

**Вишновецька С. В.**, д.ю.н., професор,  
**Вишновецький В. М.**, к.ю.н., доцент,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

## **ДО ПИТАННЯ ПРО БАЛАНС ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА У ПОВОЄННИЙ ЧАС**

Історично склалося, що суспільна значимість трудового права полягає в його соціальному призначенні, визначенні комплексу норм, спрямованих на захист працівників. І цьому аспекту проблеми, а саме соціальній функції трудового права в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови, ми вже присвячували свої публікації [1].

Але в повоєнний період значна роль відводиться економічній функції, що полягає в підвищенні ефективності співпраці працівників і роботодавців, посиленні їх впливу на економічний розвиток. В. І. Щербина, розкриваючи зміст економічної функції трудового права, слушно зауважував, що трудове право не повинно стримувати прогресивний розвиток економіки України, воно має бути інструментом, який поєднує інтереси тих, хто працює, і тих, хто забезпечує таку можливість [2, с. 740].

Основою для змін у трудовому законодавстві стають обопільні економічно обґрунтовані інтереси його сторін. Адже стабільність цілей і задач трудового права не означає незмінності середовища, інститутів і інструментарію по їх досягненню і реалізації [3, с. 140]. Постає питання підвищення конкурентоздатності роботодавців внаслідок збільшення і якісного ускладнення конкуренції, що має як глобальний, так і локальний національний характер. В зарубіжній науці трудового права висловлювалась пропозиція інтегрувати в цілі правового регулювання праці забезпечення конкурентоспроможності бізнесу, в тому числі в рамках сприяння змінам в організації управління працею, які тягнуть за собою зміну характеристик трудових відносин [4, с. 34].

Для забезпечення конкурентоздатності нагальним стало впровадження гнучкості в правове регулювання трудових відносин. З точки зору А. Л. Каллеберга, роботодавці в умовах соціально-економічних, технологічних та інших змін вдаються до двох видів гнучкості в організації управління працею: 1) чисельної або зовнішньої гнучкості, що полягає у можливості організації пристосовувати чисельність своєї робочої сили до ринкових коливань, у тому числі шляхом залучення робочої сили за рамками трудових відносин; 2) функціональної чи внутрішньої гнучкості, що полягає у можливості роботодавців «переводити» працівників з однієї роботи на іншу [5, с. 154-155].

Водночас, як застерігала Л. П. Амелічева, гонка за прибутком і наступ на трудові права у вигляді надмірної гнучкості норм трудового права призвели до кризи гідної праці, а якщо бути ще точнішим, – до кризи моральних цінностей трудового життя, таких, як честь, гідність людини праці, її ділова репутація [6, с. 202]. Тому актуальною залишається проблема відшукування балансу між гнучкістю трудових відносин і соціальним захистом працівників, балансу в правовому регулюванні для оптимізації бізнес-процесів і при цьому збереження соціального призначення трудового права у повоєнний час. Важливим завданням є підвищення конкурентоздатності бізнесу зі збереженням соціальних гарантій для працівників і підвищенням їх трудової активності, оскільки трудові ресурси є ключовим фактором в реалізації економічної функції. Загалом йдеться про баланс інтересу соціального й економічного, оскільки в реалізації економічної функції проявляються інтереси роботодавця, а в реалізації соціальної – працівника. Адже задоволення інтересів роботодавця насамперед обумовлене отриманням більшого прибутку за рахунок трудового внеску працівників при мінімальних витратах, а інтересів працівника – отриманням більшої заробітної плати при зниженні трудових витрат і підвищенні соціальних гарантій.

На досягнення балансу інтересів сторін трудового договору і держави спрямований принцип поєднання державного і договірної регулювання. Як слушно зауважував С. Дікін, саме втручання держави сприяє забезпеченню справедливості у сфері трудових відносин [7, с. 870]. У цьому контексті актуальною для науки трудового права є проблема визначення меж договірної регулювання відносин сфери трудового права, а також розсуду роботодавця при визначенні змісту локальних нормативних актів. Труднощі звільнення працівника, необхідність виплати вихідної допомоги і надання інших передбачених законом і колективним договором гарантій розглядаються як фактор, що перешкоджає ринку праці ефективно функціонувати, а безробітним – знайти місце роботи. В результаті робиться висновок про необхідність пом'якшення правил, що регламентують звільнення, і розширення сфери індивідуально-договірної регулювання на протигагу колективно-договірному. Співвідношення права роботодавця на здійснення підприємницької діяльності і з цією метою прийняття необхідних управлінських і кадрових рішень та права працівника на соціальний захист є одним із актуальних питань. Вважаємо, що навіть заради забезпечення конкурентоспроможності бізнесу при визначенні меж нормотворчої влади роботодавця необхідно керуватися не свободою його розсуду, а законодавчими нормами, що встановлюють гарантії для працівника. До речі, європейське право використовує для розуміння конструкції покращення положення працівників більш чітку модель, яка

зводиться до пріоритету позитивного права з тих питань, які ним врегульовані, над корпоративним. Конкретизація загальної норми у змісті локального нормативного акту не повинна обмежувати права працівників та перешкоджати реалізації встановлених законом гарантій.

Не втрачає актуальності проблема пропорційності обмежень трудових прав працівників, особливо якщо такі обмеження обумовлені об'єктивними економічними факторами, економічною обґрунтованістю. Вважаємо, що орієнтиром для роботодавця мають служити не лише конституційні норми, принципи і цінності, а й весь комплекс нормативних правових актів і узагальнення судової практики.

Отже, у повоєнний час важливим є не протиставлення економічної і соціальної функцій трудового права, а їх інтеграція. Беручи до уваги вразливість працівника, її необхідно розглядати не лише у фізіологічному і соціально-психологічному аспектах, а й в аспекті соціально-економічному, що дає змогу оцінювати працівника як людину, яка отримує основний дохід від своєї праці і має при цьому обмежені ресурси (фінансові, часові тощо) для забезпечення своїх прав. Тому незалежно від будь-яких трансформацій трудове право має залишитись галуззю соціального спрямування. Трудове право, як сфера соціально-економічного правового регулювання, потребує не лише врахування економічних перспектив і прогнозів, а й неухильного дотримання і орієнтації на панівні у суспільстві принципи соціальної справедливості, рівноправності, гуманізму.

#### *Література*

1. Вишновецька С. В., Вишновецький В. М. Соціальна функція трудового права в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови*: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 р.) / за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук; уклад. М.О. Денисюк. Київ: «Видавництво Людмила», 2023. С. 59–64.
2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 776 с.
3. Langille B. A. Labour Policy in Canada – New Platform, New Paradigm. *Canadian-Public Policy / Analyse de Politiques*. 2002. Vol. 28. № 1. P. 132-142.
4. Collins H. Regulating the employment relation for competitiveness. *Industrial Law Journal*. 2001. Vol. 30 (1). P. 17-48.
5. Kalleberg A. L. Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations*. 2003. № 30. P. 154-175.
6. Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.

УДК 347.9 (043.2)

**Гетманцев О. В.**, к.ю.н., доцент,  
Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича,  
м. Чернівці, Україна,  
**Гетманцев М. О.**, к.ю.н., старший дослідник,  
завідувач лабораторії захисту суб'єктивних прав  
відділу проблем приватного права,  
Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва,  
м. Київ, Україна

## **ВПЛИВ ІНТЕРПРТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЄСПЛ НА ФОРМУВАННЯ ПРЕЦЕДЕНТНОЇ МОДЕЛІ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА**

Забезпечення в Україні повної та реальної незалежності судової влади від законодавчої та виконавчої влад може бути здійснено на основі конституційних положень, які здатні практично впливати на формування законотворчих нормативів навіть у такій важливій сфері функціональної діяльності держави, якою є правосуддя.

Вже достатньо тривалий період обґрунтовувалися наукові пропозиції щодо офіційного визнання судового прецедента джерелом системи права України. Де факто, це почало відбуватися вже давно адже він поступово проникав, спочатку не офіційно, у вітчизняну систему правового регулювання. Особливо цей процес почав проявлятися практично активно у судовій практиці національних судів України після офіційного визнання Україною юрисдикції Європейського суду з прав людини з часу ратифікації Верховною Радою України 9 листопада 1995 року Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та Протоколів до неї (Рим, 1950 р.) [1]. Ратифікація Конвенції Україною призвело для неї правовий наслідок – надання своєї згоди на обов'язковість рішень Європейського Суду в Україні. Основним мотивом прийняття такого рішення Україною було усвідомлення українським суспільством необхідності проведення демократичних і прогресивної реформ, на основі своєї національної внутрішньої та зовнішньої політики, для усунення національними органами, у тому числі судами загальної юрисдикції, порушень прав людини, які гарантуються їй Конвенцією.

Юрисдикція Європейського суду з прав людини поширюється на Україну. Правовою основою для цього є Закон України «Про виконання