

Кадрове забезпечення

Трудові відносини мають дуже важливе значення для розвитку бізнесу і його правового забезпечення, вони актуальні для широкого спектра сфер суспільного життя, всіх галузей економіки. Сьогодні, коли держава постала перед особливою необхідністю вирішувати завдання з інтеграції в європейський правовий та економічний простір, регулювання трудових питань набуло актуальності і в міжнародно-правовому аспекті

АНДРІЙ КУБКО

Збільшення обсягів іноземного інвестування в Україну, що мало місце протягом останніх років, розширення технічної, економічної, військово-технічної співпраці з іноземними державами, що особливо важливо в ситуації збройної агресії проти України, впливає і на регулювання трудових відносин. Повномасштабні військові дії призвели до зупинення господарської діяльності низки підприємств державної та недержавної форм власності, викликали необхідність переміщення бізнесів до інших регіонів України та за кордон. Реалізація змін в організації виробництва, в управлінні діяльністю суб'єктів господарювання, проведення так званої релокації бізнесу, що обумовлено повномасштабною війною, — все це неможливо без вирішення трудових питань. Проблеми, необхідність вирішення яких постала перед суспільством і державою, були певною мірою екстрапольовані на сферу трудових відносин. Регулювання трудових питань значним чином відображало завдання, які стоять перед державою для подолання цих проблем, і ми можемо виділити деякі основні тенденції такого регулювання.

Сучасне трудове законодавство характеризується посиленням правових механізмів протидії корупції. В основному така протидія повинна відбуватись у рамках адміністративно-правових, кримінально-правових, кримінально-процесуальних та спеціального законодавства у сфері протидії корупції. Але регулювання трудових відносин покликане забезпечити реалізацію вимог антикорупційних законів у сфері трудового права, усунути конфлікт між положеннями антикорупційного і трудового законодавства, забезпечити уникнення ситуацій (або мінімізувати ризики їх настання), за яких реалізацію вимог законодавства щодо запобігання корупції може бути ускладнено через дію норм трудового права. Мова йде про посилення захисту трудових прав та інтересів так званих викривачів корупції, зокрема захисту від незаконного звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, застосування негативних заходів впливу або загрози їх застосування щодо таких осіб, а також про запровадження додаткових механізмів звільнення осіб у разі порушення вимог законодавства про запобігання корупції та про очищення влади.

Сьогодні регулювання трудових відносин набуло спрямування на те, щоби певним чином сприяти державі в проведенні в разі необхідності реорганізації органів влади, змін у структурі держав-



АНДРІЙ
КУБКО,
партнер ЮФ «Салком»,
к.ю.н.

ного апарату, функцій і повноважень державних органів. Це важливо для забезпечення державі можливості оперативно здійснювати реформування державного апарату відповідно до потреб, які в сьогоденні умовах є достатньо динамічними. Так, запроваджено особливості процедури вивільнення працівників, що мають статус державних службовців, зокрема скорочено строк попередження працівників про заплановане звільнення, спрощено порядок звільнення.

Регулювання в галузі трудового права нині також відображає посилення тенденції правового захисту особистості, що є складовою частиною процесу наближення правової системи України до стандартів Європейського Союзу. У трудовому законодавстві були запроваджені норми, спрямовані на захист працівників від проявів дискримінації, в тому числі мобінгу. Це набуло вираження у встановленні додаткових зобов'язань роботодавців у сфері протидії дискримінації, мобінгу, а також у наданні працівникам додаткових юридичних інструментів захисту своїх інтересів. Зокрема, було спрощено процедуру розірвання трудового договору з ініціативи працівника, визначено право працівника вимагати тимчасового переведення на дистанційну роботу. Запровадження правових механізмів протидії дискримінації, мобінгу в трудових відносинах було покликане також сприяти реалізації положень Директиви Європейського Союзу від 27 жовтня 2000 року № 2000/78/ЄС.

Важливою тенденцією сучасного регулювання трудових відносин є посилен-

ня приватно-правових засад та обмеження в деяких аспектах застосування імперативних положень трудового законодавства. Умовно кажучи, можемо спостерігати поступову трансформацію в регулюванні трудових відносин, перехід від регулювання, яке побудовано переважно на імперативних «традиційних» нормах трудового законодавства, до регулювання, в якому посилюється роль принципу автономії волі сторін, диспозитивні засади приватного договірного права. Ця тенденція зумовлена насамперед такими факторами. Трудове законодавство традиційно являло собою, умовно кажучи, доволі консервативну галузь, регулювання в якій не завжди відповідало сучасним процесам у сфері господарювання, інвестування, економічної діяльності, стану суспільного розвитку. Також сьогодні виникла необхідність оптимізувати процес використання найманої праці з огляду на обставини, що суттєво вплинули на життєдіяльність суспільства, зокрема на економічну сферу, на сферу безпеки, на міграційні процеси. Мова йде про такі фактори, як поширення пандемії COVID-19, бойові дії на території Донецької і Луганської областей, повномасштабна збройна агресія РФ і запровадження воєнного стану в Україні. Прикладами, які демонструють тенденцію до посилення приватно-правових засад у трудовому праві, є запровадження правових мо-

делей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, трудових договорів із нефіксованим робочим часом, трудових договорів про дистанційну і надомну роботу, незастосування положень трудового законодавства до виконання робіт і надання послуг за гіг-контрактами, передбаченими законодавством про стимулювання та розвиток цифрової економіки. Ця тенденція зберігається і в законодавстві, яке спеціально спрямовано на регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Так, сторонам трудового договору надано можливість за своєю згодою визначити форму такого договору, розширено можливості сторін в укладенні строкових трудових договорів тощо.

У підсумку можемо констатувати таке. Окреслені тенденції, що сьогодні спостерігаються в регулюванні трудових відносин, свідчать про те, що трудове право, хоча й поступово, трансформується із дещо архаїчної сфери у певною мірою якісно нову галузь, для якої буде властиве поєднання як традиційних інститутів, так і нових підходів у регулюванні, які відображають сучасні процеси на національному і міжнародному рівнях. Це буде потребувати і від юристів удосконалення підходів у роботі в галузі трудового права, оскільки ефективне ведення бізнесу в сучасних умовах вимагає високої кваліфікації юристів у сфері регулювання трудових відносин.

