

УДК 341.24:35:33

Домбровська О.В.¹

¹ доц. Академії праці, соціальних відносин і туризму

ПРАВО ЄС ЯК ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Сучасне європейське суспільство переживає глибокі трансформаційні процеси, зумовлені не лише глобалізацією, цифровізацією та екологічними викликами, а й еволюцією правових механізмів, які визначають правила економічної поведінки. В умовах інтеграції європейського простору право Європейського Союзу (ЄС) становить не лише набір юридичних норм, це комплекс інституцій, процедур і політик, які формують економічну та управлінську поведінку держав і підприємств. Тісна інтеграція економік у рамках ЄС, використання регулятивних механізмів та активна роль європейських інституцій роблять право ЄС визначальним чинником трансформації управлінських підходів і бізнес-практик.

З теоретичної точки зору право виконує кілька ролей у трансформації управління: встановлює мінімальні стандарти поведінки, визначає інституційну архітектуру, стимулює інновації через впровадження нових вимог (наприклад, у сфері цифрових послуг або екологічних стандартів), а також створює механізми координації політик між різними рівнями управління. В умовах ЄС ці ролі посилюються через застосування регламентів, директив і стратегічних документів Єврокомісії, які задають орієнтири для реформ на національному рівні.

Механізми права ЄС, що трансформують управління і економіку:

1. Первинне право (базові принципи і економічна інтеграція). Договори ЄС закладають принципи свободи руху товарів, послуг, капіталу та працівників, а також встановлюють компетенції Союзу у сфері внутрішнього ринку, конкуренції та економічної політики. Ці принципи змінюють підходи до корпоративного управління, кадрової політики та планування діяльності підприємств, орієнтуючи їх на конкуренцію в єдиному ринку. При розробці національних управлінських стратегій необхідно враховувати саме ті статті договорів, які делегують повноваження ЄС у відповідних сферах.

2. Регулювання робочих відносин та управління людськими ресурсами. Європейська нормативна база в частині трудового законодавства включає директиви, що встановлюють мінімальні стандарти у сфері нерозповсюдження дискримінації, робочого часу, охорони праці тощо. Наприклад, Директива 2000/78/ЄС [1] закладає загальні рамки недискримінації в працевлаштуванні, що змушує роботодавців адаптувати внутрішню політику HR, запроваджувати відповідні процедури відбору, оцінювання та захисту прав працівників. Це безпосередньо впливає на

практики управління персоналом і на концепцію корпоративної соціальної відповідальності.

3. Економічне врядування та фінансова дисципліна. Економічне управління в рамках ЄС базується на багаторівневих механізмах координації: від Договору про функціонування ЄС до Stability and Growth Pact (SGP) [2]. Ці правові та процедурні інструменти спрямовані на забезпечення фінансової стійкості, координацію бюджетної політики та попередження надмірних дефіцитів. Для менеджменту державного рівня це означає необхідність інтегрованого планування середньострокових бюджетних рамок і впровадження систем макроекономічного моніторингу.

4. Правове стимулювання цифрової трансформації та електронного бізнесу. ЄС системно стимулює цифровізацію через стратегії Digital Single Market / Europe's Digital Decade [3] та численні комунікації і регламенти щодо захисту даних, цифрових послуг і ринку даних. Комунікації Єврокомісії визначають орієнтири державної політики і дають підприємствам правову передбачуваність при впровадженні цифрових бізнес-моделей. Це стосується як великих платформ, так і МСП (SME Strategy for a sustainable and digital Europe [4]). Для управлінців це вимога побудови цифрової інфраструктури, інвестицій у цифрові компетенції персоналу та дотримання нових регуляторних стандартів.

5. Сталий розвиток і інноваційний менеджмент. ЄС поєднує регулювання у сфері екології, кліматичної політики та промислової політики (European Green Deal [5] та ін.) з фінансовими і структурними інструментами підтримки інновацій. Правове стимулювання «зелених» стандартів і фінансування переходу на низьковуглецеву економіку прямо впливає на корпоративні стратегії, інвестиційні пріоритети і моделі управління ризиками.

Україна, рухаючись до євроінтеграції, отримує нормативний «ланцюг» для трансформації управління: імплементація норм ЄС сприяє модернізації HR-політик, підсилює макроекономічну дисципліну та прискорює цифрову трансформацію бізнесу. Разом з тим, є низка викликів:

а) фрагментарність імплементації права ЄС в українському законодавстві, що призводить до неповної відповідності управлінських і економічних практик європейським стандартам;

б) недостатня інституційна спроможність органів державної влади щодо впровадження комплексних реформ у сферах HR-управління, цифровізації та фінансової дисципліни;

в) висока вартість цифрової та «зеленої» трансформації, яка створює бар'єри для малих і середніх підприємств;

г) супротив на рівні управлінських еліт і бізнесу щодо адаптації нових стандартів (зокрема екологічних і трудових), що зумовлює уповільнення темпів реформ;

д) брак підготовлених кадрів у сфері комплаєнсу, цифрових технологій і стратегічного управління.

Шляхами вирішення розглянутих проблем можуть бути:

- системне гармонізоване запровадження норм ЄС у трудове, корпоративне та цифрове законодавство з поетапним планом імплементації та оцінкою впливу;

- посилення HR-компетенцій у публічному менеджменті – навчальні програми з управління змінами, комплаєнсу й цифрових навичок;

- інтеграція фіскального та стратегічного планування на середньостроковому рівні (створення макроекономічних рамок, сумісних із SGP-підходами);

- підтримка малих та середніх підприємств у цифровій трансформації через стимули, доступ до програм ЄС та програми навчання з цифрових компетенцій;

- розвиток партнерства між державою, бізнесом і громадянським суспільством, що забезпечить підзвітність та контроль за імплементацією норм права ЄС;

- стимулювання освітніх програм у сфері європейського права, управління цифровими змінами та екологічного менеджменту.

Таким чином, право ЄС є потужним трансформаційним чинником, що формує і координує управлінські та економічні процеси на національному та корпоративному рівнях. Його роль проявляється як у встановленні мінімальних стандартів і правил поведінки, так і в створенні механізмів підтримки інновацій і цифрової модернізації. Для України запозичення європейських підходів створює значні можливості модернізації, але вимагає послідовних реформ інституцій, правового поля та інвестицій у людський капітал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // Official Journal. – L 303. – 02.12.2000. – P. 16–22.

2. European Commission. A Guide to the Stability and Growth Pact. – Occasional Paper № 150. – Luxembourg: Publications Office, 2013. – 75 p.

3. European Commission. Shaping Europe's Digital Future. – Communication. – Brussels, 2020. – 28 p.

4. European Commission. An SME Strategy for a sustainable and digital Europe. – COM (2020) 103 final. – Brussels, 2020. – 21 p.

5. European Commission. The European Green Deal. – COM (2019) 640 final. – Brussels, 2019. – 32 p.