

УДК 331:330.34.01:338

Ю.В. Богоявленська, канд. екон. наук
Житомирський державний технологічний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ПРАВОВІ ПЕРЕДУМОВИ І НАСЛІДКИ ПАДІННЯ БЕРЛІНСЬКОЇ СТІНИ ДЛЯ КРАЇН СХІДНОЇ ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЕВОЛЮЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Досліджено правові механізми регулювання соціально-трудових відносин в країнах – засновниках Ради Економічної Взаємодопомоги та Україні. Визначено напрями їх трансформації після падіння Берлінської стіни. На основі результатів аналізу адаптації національного законодавства до міжнародного визначено перспективи подальшої зміни стратегії соціально-економічного розвитку на європросторі.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, регулювання, трансформація, соціальні стандарти, міжнародне право, соціальна політика.

Постановка проблеми. Падіння Берлінської стіни спровокувало соціально-економічні зрушення як на загальноєвропейському рівні, так і всередині країн. Зокрема це глибоко позначилось на структурно-функціональних перетвореннях у країнах – колишніх учасницях Ради Економічної Взаємодопомоги та Організації Варшавського договору: Болгарії, Угорщині, Польщі, Румунії, Чехословаччині, СРСР, а також Албанії та НДР. Змін вимагав не лише суспільний устрій (у т.ч. й з міркувань збереження миру та безпеки), а й соціальна та трудова сфери. Формувався європейський ринок праці, відбувався перерозподіл міграційних потоків та фінансових відрахувань, пов'язаних із зазначеними процесами.

У політичних колах Великої Британії і країн Західної Європи вже тоді розуміли, до яких наслідків може призвести об'єднання Німеччини, а саме до появи тенденції та необхідності поглиблення інтеграції на теренах європростору; що, у той час, суперечило політиці військово-політичного блоку НАТО [1]. Підстави для цього були ґрунтовні: ряд східноєвропейських держав «утратив керманіча ситуації» (в особі СРСР), а, як відомо, некерований рух може призводити до дестабілізації ситуації в регіоні, міжнародного становища в цілому. Отже посилювалися вірогідність порушення стабільності і загроза безпеці, у тому числі, економічній. Для країн, які 14 травня 1955 р. підписали Договір про дружбу, співробітництво та взаємну допомогу, поставала проблема збереження не лише своєї незалежності,

а й нейтральності щодо інших об'єднань. Зокрема, це стосувалося розробок у сфері ядерної фізики: адже в 1960 р. держави ухвалили декларацію, згідно з якою відмовлялися від ядерних випробовувань (за умови дотримання цієї домовленості іншими державами), а у 1966 р. – декларацію про посилення миру і безпеки в Європі. Для колишніх учасниць Організації Варшавського договору це, в першу чергу, означало необхідність зміни зовнішньої та внутрішньої політики, а для держав – засновниць Ради Економічної Взаємодопомоги ще й економічної, а також проведення реформ у напрямі адаптації національного законодавства до норм міжнародного права і ратифікації тих документів, які з різних причин не були прийняті.

Соціально-економічні трансформації початку 90-х рр. XX ст. окреслили важливість і необхідність переходу до нових соціально-трудових відносин. Саме така проблема постала і перед колишніми республіками Радянського Союзу, особливо ж перед тими, які в подальшому заявили про намір приєднатися до Європейської спільноти – Литвою, Латвією, Естонією. Зокрема, майбутні члени Європейського Союзу, а також країни СНД мали провести ряд реформ в частині регулювання відносин у сфері праці. По-перше, це зміна підходів до розуміння сутності „людини-працівника” та визначення її місця у виробничому процесі; по-друге, утвердження трипартизму в системі соціально-трудових відносин; по-третє, підвищення соціальних стандартів; і по-четверте, приведення національного законодавства у відповідність до міжнародного, у тому числі прийняття нових трудового і податкового кодексів.

Таким чином, дослідження особливостей національного законодавства у сфері праці, що формувалось на основі міжнародних норм і правил, а також наслідків проведення взаємопов'язаних із цим соціально-економічних реформ і досі залишається актуальним теоретичним і практичним завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє визначити, що проблемою адаптації вітчизняного законодавства до міжнародного займались, переважно, представники юридичної практики та громадських об'єднань. Натомість, лише обмежене коло економістів і соціологів досліджували її через призму соціально-економічних перетворень і еволюції відносин у сфері праці. Зокрема, з-поміж українських науковців ґрунтовні напрацювання з проблематики соціального захисту та соціального включення мають представники наукової школи Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України – Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Л. Шаульська та ін. Дослідження теоретико-методологічних проблем і концептуальних основ збереження і розвитку трудових ресурсного потенціалу проводять учені Ради по вивченню продуктивних сил НАН України – С. Бандур, Т. Заєць, В. Куценко, М. Хвесик, В. Чижова тощо. Працями відповідної тематики таких науковців, як Д. Богиня, І. Гнибіденко, В. Захожай, О. Кузьмін, І. Розпутенко, В. Федоренко, В. Храмов, М. Чумаченко та ін., представлено ще цілий ряд установ, національних центрів, галузевих наукових інституцій.

У публікаціях останніх років знайшли відображення такі аспекти проблеми. Зокрема В. Тропіною досліджено соціальний розвиток суспільства через призму фіскального регулювання: стан і структуру бюджетів, податкову систему, міжбюджетні відносини й державні позабюджетні цільові фонди [2]. Н. Гриньовою проаналізовано організацію кадрового забезпечення податкової стратегії підприємства на основі ефективного використання трудового потенціалу [3, с. 64–67]. В. Васильченком і М. Карліним розглянуто сутність, принципи, теоретичні основи, методи і технології забезпечення державного регулювання зайнятості [4; 5, с. 104–109]. Ще низкою науковців проблема досліджувалася через призму розвитку трудового потенціалу.

У цілому, коло питань, що підлягали аналізу, охоплювало такі сфери: державне регулювання процесів зайнятості і міграції; організація та оплата праці в умовах ринку (у т.ч. необхідність індексації заробітної плати); оподаткування фондів оплати праці та сукупного доходу працівника; соціальний захист працюючих (фонди соціального страхування – з тимчасової втрати працездатності, на випадок безробіття, від нещасних випадків, пенсійний фонд, державний фонд захисту (реабілітації) інвалідів тощо).

Масштабні дослідження здійснено фахівцями-міжнародниками під егідою Організації Об'єднаних Націй, Програми розвитку ООН, Фонду з народонаселення (UNFPA), ЮНЕСКО, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, регіональних бюро Всесвітньої організації охорони здоров'я, Світового банку, національних інститутів соціальних і демографічних досліджень (особливо Франції, Росії, США, Німеччини, Великої Британії, Австрії, Італії та ін.).

На теренах пострадянського простору російську школу в цій сфері сьогодні представляють Д. Богоявленський, А. Вишневський, С. Васин, М. Денисенко, Ж. Зайончковська, С. Захаров, О. Ісупова, Є. Кваша, М. Мкртчян, В. Сакевич, Т. Харькова, Є. Щербакова. У Білорусі вагомий доробок мають такі науковці, як С. Лебедева, В. Потупчик, в Молдові – В. Теоса, у Грузії – З. Путкарадзе, у Вірменії – Г. Багратян, в Азербайджані – Г. Мікаелян, у Литві – В. Станкунене, в Латвії – Ю. Крумінс, в Естонії – К. Катус.

Аналіз широкого кола наукових публікацій дозволяє винести тематику пропонованого дослідження як окрему і суттєву частину загальної проблеми, що потребує ґрунтовного пошуку.

Отже, **метою дослідження** є розкриття особливостей міжнародного права у сфері праці та визначення його впливу на формування національного законодавства східноєвропейських країн, у т.ч. України, в напрямі вдосконалення функціонування системи соціально-трудова відносин, що сприяли б кращому спрямуванню соціально-економічних трансформацій в Україні, оновленню соціальної політики.

Основний матеріал дослідження. Необхідність зміни підходів до управління державами після падіння Берлінської стіни ставала все більш очевидною. І не лише з причин суспільно-політичних а й з соціально-економічних. Країни Східної Європи не могли не зазнавати впливу капіталістичних, що за рівнем свого розвитку значно

випереджали перших внаслідок проведення політики фінансового вирівнювання починаючи з 1975 р. (незважаючи на підписання Вишеградської угоди та дії об'єднання країн Центральноєвропейської ініціативи).

Визнається, що в колишніх країнах соціалістичного табору соціальне забезпечення працівників було організовано краще, але профспілки швидше були формальними, аніж дієвими суб'єктами соціально-трудоких відносин. Принцип трипартизму повною мірою не діяв, адже держава виступала і окремим суб'єктом і роботодавцем одночасно.

На той час у капіталістичних країнах формувалися нові критерії оцінки стану дотримання соціальних прав працівників підприємствами, зокрема до них було віднесено: незаконні звільнення, невиплати заробітної плати, примусові відпустки за власний рахунок, скорочення робочого тижня, недостатній рівень соціальної захищеності, недостатні заходи з техніки безпеки, незадоволеність умовами праці. Щонайменше перших три критерії не могли існувати у плановій економіці, а решта – взагалі суперечили нормам ведення соціалістичного господарства.

З 1991 р. ситуація почала змінюватись, проте економічні умови, за яких відбувались такі зміни у перші роки, не можна визнати задовільними. І причиною цього був не розпад союзів на кшталт Ради Економічної Взаємодопомоги (РЕВ)¹ – тенденції до дестабілізації почались ще у 80-і рр. XX ст.; її поглибленню сприяла невдала перебудова в СРСР, що і призвела до подальшої трансформаційної кризи – переходу від адміністративно-планової до ринкової економіки.

У той же час, тривали обговорення розширення Східного блоку Європейської Співдружності. Так, у 1991 р. між Польщею, Чехословаччиною, Угорщиною та Співдружністю вже було укладено договори про асоціації, а в грудні того ж року – європейські угоди.

Відбір претендентів на членство в ЄС відбувався одночасно з підвищенням вимог до держав-аплікантів та соціальних стандартів життя². Дотримання зазначених положень стосувалось і колишньої НДР. Незважаючи на зростаючі вимоги, саме колишні країни соцтабору – Польща (05.04.94), Угорщина (31.12.94), Словаччина (27.06.95), Чехія (14.12.95), а також Румунія (22.06.95), Болгарія (14.12.95) і, пізніше, Словенія (10.06.96) – протягом наступних двох років подали заявки щодо членства в Європейському Союзі (ЄС) [6, с. 79]. З числа пострадянських країн Естонія (24.11.95), Латвія (13.09.95) і Литва (08.12.95) також подали відповідні заявки в 1995 р.

¹ Засновники – Болгарія, Польща, Румунія, СРСР, Угорщина, Чехословаччина.

² Копенгагенські критерії як критерії вступу країн до ЄС були прийняті в червні 1993 р. і підтвержені в грудні 1995 р. Вони вимагали, щоб у державах, що претендують на членство в ЄС, дотримувалися демократичні принципи, принципи свободи і поважання прав людини, принцип правової держави, у тому числі стабільність державних і суспільних інститутів, визнавалися правила і стандарти ЄС, у тому числі прихильність до цілей політичного, економічного і валютного союзів, функціонувала конкурентоздатна ринкова економіка. І, звичайно, визначалась необхідність дотримання положень Маастрихтського договору 1992 р., що вступив у дію у 1993 р. (у т.ч. дефіцит держбюджету не повинен перевищувати 3% ВВП, державний борг має бути меншим 60% ВВП та ін.).

Економічні стандарти для держав-кандидатів було підсилено в грудні 1995 р., відтак, новим критеріям членства в ЄС відповідали вже не всі країни-претенденти. Причинами тому була і відсутність розвинутої ринкової економіки, і нестабільність фінансово-економічного становища, і недосконалість системи управління, і невідповідність національного законодавства міжнародному та ін. Відтак Польща, Чехія, Словаччина, Угорщина, Словенія, як і країни Балтії – Литва, Латвія і Естонія, – змогли приєднатись до ЄС лише 01.05. 2004 р., а Болгарія і Румунія лише 01.01. 2007 р.

Таким чином визначаємо, що інтегративні процеси, що відбувались в Європі останні двадцять років, мали динамічний характер, і були природною реакцією на завершення „холодної війни“, „західнення“ Східної Європи та інституціональні реформи, що тривали в цілому світі.

Щодо України, то спад негативної динаміки основних макроекономічних показників намітився у 2000 р., коли індекс фізичного обсягу валового внутрішнього продукту (далі – ВВП) перевищив показники попереднього року на 5,9% [7]; але й досі обсяг ВВП не досяг рівня 1990 р. і за результатами 2008 р. становив 74,1% до базового року (949,86 млрд. грн., або 180,4 млрд. дол. США) [8]. Щодо інших країн – засновниць Ради Економічної Взаємодопомоги, то рівень їх ВВП за результатами звітного року в основному перевищив базовий; і лише в окремих державах все ще залишався нижчим. Так, у 2008 р. ВВП Болгарії становив 49,9 млрд. дол. США, Словаччини – 95,0 млрд., Угорщини – 154,7 млрд., Румунії – 200,1 млрд., Чехії – 216,5 млрд., Польщі – 527,0 млрд. [8]. У країнах Балтії – Естонії, Латвії, Литві – ВВП становив 23,1, 33,8, 47,3, млрд. дол. США відповідно [8].

Маємо також констатувати, що в Україні з 2004 р. почалось збільшення соціальних видатків; що, у свою чергу, не найкраще позначилось на макроекономічних показниках. Згідно з національними рахунками інституціональних секторів економіки, розмір соціальної допомоги (крім допомоги в натурі) у 2003 р. становив 35,32 млрд. грн. (5,86% випуску в основних цінах), а у 2004 р. – вже 52,04 млрд. грн. (6,42% випуску), у 2005 р. – 84,62 млрд. грн. (8,50% випуску), у 2006 р. – 103,09 млрд. грн. (8,72% випуску), у 2007 р. – 124,48 млрд. грн. (7,95% випуску) (рахунок вторинного розподілу доходу (у фактичних цінах)) [9]. Таким чином, питома вага соціальних видатків за аналізований період зросла в 1,4 разу; при цьому відзначаємо, що розмір цих витрат зріс у 3,5 разу, а масштаби виробництва не засвідчили пропорційність зростання динаміки і збільшилися лише у 2,6 разу.

Одночасно, змінювалось і національне законодавство щодо соціально-трудової сфери в напрямі адаптації його положень до норм міжнародного права. Зокрема, розроблено проект Трудового кодексу України. Проте не можемо не відмітити, що в багатьох країнах РЕВ/ОВД соціальні стандарти праці почали формуватись ще у 60–70-х рр. ХХ ст. У 1971 р. було ухвалено Кодекс законів про працю Української РСР, а в 1973 р.³ – ратифіковано Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини (ухвалений Генеральною Асамблеєю ООН 1966 р.). Отже, існували передумови до вибору окремих з положень, зокрема: право на справедливі

³ Дата ратифікації 12.12.1973 р., дата набуття чинності 03.01.1976 р.

та сприятливі (здорові і безпечні) умови праці, на соціальне забезпечення (матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування), на відпочинок, на профспілкову організацію (об'єднання в професійні спілки) та ін. Певною мірою осторонь залишилися: право на справедливу заробітну плату без дискримінації, однакові для всіх можливості просування по службі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації, право на задовільні умови існування працівників та їх сімей, на достатній життєвий рівень, на найвищий досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я, на користування результатами технічного прогресу та їх практичного застосування, на захист моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з будь-якими науковими, культурними, художніми працями, автором яких є людина, тощо.

У 1992 р. зазначений Кодекс був трансформований у Кодекс законів про працю України. Проте, відзначаємо, що і діючий Кодекс не охоплює всього спектру положень, які містить міжнародний кодекс праці, зокрема конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці. Останні, на думку О. Грішної, „складають унікальну правову базу та конкретний юридичний статус соціально-трудова відносин, які мають будуватись у конкретній країні з урахуванням національних особливостей” [10, с. 471].

Визнаючи необхідність реформування положень засадового документа про працю, у 2007 р. в Україні розроблено проект Трудового кодексу⁴, що містить багато аспектів, що залишилися поза увагою як у Кодексі законів про працю України, так й інших законодавчих та нормативних актів.

Аналіз проекту Трудового кодексу України дозволяє нам визначити, що окремі його статті вже дійсно враховують положення, що визначені конвенціями Міжнародної організації праці (далі – конвенції МОП), особливо фундаментальними конвенціями з прав людини (№№ 29, 87, 98, 105, 100, 111, 138, 182). Зокрема, у проекті нового Трудового кодексу України (далі – ТК України) з'явилися положення щодо удосконалення розуміння сутності категорія „праця” і заборони застосування примусової праці, у тому числі непримусованості до неї в насильницький спосіб (С029, С105).

Чи не вперше в історії країни виокремлено і наголошено на недопустимості дискримінації у сфері праці, більше того, щодо неприпустимості порушення обмеження прав працівників за ознакою раси, статі, віку, освіти, стану здоров'я, переконань, походження тощо (С111) (варто відзначити, що постановою Кабінету Міністрів України 2006 р. визначено засади рівноправності громадян, у тому числі за статевою ознакою, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, захист їх від усіх форм гендерної дискримінації та насильства [11]).

Також затверджено принцип рівного винагородження за рівноцінну працю, рівність можливостей (С100) (у даному контексті відзначимо, що Указом Президента України ще 2000 р. визначено, що „удосконалення оплати праці працівників

⁴ Проект постанови про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України зареєстровано у Верховній Раді України 18.02. 2008 р. за № 1108/П.

повинно здійснюватися шляхом усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу”[12]), а також окреслена обов’язковість уніфікації умов і розмірів оплати праці, реалізації принципу рівної оплати за рівну працю. Удосконалено принципи трансформації соціально-трудових відносин в напрямі покращення системи соціального партнерства, у тому числі шляхом організації та ведення колективних переговорів між суб’єктами цих відносин та усунення інших форм дискримінації (С098) (принципи соціального партнерства затверджено в чинних Законах України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” і „Про колективні договори і угоди”. Крім того визначено обов’язковість укладення колективного договору на підприємстві [13]). Деталізовано і конкретизовано умови вступу у трудові відносини молодих людей (віком від 14 років) та захист їх праці (С138) (табл. 1).

Положення, викладені у вищезазначених конвенціях МОП, відносяться до сучасній економіці праці до фундаментальних. Окремі концепти, визначені міжнародними правовими документами про працю, не знайшли повноцінного втілення на рівні національного законодавства України. Усунення ряду таких невідповідностей передбачено проектом ТК України. Отже, можемо відзначити загальні позитивні зрушення на користь визнання первинності норм міжнародного права, проведення соціальних реформ і розробки заходів щодо підвищення соціальних стандартів у нашій країні, які відбулись протягом останніх років.

Таблиця 1

Конвенції Міжнародної організації праці	Проект ТК України
<i>Конвенція № 29 „Про примусову чи обов’язкову працю”</i> ухвалена 28.06.1930 р. (вступила в дію 01.05.1932 р.). Аналізовані статті: 1, 2.	Положення Конвенції МОП ратифіковано Україною 10.08.1956 р. Втілення у ТК України – ст. 5.
<i>Конвенція № 105 „Про скасування примусової праці”</i> ухвалена 25.06.1957 р. (вступила в дію 17.01.1959 р.).	Положення Конвенції МОП ратифіковано Україною 14.12.2000 р.
<i>Конвенція № 111 „Про дискримінацію в галузі праці та занять”</i> ухвалена 25.06.1958 р. (вступила в дію 15.06.1960 р.). Аналізовані статті: 1, 2.	Положення Конвенції МОП ратифіковано Україною 04.08.1961 р. Втілення у ТК України – ст. 4.
<i>Конвенція № 100 „Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності”</i> ухвалена 29.06.1951 р. (вступила в дію 23.05.1953 р.). Аналізовані статті: 2, 3.	Положення Конвенції МОП ратифіковано Україною 10.08.1956 р. Втілення у ТК України – ст. 3.
<i>Конвенція № 98 „Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів”</i> ухвалена 01.07.1949 р. (вступила в дію 18.07.1951 р.). Аналізовані статті: 1, 2, 3.	Положення Конвенції МОП ратифіковано Україною: 14.09.1956 р. Втілення у ТК України – ст. 341, 346.
<i>Конвенція № 138 „Про мінімальний вік для прийому на роботу”</i> ухвалена 26.06.1973 р. (вступила в дію 19.06.1976 р.). Аналізовані статті: 1, 2, 3, 7.	Положення Конвенції МОП ратифіковано Україною 03.05.1979 р. Втілення у ТК України – ст. 20.

Джерело: складено автором на основі відповідних документів.

Для порівняння: Конвенція № 29 у більшості аналізованих країн була ухвалена набагато пізніше, ніж в Україні, зокрема в Чехії – 01.01.1993 р., Словаччині – 01.01.1993 р., Литві – 26.09.1994 р., Естонії – 07.02.1996 р., Латвії – 02.06.2006 р.⁵ Конвенція № 111 до переламного періоду початку 90-х рр. ХХ ст. була ухвалена: Болгарією – 22.07.1960 р., Польщею – 30.05.1961 р., Угорщиною – 20.06.1961 р., Румунією – 06.06.1973 р., а рештою аналізованих європейських держав – також після 1992 р.⁶ Подібна ситуація і з ратифікацією положень Конвенції № 98⁷, Конвенції № 100⁸ та Конвенції № 138⁹. Конвенція № 105 в період до 1990 р. була ухвалена лише Польщею – 30.07.1958 р., а рештою країн, у тому числі Україною, – в період після 1992 р.¹⁰

Важливо відмітити, що саме через дію соціальних інститутів (трудове законодавство, трудові відносини, адміністрацію праці, організації працівників та підприємців) можливий ефективний розвиток системи соціально-трудоких відносин. Сьогодні ці інститути утверджують гуманістичність ставлення до праці (усунення дискримінації, її неприйнятність, соціальну рівність, гідність умов праці та існування), еволюційність (розвиток шляхом соціальних реформ) боротьби за права працівників, соціальну справедливість, конкурентоспроможність національних економік тощо.

У цьому контексті окремо наголосимо, що саме гуманістичне розуміння категорії „праця” на даному етапі розвитку світу якнайкраще допоможе позбутися хибного, як показала криза 2008–2009 рр., прагнення отримання прибутку попри всі моральні бар’єри („за будь-яку ціну”). Як свідчать історичні приклади, „обмежувачами” подібних негативних процесів завжди виступали суспільна мораль, духовність; у разі ж „кризи моралі” роль стримуючих бар’єрів відігравали або держава, або громадянське суспільство (за умови його розвиненості). Щодо України та нових країн – членів ЄС відзначаємо, що в них ринкова економіка почала формуватися, коли ані держава не могла стримати процеси „деморалізації суспільства”, ані громадянське суспільство – адже на той час воно ще не сформувалось (тому криза моралі виявилась особливо сильною). Наразі, більшість країн намагаються виходити з кризи шляхом підсилення ролі держави, розуміння того, що отримання

⁵ Болгарією – 22.09.1932 р., Угорщиною – 08.06.1956 р., Румунією – 28.05.1957 р., Польщею – 30.07.1958 р.

⁶ Латвією – 27.01.1992 р., Чехією – 01.01.1993 р., Словаччиною – 01.01.1993 р., Литвою – 26.09.1994 р., Естонією – 17.08.2005 р.

⁷ Ухвалено: Польщею – 25.02.1957 р., Угорщиною – 06.06.1957 р., Румунією – 26.11.1958 р., Болгарією – 08.06.1959 р.; Латвією – 27.01.1992 р., Чехією – 01.01.1993 р., Словаччини – 01.01.1993 р., Естонією – 22.03.1994 р., Литвою – 26.09.1994 р.

⁸ Ухвалено: Польщею – 25.10.1954 р., Болгарією – 07.11.1955 р., Угорщиною – 08.06.1956 р., Румунією – 28.05.1957 р.; Латвією – 27.01.1992 р., Чехією – 01.01.1993 р., Словаччиною – 01.01.1993 р., Литвою – 26.09.1994 р., Естонією – 10.05.1996 р.

⁹ Ухвалено: Румунією – 19.11.1975 р., Польщею – 22.03.1978 р., Болгарією – 23.04.1980 р.; Словаччиною – 29.09.1997 р., Угорщиною – 28.05.1998 р., Литвою – 22.06.1998 р., Латвією – 02.06.2006 р., Естонією – 15.03.2007 р., Чехією – 26.04.2007 р.

¹⁰ Латвією – 27.01.1992 р., Угорщиною – 04.01.1994 р., Литвою – 26.09.1994 р., Естонією – 07.02.1996 р., Чехією – 06.08.1996 р., Словаччиною – 29.09.1997 р., Румунією – 03.08.1998 р., Болгарією – 23.03.1999 р.

матеріального зиску важливе, але не є головним сенсом життя – мораль має ставити бар'єри стосовно отримання вигоди за будь-яку ціну.

Таким чином, можемо відзначити наявність загальних позитивних соціально-економічних зрушень, що відбувались як в Україні, так і в східноєвропейських державах, які стали новими членами ЄС внаслідок його розширення, за двадцять років після падіння Берлінської стіни. Щоправда, не можемо не відзначити, що світова фінансова криза і криза моралі внесли свої, на жаль, вельми негативні, зміни і суттєво вплинули на динаміку основних макроекономічних і соціальних показників розвитку.

У цілому відзначаємо, що національне законодавство у сфері праці в усіх аналізованих державах реформовано з урахуванням міжнародних норм і правил. Проте законодавству України, як було представлено, притаманні особливості, характерні для країн з «обмеженим лібералізмом». Трансформаційні зміни, що й досі відбуваються, тривають паралельно з процесами удосконалення функціонування системи соціально-трудова відносин в Україні та світі. Відзначаємо, що вони сприяють оновленню соціальної політики країн.

Висновки і перспективи. Здійснений аналіз національного законодавства в напрямі його адаптації до норм міжнародного права засвідчив, що реформація першого пов'язана зі зміною, в еволюційний спосіб, пріоритетів державної політики від економічної стабілізації до розширення можливостей для соціального розвитку. Відтак, перспективним визначається необхідність подальшої зміни національної стратегії розвитку соціально-трудова сфери, удосконалення форм і методів її реалізації; певною мірою її можна розглядати як один з індикаторів суспільного регулювання. Крім того відмічаємо, що окремі концептуальні основи соціально-трудова відносин зародилися вже у ХХІ ст. внаслідок структурно-функціональних перетворень, а відтак є сучасними.

Таким чином, розширення можливостей розвитку й надалі потребуватиме подальшого підвищення економічних і соціальних стандартів. При цьому останні мають підвищуватися паралельно темпам розвитку економіки країни, а темпи росту соціальних виплат зростати одночасно із темпами покращення макроекономічних показників і аж ніяк не випереджувати їх. А відтак, перспективні дослідження мають використовувати комплексний підхід з метою зміцнення засад гідного рівня і якості життя населення, у тому числі шляхом розробки нових критеріїв оцінки стану дотримання соціальних прав людей-працівників.

1. О чем в действительности думали Тэтчер и Горбачев, когда пала Берлинская стена [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.penki.lt/news.aspx?Element=News&TopicID=70&ArticleID=213259&IMAction=ViewArticle&Lang=RU>. – Назва з екрану. – (рос. мовою).

2. Тропіна В. Фіскальне регулювання соціального розвитку суспільства : моногр. / В. Тропіна. – К. : НДІФ, 2008. – 367 с.

3. *Гриньова Н. Є.* Розробка моделі організації кадрового забезпечення податкової стратегії підприємства на основі ефективного використання трудового потенціалу / Н. Є. Гриньова, О. О. Глушенко // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля. – № 10 (140). – 2009. – С. 64–67.
4. *Васильченко В.* Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. Васильченко. – 2-е вид., допов. і перероб. – К. : КНЕУ, 2008. – 455 с.
5. *Карлін М. І.* Напрямки удосконалення державного регулювання зайнятості в Польщі : досвід для України / М. І. Карлін // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. Володимира Даля. – №10 (140). – 2009. – С. 104–109.
6. *Бойцова В.В.* Европейский Союз : расширение на восток / В.В. Бойцова, Л.В. Бойцова // Общественные науки и современность. – № 2. – 2002. – С. 78–87.
7. Валовий внутрішній продукт [Електронний ресурс] / Держ. комітет статистики України. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/vvp/vvp_ric/vvp_u.htm. – Назва з екрану.
8. Key Development Data & Statistics [Електронний ресурс] / The World Bank. – Режим доступу : <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/DATASTATISTICS/0,,contentMDK:20535285~menuPK:1192694~pagePK:64133150~piPK:64133175~theSitePK:239419,00.html>. – Назва з екрану.
9. Національні рахунки інституційних секторів економіки [Електронний ресурс] / Держ. комітет статистики України. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/vvp/nrzi/arh_nrzi_u.html. – Назва з екрану.
10. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Гришнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с. – С. 471.
11. Про схвалення Концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006–2010 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.07.2006 №384-р // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 27. – С. 109, ст. 1972.
12. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні : Указ Президента України від 25.12.2000 р. № 1375/2000 // Офіц. вісн. України від 12.01.2001. – 2000. – № 52. – С. 92, ст. 2257.
13. Щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві : лист М-ва юстиції України від 05.04.2006 р. № 21–5–197 // Бізнес–Бухгалтерія–Право. Податки. Консультації. – 2006. – № 25.

Подано 05.11.09

Ю.В. Богоявленская

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ПАДЕНИЯ БЕРЛИНСКОЙ СТЕНЫ ДЛЯ СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И УКРАИНЫ В КОНТЕКСТЕ ЭВОЛЮЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Исследованы правовые механизмы регулирования социально-трудовых отношений в странах – основателях Совета Экономической взаимопомощи и Украины. Определены направления их трансформирования после падения Берлинской стены. На основе результатов анализа адаптации национального законодательства к международному определены перспективы дальнейших изменений стратегии социально-экономического развития на европространстве.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, регулирование, трансформация, социальные стандарты, международное право, социальная политика.

Yu.V. Bogoyavlenska

SOCIO-ECONOMICAL AND LEGISLATIVE INFLUENCES AND CONSEQUENCES OF THE BERLIN WALL FALLING FOR THE EASTERN EUROPE COUNTRIES AND UKRAINE IN THE SOCIO-LABOUR RELATIONS EVOLUTION CONTEXT

Legislative mechanisms for the regulation of the socio-labor relations in the founders-countries of the Council for Mutual Economic Assistance and in Ukraine have been investigated. The directions of their transformation after the Berlin wall falling have been defined. On the basis of the analysis of the national legislation adaptation to the international one have been defined the prospects of the socio-economic strategy further changes in Europe.

Key words: socio-labour relations, regulation, transformation, social standards, international law, social policy.

