (z 1978 r.).

Duże znaczenie dla kształtowania się europejskiej polityki społecznej miała w latach 80 działalność **Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości**, którego orzecznictwo dotyczyło w dużej części spraw socjalnych. Sprawy rozstrzygane przez Trybunał dotyczyły problemów pracowników migrujących, a także nierówności wynagradzania kobiet i mężczyzn za tą samą pracę.

Europejska przestrzeń socjalna

W drugiej połowie lat 80. nastąpił przełom w podejściu Wspólnoty do integracji socjalnej. Zaczęto realizować ideę „europejskiej przestrzeni socjalnej” (*l'espace sociale*). **Jednolity Akt Europejski** (1986 r.) określił nowe kompetencje Wspólnoty w dziedzinie ponadnarodowej polityki społecznej.

Wprowadzono artykuł 118a, dotyczący ochrony, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a także pozytywnych zmian w środowisku pracy oraz artykuł 188b, służący rozwojowi socjalnego dialogu między partnerami społecznymi na płaszczyźnie europejskiej. Do treści Traktatu dodano tytuł „Spójność Socjalno-Gospodarcza” (artykuły 130-130e). Artykuły te były jednocześnie pakietem reform Europejskiego Funduszu Społecznego i innych funduszy

strukturalnych. Następstwem JAE było ustanowienie dziesiątek rozporządzeń i dyrektyw, dotyczących sfery socjalnej.

W 1989 roku Rada Europejska uchwaliła **Wspólnotową Kartę Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników** – katalog fundamentalnych zasad i uprawnień pracowniczych. Ustalenia dotyczyły bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, standardów pracy, swobody przemieszczania się oraz możliwości konsultacji i udzielania pracownikom kompetentnych informacji, równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy, ochrony dzieci i młodzieży, pomocy dla ludzi niepełnosprawnych.

W następnych latach Komisja Europejska przedstawiła program działań socjalnych, zawierający 47 konkretnych przedsięwzięć do zrealizowania przed końcem 1992 roku. Znalazły się tutaj min. liczne dyrektywy dotyczące zwolnień grupowych, ochrony prawnej matek, ochrony młodzieży pracującej, czasu pracy, programów ochrony zdrowia, bezpieczeństwa w miejscu pracy, poprawy ochrony socjalnej pracowników migrujących, równości szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

W drugiej połowie lat 80 rozwijał się dynamiczny dialog pomiędzy partnerami socjalnymi na poziomie wspólnotowym – Zrzeszeniem Pracodawców Wspólnoty Europejskiej (UNICE), Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC) i Europejską Centralą Gospodarki Publicznej (CEEP). Wszystkie te organizacje włączyły się do dyskusji o europejskim modelu socjalnym.

Traktat z Maastricht

W Traktacie z Maastricht (1992) zapisano, że zadaniem Wspólnoty jest wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej, podnoszenie stopy życiowej i polepszanie warunków życia obywateli UE. Ponadto państwa członkowskie zobowiązały się do działań mających na celu podnoszenie poziomu oświaty i kształcenia zawodowego oraz zapewnienie wysokiego poziomu zdrowia. Cele polityki społecznej powinny być realizowane w oparciu o zasadę subsydiarności (inaczej – pomocniczości, decentralizacji działań).

Załącznikiem do Traktatu z Maastricht stał się **Protokół w sprawie polityki społecznej**. Przyjęto w nim, że 11 państw członkowskich (bez Wielkiej Brytanii) będzie współpracowało

w kwestiach dotyczących warunków życia i pracy, ochrony socjalnej, dialogu między partnerami społecznymi.

Umowa o polityce społecznej rozszerzyła obowiązki Wspólnoty w zakresie polityki socjalnej, zwiększając katalog decyzji większościowych. Od tej pory kwalifikowana większość głosów wystarcza w UE do wyznaczania poziomu ubóstwa w Wspólnocie, ochrony pracowników i warunków pracy, kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, bezpieczeństwa socjalnego i ochrony socjalnej pracowników, ochrony pracowników po zakończeniu stosunku pracy, tworzenia miejsc pracy.

Wspieranie zatrudnienia i walka z bezrobociem

Zielona i Biała Księga Europejskiej Polityki Społecznej (wydane przez UE w 1993 i 1994 r.) zawierały diagnozę sytuacji socjalnej na obszarze Wspólnoty. Wynikała z nich konieczność wspierania zatrudnienia – bez pracy pozostawało 18 milionów obywateli UE, a bezrobocie stale rosło.

W **Traktacie Amsterdamskim** (1997) do głównych celów socjalnych Unii Europejskiej zaliczono:

- trwale rozwijanie zatrudnienia i zwalczanie bezrobocia (przede wszystkim bezrobocia młodzieży i długoterminowego bezrobocia),
- zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej,
- zwalczanie izolowania grup społecznie poszkodowanych i wyłączonych z rynku pracy,
- podnoszenie rangi dialogu społecznego i partnerstwa,
- stosowanie trybu informacji i konsultacji pracowników,
- równoczesny stały rozwój gospodarczo-społeczny, solidarność międzypaństwową i poprawę konkurencji.

Jednocześnie – po raz pierwszy w ciągu czterdziestu lat integracji europejskiej – do zapisów Traktatu wprowadzono osobny rozdział poświęcony polityce zatrudnienia. Poza tym, Wspólnota zobowiązała się do zorganizowania specjalnego szczytu Rady Europejskiej na temat zatrudnienia i rynku pracy. Szczyt ten odbył się w 1997 r. **w Luksemburgu.**

Omawiano konsekwencje bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego oraz konieczność podnoszenia konkurencyjności gospodarki europejskiej w globalizującym się świecie.

Następstwem Szczytu Amsterdamskiego i postanowień luksemburskich było wypracowanie **Europejskiej Strategii Zatrudnienia**, która stała się podstawą do koordynacji narodowych polityk zatrudnienia państw członkowskich UE.

Na Szczycie w Nicei (2000r.) przyjęto **Kartę Praw Podstawowych**. Zawarto w niej prawa polityczne, obywatelskie i socjalne, które zapisane były wcześniej w różnych dokumentach międzynarodowych, europejskich i narodowych, min. prawo obywateli UE do godności, równości, wolności, solidarności i sprawiedliwości społecznej.

Najważniejsze obszary europejskiej polityki społecznej

Prawa pracownicze, ochrona pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy

Wspólnota wprowadziła ponadnarodowe rozwiązania, które dotyczą specjalnych praw pracowniczych w przypadku zwolnień zbiorowych, zmian własnościowych, czy niewypłacalności pracodawcy.

Dyrektywa 75/129 dotycząca zwolnień zbiorowych ustanowiła korzystniejsze warunki dla zwalnianych pracowników niż w przypadku zwolnień indywidualnych. W praktyce oznacza to, że pracodawca musi wcześniej poinformować związek pracowników o planowanych redukcjach kadr oraz przeprowadzić konsultacje na temat przyczyn zwolnień i sposobu selekcji.

Prawo unijne chroni także pracownika w przypadku zmian własnościowych. Zgodnie z dyrektywą 77/187 operacje dotyczące przejęcia, podziału lub łączenia przedsiębiorstw nie mogą mieć negatywnych skutków dla pracowników. Dotyczy to min. nienaruszania ciągłości trwania stosunku pracy albo umożliwienia rozwiązania stosunku pracy na dogodnych warunkach.

Na podstawie dyrektywy 80/987 UE nakazała krajom członkowskim utworzenie specjalnych instrumentów gwarancyjnych, z których wypłacane mają być środki finansowe dla poszkodowanych pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawców. W myśl

dyrektywy 91/533 pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o warunkach ich stosunku pracy w formie pisemnej.

Unia Europejska uregulowała także organizację czasu pracy. Dyrektywa 93/104 stanowi, że przeciętny, tygodniowy czas pracy, razem z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać 48 godzin. Każdemu pracownikowi przysługuje coroczny urlop w wymiarze co najmniej 4 tygodni. Szczegółowe przepisy porządkują w tym zakresie kwestie pracy nocnej, przerw w pracy, czy pracy kobiet.

Przepisy wspólnotowe z dziedziny ochrony pracy i bhp dotyczą z jednej strony ochrony grup specjalnych (np. pracowników młodocianych, czy kobiet w ciąży), a z drugiej – bezpośrednich zagrożeń dla pracownika (wynikających ze specyficznych warunków produkcyjnych, stanu i wyposażenia maszynowego) i ochrony indywidualnej (zabezpieczenia miejsca pracy, wyposażenia zatrudnionego w odpowiedni sprzęt i ubranie). Kwestie te reguluje dyrektywa ramowa 89/391 oraz kilkadziesiąt dyrektyw szczegółowych.

Swoboda przepływu pracowników i zabezpieczenie społeczne

Swoboda przepływu pracowników oznacza zniesienie przez kraje członkowskie wymagań wizowych i kontroli granicznych. Obywatele państw członkowskich mają prawo podjąć pracę na terytorium całej Wspólnoty.

Możliwość nieograniczonej swobody przemieszczania pracowników w obrębie Wspólnoty wprowadziło rozporządzenie 1612/68. Dyrektywa 68/360 zniosła ograniczenia w przemieszczaniu się i osiedlaniu na terenie państw członkowskich pracowników i ich rodzin. Swobodę przemieszczania się pracowników ma ułatwiać wzajemne uznawanie kwalifikacji zawodowych i dyplomów. Początkowo kwestie te regulowały tzw. dyrektywy sektorowe, dotyczące takich zawodów jak architekt, adwokat, czy lekarz. Później zostały one zastąpione dyrektywami 89/48 i 92/51, dotyczącymi ogólnych zasad uznawania dyplomów uczelni wyższych i kwalifikacji zawodowych. Unia Europejska zakazała państw członkowskim różnicowania uprawnień ze względu na narodowość przy dostępie do pracy, a także stawianie cudzoziemcom dodatkowych, specjalnych wymagań.

Pracownik migrujący w obrębie państw członkowskich (a także jego rodzina) ma prawo do zabezpieczenia społecznego pomimo istniejących różnic systemowych w krajach Piętnastki. Osoby zamieszkujące na terytorium jednego z państw członkowskich korzystają z uprawnień wynikających z ustawodawstwa tego państwa na takich samych warunkach, co jego obywatele. W przypadku przeniesienia się do innego państwa członkowskiego, każdemu pracownikowi wlicza się okres płacenia składek ubezpieczeniowych z kraju opuszczanego. Celem takiej koordynacji jest, aby pracownik migrujący stale podlegał ubezpieczeniu społecznemu w jednym państwie, a nie w dwóch lub w żadnym.

Walka z bezrobociem

Zwalczanie bezrobocia w UE polega na koordynacji działań wszystkich państw członkowskich w ramach tzw. **Europejskiej Strategii Zatrudnienia**. Państwa członkowskie w oparciu o cztery filary: zatrudnialność, przedsiębiorczość, adaptacyjność i równość szans, a także coroczne wytyczne i rekomendacje Komisji Europejskiej przygotowują Narodowe Strategie Zatrudnienia. Wsparciu przedsiębiorczości oraz samo-zatrudnienia towarzyszą działania na rzecz uelastyczniania przepisów prawa pracy i rzeczywistego dostosowania kwalifikacji i umiejętności pracowników do potrzeb współczesnego rynku.

Jednocześnie UE przeznacza coraz większe środki na działania **Europejskiego Funduszu Społecznego** (64 mld. euro na lata 2000-2006) którego celem jest spójność społeczna oraz niwelowanie dysproporcji regionalnych w poziomie życia obywateli UE. Dotyczy to nie tylko samego zatrudnienia, ale także wyrównywania szans edukacyjnych, równości szans i zwalczania dyskryminacji na rynku pracy.

Polityka równości i zwalczania dyskryminacji

Polityka równości UE oznacza równe traktowanie wszystkich obywateli bez względu na płeć, pochodzenie, rasę, stopień sprawności fizycznej i umysłowej, przynależność religijną oraz orientację seksualną. Zakaz dyskryminacji jest zapisany w prawie pierwotnym Wspólnoty (traktatach) oraz licznych dyrektywach, które dotyczą polityki społecznej i zatrudnienia.

Kwestie równego traktowania wszystkich obywateli reguluje min. tzw. dyrektywa „rasowa” 2000/43 oraz dyrektywa 2000/78, dotycząca równości traktowania w dziedzinie zatrudnienia i

wykonywania zawodu. Dyrektywy te zakazują zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej. Dopuszczają jednak możliwość dyskryminacji pozytywnej, polegającej na uprzywilejowaniu pewnych grup w celu zrekompensowania im niekorzystnej sytuacji w jakiej się znajdują.

Unia Europejska rozbudowała prawo wspólnotowe dotyczące równego traktowania płci w dziedzinie zatrudnienia. Do najważniejszych dyrektyw należą tu: dyrektywa 75/117, dotycząca równego wynagrodzenia za tą samą pracę i dyrektywa 76/207, dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kwalifikacji i szkoleń zawodowych, awansu społecznego oraz warunków pracy. Ponadto na bazie dyrektywy 96/34 uregulowano kwestię urlopów rodzicielskich, przyznając prawo opieki nad dzieckiem obojgu rodzicom.

Zasadę równości i zwalczania dyskryminacji rozwinął Europejski Trybunał Sprawiedliwości, szczególnie swym orzecznictwem, dotyczącym równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Przeciwdziałanie Wykluczeniu Społecznemu

Zwalczanie ubóstwa i marginalizacji społecznej staje się ostatnio głównym celem polityki społecznej Unii Europejskiej. W 2000 w Nicei Rada Europejska założyła:

- zwiększanie udziału w zatrudnieniu i dostępu do środków, praw, dóbr i usług,
- zapobieganie ryzyku wykluczenia społecznego,
- pomoc dla najbardziej potrzebujących grup,
- mobilizację odpowiednich instytucji.

Jednocześnie zaproponowano otwartą metodę koordynacji, która polega min. na wypracowaniu przez poszczególne państwa członkowskie **Narodowych Planów Wykluczenia Społecznego** na lata 2001-2003. Plany takie powinny promować lepsze zatrudnienie, podnosić kwalifikacje min. niepełnosprawnych, imigrantów i młodzieży oraz proponować działania towarzyszące. Priorytetem jest stworzenie równego dostępu grup marginalizowanych do dóbr i usług w zakresie zatrudnienia, edukacji, zabezpieczenia społecznego, prawa, wypoczynku i rekreacji. Każde państwo powinno przedstawić także program realizacji polityki na rzecz poszczególnych grup wykluczonych z uwzględnieniem

polityki promocji na rzecz integracji rodziny oraz zaangażowania instytucji publicznych i sektora organizacji pozarządowych w zwalczanie marginalizacji społecznej.

W grudniu 2001r. Rada, Parlament i Komisja Europejska uzgodniły „**Wspólnotowy Program Działań na Rzecz Zwalczania Wykluczenia Społecznego na lata 2002-2006**”. Celem programu jest wsparcie współpracy między państwami członkowskimi UE oraz zwiększanie skuteczności przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. W ramach programu corocznie mają odbywać się spotkania w ramach Okrągłego Stołu Wykluczenia Społecznego, na którym prezentowane będą wyniki badań i doświadczeń poszczególnych państw, także dorobku organizacji pozarządowych.

Dialog społeczny i społeczeństwo obywatelskie

Wspólnota przywiązuje ogromną wagę do dialogu społecznego, czyli konsultacji z partnerami społecznymi. Dotyczy to bezpośredniego porozumiewania się związków zawodowych pracodawców i pracowników (min. ETUC, UNICE), konsultowania przez organy Wspólnoty partnerów socjalnych w zakresie podejmowania decyzji z dziedziny polityki społecznej, a także wypracowywania porozumień między samymi partnerami społecznymi, którzy reprezentują różne grupy interesów. Ważnym aspektem dialogu jest także wzajemne informowanie się partnerów społecznych oraz umożliwienie pracownikom przedsiębiorstw wyrażania opinii w sprawie strategicznych decyzji, podejmowanych przez pracodawców. W międzynarodowych przedsiębiorstwach kwestie te reguluje np. dyrektywa 94/45 dotycząca Europejskich Rad Zakładowych.

Dużą rolę w dialogu odgrywają także organizacje pozarządowe, które włączają się w działania poszczególnych polityk Wspólnoty. Przykładem jest uczestnictwo organizacji pozarządowych w programach socjalnych UE czy w polityce strukturalnej. Celem tych działań jest rozwój społeczeństwa obywatelskiego na płaszczyźnie europejskiej.

Programy Socjalne

Poza inicjatywami finansowanymi w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (np. EQUAL – wspieranie grup poszkodowanych i zwalczanie nierówności na rynku pracy- z budżetem 2,85 mld. euro) Unia Europejska finansuje różnorodne mniejsze programy socjalne, które mają na celu wesprzeć działania poszczególnych państw w zakresie polityki społecznej.

Programy te dotyczą min. polityki ochrony zdrowia, oświaty i wychowania, osób niepełnosprawnych i wykluczonych, ochrony środowiska, czy badań naukowych. Programy związane z polityką edukacyjną młodzieży, takie jak „SOKRATES”, „LEONARDO”, polityką ochrony zdrowia- „Europa przeciw rakowi”, „Europa przeciw AIDS”, „Program prewencji narkomanii”, „Program integracyjny dla niepełnosprawnych”, czy polityką ochrony środowiska „Program na rzecz trwałości i nieszkodliwości dla środowiska” są finansowane bezpośrednio z budżetu Wspólnoty i najczęściej dysponują środkami w wysokości kilkunastu-kilkudziesięciu milionów euro. Dla przykładu na realizację projektów związanych z obchodami „Europejskiego Roku Osób Niepełnosprawnych” w 2003r. planuje się przeznaczyć 12 mln. euro, natomiast na Program Wykluczenia Społecznego 75 mln. euro. Programy te spełniają ważną rolę prewencyjną i integracyjną.

Podsumowanie

W Unii Europejskiej następuje w ostatnich latach wyraźny wzrost znaczenia ponadnarodowej polityki społecznej, choć należy pamiętać, że stworzenie całościowej, wspólnej polityki społecznej w UE jest zadaniem raczej niemożliwym do osiągnięcia na tym etapie integracji.- W poszczególnych państwach członkowskich istnieją bowiem różne tradycje polityk społecznych, a także różne modele socjalne.

Warto podkreślić, że liczne podmioty, instrumenty i organizacje UE realizują cele socjalne w oparciu nie tylko o dorobek prawny UE, ale także Rady Europy i ONZ.

UWAGA

Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone i prawnie chronione. Przedruk materiałów w części lub całości możliwy tylko i wyłącznie za zgodą autora. Cytowanie oraz wykorzystywanie fragmentów prac dozwolone tylko za podaniem źródła.

Copyright by Mirosław Grewiński (w niektórych przypadkach także poszczególne Wydawnictwa).

[Plik pobrano z www.mirek.grewinski.pl](http://www.mirek.grewinski.pl)