

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.5.38>

WSPÓŁCZESNE PROBLEMY PRAWNEJ REGULACJI ZATRUDNIENIA W UKRAINIE I NA ŚWIECIE

Serhii Stadniczeniko

*adwokat, student Wschodnioukraińskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Wołodymyra Dala
(Siewierodoneck, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-0352-4021

ceslii.knu@gmail.com

Adnotacja. W artykule przeanalizowano światowe normy regulacji prawnej zatrudnienia, w których ustalono, że światowe (międzynarodowe) normy pracy są przede wszystkim instrumentami dla rządów, które w porozumieniu z pracodawcami i pracownikami dążą do opracowania i wdrożenia prawa pracy i polityki społecznej zgodnie z normami międzynarodowymi. Jednocześnie całościowo przeanalizowano, jaki wpływ mają międzynarodowe normy prawnej regulacji zatrudnienia, a także określono główne konwencje, którymi są one regulowane. W związku z tym należą do nich: Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. (nr 87); Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. (nr 98); Konwencja dotycząca pracy przymusowej z 1930 r. (nr 29) (i jej Protokół z 2014 r.); Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej z 1957 r. (nr 105); Konwencja dotycząca pracy dzieci z 1999 r. (nr 182); Konwencja w sprawie równego wynagrodzenia z 1951 r. (nr 100); Konwencja z 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz Konwencja z 1947 r. dotycząca inspekcji pracy (nr 81); Konwencja z 1964 r. dotycząca polityki zatrudnienia (nr 122); Konwencja z 1969 r. dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie (nr 129); Konwencja z 1976 r. dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy (nr 144).

Słowa kluczowe: prawne regulacje zatrudnienia na świecie, ustawodawstwo Ukrainy, problemy regulacji prawnych.

MODERN PROBLEMS OF LEGAL REGULATION IN UKRAINE AND THE WORLD

Serhiy Stadnichenko

*Lawyer, Applicant of the Eastern Ukrainian National University named
after Volodymyr Dahl (Severodonetsk, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0003-0352-4021

ceslii.knu@gmail.com

Abstract. The article analyzes the world standards of legal regulation of employment, where it was determined that world (international) labor standards are primarily tools for governments, which, in consultation with employers and employees, seek to develop and implement labor legislation and social policy in accordance with internationally accepted standards. At the same time, the impact of international standards on the legal regulation of employment has been comprehensively analyzed, and the main conventions by which they are regulated have also been determined. Therefore, they include: the 1948 Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize (No. 87); 1949 Convention on the Right to Organize and Conduct Collective Bargaining (No. 98); Forced Labor Convention 1930 (No. 29) (and its 2014 Protocol); 1957 Convention on the Abolition of Forced Labor (No. 105); Minimum Age Convention of 1973 (No. 138); Convention on the Worst Forms of Child Labor of 1999 (No. 182); Equal Remuneration Convention of 1951 (No. 100); the 1958 Convention on Discrimination in Employment and Occupation, as well as the 1947 Labor Inspection Convention (No. 81); Employment Policy Convention, 1964 (No. 122); 1969 Labor Inspection (Agriculture) Convention (No. 129); Tripartite Consultation (International Labor Standards) Convention, 1976 (No. 144).

Key words: legal regulation of employment in the world, legislation of Ukraine, problems of legal regulation.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Сергій Стадніченко

*адвокат, здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля (Сєверодонецьк, Україна)*

ORCID ID: 0000-0003-0352-4021

ceslii.knu@gmail.com

Анотація. У статті проаналізувано світові стандарти правового регулювання працевлаштування, де визначили, що світові (міжнародні) трудові стандарти є передусім інструментами для урядів, які, консультуючись з роботодавцями та працівниками, прагнуть розробити та впровадити трудове законодавство та соціальну політику відповідно до міжнародно прийнятих стандартів. При цьому, цілісно проаналізовано який вплив мають міжнародні

стандарти для правового регулювання працевлаштування, а також визначено основні конвенції, якими вони регулюються. Відтак, до них належать: Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87); Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98); Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29) (та його Протокол 2014 року); Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105); Конвенція про мінімальний вік 1973 року (№ 138); Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року (№ 182); Конвенція про рівну винагороду 1951 року (№ 100); Конвенція 1958 року про дискримінацію у сфері праці та занять, а також Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81); Конвенція 1964 року про політику в галузі зайнятості (№ 122); Конвенція 1969 року про інспекцію праці (сільське господарство) (№ 129); Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144).

Ключові слова: правове регулювання працевлаштування в світі, законодавство України, проблеми правового регулювання.

2020 та 2021 роки були надзвичайним для роботодавців, оскільки пандемія та її наслідки продовжують справляти глибокий вплив на ринки праці та робочі місця в усьому світі. Багато компаній були змушені швидко переходити на віддалену роботу, маючи справу з безпрецедентними економічними проблемами, оскільки країни припинили роботу, а уряди запровадили схеми та субсидії, щоб уникнути руйнівної глобальної втрати робочих місць. Роботодавці взяли на себе такий рівень відповідальності за здоров'я та безпеку працівників, як ніколи раніше, впроваджуючи заходи для захисту працівників не лише від інфекційного вірусу, але й від руйнівного впливу пандемії на психічне благополуччя. Оскільки вакцини поширюються по всьому світу, багато роботодавців зараз запитують, чи можуть вони або повинні обов'язково робити щеплення працівникам.

2020 рік та 2021 роки виявили величезний потенціал для швидкої трансформації бізнесу, а також готовність і здатність роботодавців і працівників швидко адаптуватися та впроваджувати інновації без необхідності. Багато робочих місць змінились на краще, а працівники змогли переконатись у гнучкості підприємств у яких вони працюють. Компанії, які спираються на високий рівень залученості та підтримки співробітників, отримали переваги з точки зору довіри співробітників, лояльності та продуктивності (International Labour Law, 2022).

Проблеми правового регулювання працевлаштування у світі варто розмежовувати за категоріями, до яких варто віднести такі категорії:

- 1) віддалена робота;
- 2) схеми державної підтримки/субсидії;
- 3) реструктуризація / заходи з економії;
- 4) тестування та вакцинація на COVID-19;
- 5) здоров'я і благополуччя;
- 6) рівність, гендерна оплата, домагання;
- 7) екологічні, соціальні та врядування;
- 8) суперечки та інформування;
- 9) робочий час;
- 10) мобільність працівників;
- 11) цифрова трансформація та конфіденційність.

Розмежовуючи дані категорії, необхідно проаналізувати кожен із них у питанні проблем правового регулювання працевлаштування у світі.

1. Віддалена робота:

Хоча масова глобальна міграція до надомної роботи почалася як необхідний тимчасовий захід карантину, оскільки пандемія продовжувала перешкоджати поверненню до нормального життя, надомна робота стала довгостроковою реальністю для мільйонів працівників у всьому світі. Підприємствам довелося швидко налагодити інфраструктуру та обладнання для дистанційної роботи, мати справу зі співробітниками, які опинились за кордоном через закриті кордони, і керувати набором ризиків, пов'язаних із віддаленою робочою силою (включно з кібербезпекою, зарплатою та робочим часом, здоров'ям і безпекою, відшкодування витрат домашнього офісу, щоб назвати лише деякі). Це породило безпрецедентні практичні проблеми, оскільки багато країн не мали правової інфраструктури для вирішення зобов'язань і прав роботодавців і працівників щодо надомної роботи в такому масштабі (Collins, 2022).

Дистанційна робота як довготерміновий або навіть постійний варіант створює додаткові проблеми, починаючи від створення компанії та податкових наслідків для працівників, які працюють за межами своєї «рідної» країни, до потенційного впливу на організаційну культуру та очікування працівників (Global Guide to Remote Working, 2022).

Останніми місяцями спостерігається сплеск нових законів, які регулюють дистанційну/віддалену роботу. Наприклад, Іспанія схвалила новий закон про дистанційну роботу у вересні 2020 року. У Франції соціальні партнери уклали нову національну угоду про дистанційну роботу в листопаді 2020 року. Нові правила дистанційної/віддаленої роботи також прийняті протягом 2021 року в Польщі, Колумбії, Бразилії та ще обговорюються в Португалії та Німеччині. У Гонконзі, незважаючи на те, що нещодавні поправки до законодавства про дискримінацію безпосередньо не спрямовані на віддалену роботу, проте чітко пояснюють, що роботодавці можуть нести відповідальність за поведінку своїх працівників по відношенню до інших осіб, коли вони працюють поза офісом, наприклад у коворкінгах (The need for social justice, 2021).

2. Схеми державної підтримки/субсидії:

Цього року в усьому світі було запроваджено надзвичайну кількість фінансованих урядом заходів підтримки, спрямованих на збереження бізнесу та захист робочих місць. Багато з них склалися з певної форми схеми підтримки працевлаштування, яка дозволяла роботодавцям звільняти працівників і/або скорочувати робочий день, а за допомогою державного фінансування доповнювати заробітну плату за невідпрацьовані години (наприклад, у Великобританії, Франції, Німеччині та Данії). Інші країни (наприклад, Гонконг, Ірландія, Австралія та США) пропонували схеми субсидування заробітної плати або посилені виплати допомоги по безробіттю для працівників, які працюють на підприємствах, які могли продемонструвати спад бізнесу.

Більшість із цих схем супроводжувалися значними умовами, включаючи обмеження щодо звільнення роботодавцями працівників або принаймні оголошення наміру утримувати працівників із ризиком повернення, якщо умови не були виконані. Існував також потенціал для серйозної шкоди бренду для компаній, які брали кошти, що не вважалися абсолютно необхідними для виживання (Be Global: Global employment law trends and predictions at the close of an extraordinary year, 2020).

Деякі країни пішли далі: Італія, наприклад, заборонила всім роботодавцям здійснювати економічні звільнення, незалежно від того, чи користувалися вони державною підтримкою чи ні. Заборона почалася в березні 2020 року, залишається чинною на момент написання статті та була продовжена до 31 березня 2021 року. Заборона на звільнення в Іспанії зобов'язує роботодавців, які отримали державну підтримку, утримувати персонал через шість місяців після відновлення бізнесу. У Великій Британії преса повідомила, що низка відомих підприємств повернула субсидії на відпустку після негативної реакції, коли було оголошено про значні доходи або підвищення зарплат старшого рівня (Applying and promoting International Labour Standards, 2021).

3. Реструктуризація/заходи з економії:

У зв'язку з закриттям багатьох робочих місць протягом багатьох місяців і продовженням широкомасштабних збоїв на ринку праці глобальних субсидій було недостатньо, щоб запобігти всім негативним наслідкам, і деякі з сильно постраждалих секторів не мали іншого вибору, окрім як запровадити значні та широкі заходи економії.

Справедлива та законна реструктуризація є складною справою в найкращі часи та складнішою, ніж будь-коли, через міркування, запроваджені у відповідь на пандемію. Як обговорювалося вище, багато роботодавців підпадають під обмеження щодо звільнення, чи то пряма заборона на всі економічні звільнення, як-от в Італії, Іспанії, Аргентині та Індії, чи заборона на звільнення під час/після отримання державної підтримки, як-от у Португалії та Гонконг. Деякі країни, які пропонували роботодавцям субсидії, не накладали прямої заборони на звільнення, але, тим не менш, наполегливо заохочували роботодавців не вводити звільнень, наприклад, Нідерланди та Великобританія (під час початкової схеми відпусток). У Франції звільнення не заборонено (Collins, 2022).

Обґрунтування бізнесу є важливим елементом процесу реструктуризації, і хоча пандемія, ймовірно, буде виправданням для звільнень, варто пам'ятати, що поріг у різних країнах відрізняється. У деяких, зокрема у Великій Британії, США та Австралії, виправдання звільнення може бути відносно простим, тоді як в інших поріг є вищим, наприклад у Франції, Іспанії та Японії, де потрібні докази збитків або зменшення доходу протягом встановлений період. Якщо державні субсидії залишаються в силі, навіть якщо немає прямої заборони на звільнення, обґрунтування звільнення може бути оскаржене принаймні доти, доки не буде вичерпано будь-які субсидії. Навіть у тих країнах, які зазвичай вважаються менш ризикованими, компаніям може знадобитися враховувати нові закони та вимоги.

Комунікація, інформація та консультації, всі важливі компоненти програми реструктуризації, ускладнюються, коли працівники відсутні на робочому місці або перебувають у відпустці. Цього року багатьом роботодавцям довелося проводити консультації дистанційно. Деякі країни призупинили виконання деяких необхідних формальностей, наприклад, у Франції часові рамки для затвердження соціальних планів були призупинені на обмежений період, а відеоконференція була рекомендована для консультацій із робочою радою. У Китаї, де «мокрі» підписи зазвичай є обов'язковими для трудових документів, певний час компанії могли використовувати електронні підписи через пандемію (Aloisi, Stefano, 2021).

У той же час, цього року ми бачили багато прикладів того, як профспілки та виробничі ради конструктивно співпрацювали з роботодавцями в дусі співпраці, щоб знайти шляхи для бізнесу залишатися життєздатними, захищаючи якомога більше робочих місць.

4. Тестування та вакцинація на COVID-19:

Пандемія висунула на перший план проблеми здоров'я, безпеки та медицини на робочому місці, чого ми раніше не бачили. Роботодавцям довелося боротися із заходами профілактики інфекцій на робочому місці, забезпеченням масками та захисним обладнанням, впровадженням соціального дистанціювання, тестуванням температури та симптомів, додатками для відстеження, тестуванням на віруси, питаннями щодо впровадження вакцини проти COVID-19.

Ці виклики пов'язані зі складним спектром юридичних міркувань, включаючи закони про охорону здоров'я та безпеку, закони про працевлаштування та дискримінацію, ризик отримання тілесних ушкоджень, права людини, а також серйозні проблеми конфіденційності (The top issues for global employers to address now in return to work plans, 2020).

Окрім значних ризиків щодо працевлаштування та конфіденційності даних, пов'язаних із обов'язковим застосуванням вакцини, це також може призвести до позовів про дискримінацію в країнах, які захищають від

дискримінації за релігійними чи філософськими переконаннями (наприклад, у всьому ЄС) (неперевірено, чи є антиваксер є філософським переконанням) або на підставі інвалідності (де, наприклад, наявність інвалідності впливає на ризики вакцинації для цієї особи). У США Комісія з рівних можливостей працевлаштування в грудні 2020 року опублікувала рекомендації, відповідаючи на запитання щодо застосовності різних федеральних антидискримінаційних законів, у тому числі тих, які забороняють дискримінацію на основі інвалідності, релігії, генетичної інформації та вагітності щодо вакцинації проти COVID-19 (Aloisi, Stefano, 2021).

5. Здоров'я і благополуччя:

Для більшості компаній захист здоров'я, безпеки та психічного благополуччя робочої сили був пріоритетом номер один в останні місяці. Навіть до пандемії питання здоров'я та благополуччя працівників ставали головними у порядку денному бізнесу, але нинішня криза різко підвищила ставки, оскільки роботодавцям довелося не лише захистити робочі місця від COVID-19, але й підтримувати психічне благополуччя працівників, оскільки вони зазнають безпрецедентного рівня ізоляції, стрес, тривога та депресія.

Більше роботодавців пропонують програми допомоги працівникам або інші консультаційні послуги, що надають доступ до курсів усвідомленості та стійкості, регулярно спілкуються з робочою силою щодо наявних ресурсів і досліджують шляхи створення більш сприятливого робочого середовища. Інші, переглядають доцільність надання додаткових переваг (наприклад, розширених варіантів відпустки, засобів догляду та догляду за дітьми, компенсації за навчання, програм фінансового оздоровлення), щоб допомогти працівникам справлятися з особистими та робочими проблемами (Standards Review Mechanism Tripartite Working Group, 2021).

Хоча тиск на роботодавців зростає, законодавчий прогрес у цій сфері є повільним і непослідовним. У деяких країнах немає юридичних зобов'язань; в інших – на роботодавців покладаються особливі обов'язки щодо психічного здоров'я; і в інших місцях закони, які застосовуються для інших цілей, були розширені або сформовані, щоб охопити питання психічного здоров'я. Законодавча тема, яка стає все більш поширеною, – це запровадження права на відключення від робочого комп'ютера, дзвінків та електронних листів у неробочий час. Це право є досить новим у правовому середовищі, оскільки воно вперше було запроваджено у Франції у 2017 році. Відтоді інші країни, зокрема Італія та Іспанія, запровадили подібне право, і Канада зараз просуває це як частину своєї урядової відповіді на аспекти психічного здоров'я COVID-19 (Mental Health Matters, 2020).

6. Рівність, гендерна оплата, домагання:

Відправною точкою для багатьох організацій – і те, що зараз хочуть зробити багато компаній – є проведення аналізу складу робочої сили. З юридичної точки зору це не так просто, як може здатися, оскільки глобальні закони про конфіденційність обмежують особисті дані про співробітників, які можна збирати та обробляти. Загалом, дані про особисті характеристики (раса, етнічна приналежність, релігія, стать, сексуальна орієнтація тощо) можна збирати лише у випадках, коли для цього є підстави відповідно до відповідних законів про конфіденційність, наприклад: оскільки це важливо для виконання контракту (це досить обмежено), роботодавець має законну комерційну мету; є суспільний інтерес; або юридична вимога (також обмежена – наприклад, у Південній Африці роботодавці повинні стежити за расою, щоб відповідати законам про справедливість у сфері зайнятості (Aloisi, Stefano, 2021).

У деяких країнах, наприклад у Великій Британії, органи з питань рівності загалом заохочують моніторинг рівності, але він не обов'язково поширений або заохочується в інших країнах, і міркування щодо конфіденційності часто переважають над метою різноманітності (наприклад, Ірландія, Франція, Італія та Іспанія). Існують способи навігації (наприклад, за допомогою згоди або анонімізації даних), хоча альтернативні варіанти мають значні обмеження. Найкраща відправна точка при розгляді будь-якого моніторингу рівності – це ретельно подумати про те, навіщо потрібні дані, що з ними робитиме бізнес і чи існують інші способи досягнення мети різноманітності іншими засобами (Recording working hours, 2020).

Багато компаній, які виявили нерівність 2021 року хотіли вжити швидких заходів, щоб усунути нерівність, щоб продемонструвати свою відданість цілям різноманітності. Однак міра, в якій дії дозволені законом, є проблемною сферою. Більшість країн дозволяють позитивні дії для усунення нерівності (наприклад, Великобританія, США, Південна Африка, Японія), але такі заходи, як правило, обмежені за обсягом і забороняють безумовне преференційне ставлення.

Незважаючи на те, що цього року акцент на гендерній оплаті праці зменшився, оскільки деякі країни пом'якшили вимоги до звітності, питання рівності в оплаті праці – і ширше питання рівності – повернулись до порядку денного протягом 2021 року. У квітні в Іспанії набули чинності нові правила, які вимагають від усіх компаній вести реєстр заробітної плати, а роботодавці, де з 50 або більше співробітниками повинні розробити план забезпечення рівності та перевірити оплату праці для вирішення проблеми гендерної рівності. 2020 року ОАЕ запровадили законодавство про рівну оплату праці, і в 2021 році прийнято нові закони про гендерну рівність, оскільки ОАЕ продовжують просувати свій статус у глобальний індекс гендерної рівності. У березні 2020 р. ЄС оприлюднив свою Стратегію гендерної рівності та зобов'язався запровадити обов'язкові заходи щодо прозорості оплати праці в ЄС до кінця 2020 року та покращити гендерний баланс у радах компаній. У США штати та місцевості продовжували приймати закони для вирішення питань рівної оплати праці, включаючи заборону запитів щодо історії заробітної плати, заборону помсти працівнику за обговорення заробітної плати чи компенсації з іншим працівником і вимогу до розкриття інформації про певні посади та/або компенсації (Recording working hours, 2020).

Починаючи з 2020 року, сексуальні домагання та використання угод про нерозголошення інформації стали однією з найважливіших проблем трудового законодавства в усьому світі. Незважаючи на те, що 2021 року законодавчі розробки сповільнилися, наближаються зміни. У січні 2021 року набув чинності новий Цивільний кодекс Китаю, який вимагає від усіх роботодавців у Китаї вживати заходів щодо запобігання та боротьби з сексуальними домаганнями на робочому місці, що, ймовірно, вимагатиме – принаймні – нових або оновлених політик і процедур розгляду скарг. У Данії було зосереджено увагу на сексуальних домаганнях після низки резонансних випадків у 2020 році і у 2021 році. У США нові державні закони щодо боротьби з дискримінацією та домаганнями на робочому місці набули чинності у 2020 та у 2021 році, включаючи закони, які передбачають розширення охоплення існуючих законів, включивши менші компанії, незалежних підрядників, учнів та / або стажерів; обмеження або заборону положення про нерозголошення, неприпинення та повторне наймання для мирових угод та / або трудових угод, тощо (Be Global: Global employment law trends and predictions at the close of an extraordinary year, 2020).

7. Екологічні, соціальні та врядування:

У серпні 2019 року понад 180 генеральних директорів бізнес-круглого столу скасували політичну заяву 22-річної давнини, яка визначала головну мету корпорації як максимізацію прибутку для акціонерів, і прийняли підхід до управління, більш орієнтований на зацікавлених сторін. Нова заява про мету корпорації проголошує, що компанії повинні обслуговувати не лише своїх акціонерів, але й забезпечувати цінність своїм клієнтам, інвестувати в працівників, чесно поводитися з постачальниками та підтримувати громади, в яких вони працюють. Наріжним каменем цієї нової моделі «капіталізму зацікавлених сторін» є інвестиції в екологічні, соціальні та державні інвестування, які стали стандартом для інституційних і державних установ вищого рівня, приватних кредиторів та інших зацікавлених сторін (Standards Review Mechanism Tripartite Working Group, 2021).

8. Суперечки та інформування:

У 2020 році трудові судові процеси сповільнилися, оскільки суди в усьому світі тимчасово закрили через пандемію, судові процеси та слухання призупинили, а працівники перейшли на дистанційну роботу. Ця тенденція змінилась у 2021 році, оскільки звільнення – зросли, і з'явилося більше позовів, пов'язаних із COVID-19, пов'язаних із відпусткою, дискримінацією та незаконним звільненням, а також колективні позови щодо заробітної плати та порушення закону про робочий час. Роботодавці та страхові компанії також готові до хвилі судових розглядів у сфері охорони здоров'я та безпеки, пов'язаних із зараженням COVID-19 на робочому місці (Aloisi, Stefano, 2021).

9. Робочий час:

Регулювання робочого часу було великою проблемою для роботодавців, які працюють в ЄС у 2019 році після того, як Європейський суд прийняв рішення (ССОО проти Deutsche Bank), яке вимагало від держав-членів ЄС забезпечити, щоб роботодавці використовували системи для створення об'єктивних, надійних і доступних систем вимірювання тривалості щоденного робочого часу. Деякі країни швидко оновили свої закони, щоб відобразити рішення Суду ЄС (Іспанія представила свій новий закон у травні 2019 року), а в інших країнах, зокрема в Німеччині, було підготовлено законодавство для виконання цього рішення. Незважаючи на те, що з тих пір законодавчий процес просувається повільно з невеликими правовими змінами, ми побачили, що, незважаючи на те, що рішення Суду ЄС не накладає прямих вимог на бізнес, багато хто все одно використовує це рішення як каталізатор для перегляду практики обліку робочого часу (Recording working hours, 2020).

Щодо інших локальних розкладів робочого часу, цього року в Японії ми побачили важливі нові обмеження на понаднормову роботу для малих і середніх компаній (вони почали діяти для великих компаній у 2019 році), а Південна Корея скоротила максимальну кількість робочих годин на тиждень і запровадила нові зобов'язання щодо гнучкого графіка роботи та періодів відпочинку.

10. Мобільність працівників:

У той час як у 2020 році більшість глобальної мобільності швидко припинилася, у 2021 році відбулися важливі правові зміни, які матимуть важливий вплив, коли робочі поїздки повернуться у великих масштабах. Хоча навряд чи спосіб подорожей повернеться до рівня, який був до пандемії (дослідження показують, що корпоративні поїздки навряд чи відновляться до кінця 2023 чи 2024 років), подорожі залишатимуться важливими для багатьох працівників.

Протягом 2020 року багато країн ЄС імплементували переглянута Директиву ЄС про відряджених працівників, яка регулює поведінку з працівниками, відрядженими з однієї країни ЄС в іншу. Переглянуті правила, серед іншого, розширюють права відряджених працівників на отримання всіх основних елементів винагороди в країні перебування та надають додаткові права працівникам, відрядженим на більш тривалий термін (більше 12 або 18 місяців). Нові правила застосовуються на додаток до існуючих правил, включаючи повідомлення та інші адміністративні вимоги (наприклад, завчасна реєстрація направлення у відповідних органах, призначення особи для зв'язку з органами, тощо). Ці правила застосовуються щоразу, коли працівник «працює» в іншій країні ЄС, незалежно від тривалості відрядження (Standards Review Mechanism Tripartite Working Group, 2021).

11. Цифрова трансформація та конфіденційність:

Ще до пандемії роботодавці та працівники відчували на собі вплив нових технологій на робочому місці, від ризиків для конфіденційності та безпеки даних до прогалів у навичках і талантів. Докази свідчать про

те, що пандемія прискорила використання цифрових технологій і автоматизації в компаніях. Дослідження Deloitte показало, що 68% бізнес-лідерів у всьому світі використовували автоматизацію для реагування на наслідки COVID-19, при цьому три з чотирьох організацій у всьому світі зараз використовують технології автоматизації, такі як робототехніка, машинне навчання та обробка природної мови (Aloisi, Stefano, 2021).

Багато робочих місць, які найбільше постраждали від пандемії, піддаються найбільшому ризику автоматизації. Запровадження технологій, безсумнівно, призведе до змін у розмірі, складі та розташуванні робочої сили. Згідно з останньою доповіддю Всесвітнього економічного форуму, до 2025 року через автоматизацію може бути ліквідовано 85 мільйонів робочих місць. Чи зможе автоматизація створити більшу кількість нових робочих місць у цьому темпі, ще належить побачити. Проте, безсумнівно, що нові технології продовжуватимуть трансформувати робоче місце, вимагаючи від роботодавців переобладнання своїх процесів, урахування нових ризиків і переоцінки потреб у робочій силі, включаючи перекваліфікацію та підвищення кваліфікації.

Хоча тиск на роботодавців є більшим, ніж будь-коли, і 2022 рік буде неймовірно складним для багатьох секторів і компаній, цей надзвичайний рік відкрив для компаній і робочих місць можливості для трансформації, яку раніше неможливо було уявити (Be Global: Global employment law trends and predictions at the close of an extraordinary year, 2020).

Отже, досліджуючи проблеми правового регулювання працевлаштування у світі визначили, що їх варто розмежовувати за категоріями, до яких відносяться такі категорії як віддалена робота; схеми державної підтримки/субсидії; реструктуризація / заходи з економії; тестування та вакцинація на COVID-19; здоров'я і благополуччя; рівність, гендерна оплата, домагання; екологічні, соціальні та врядування; суперечки та інформування; робочий час; мобільність працівників; цифрова трансформація та конфіденційність. При цьому, нами було здійснено цілісну характеристику проблем правового регулювання працевлаштування у світі відповідно до кожної названої категорії.

Список використаних джерел:

1. Aloisi, A., Stefano, V. (2021) Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. URL: <https://doi.org/10.1111/ilr.12219> [in English].
2. Applying and promoting International Labour Standards. 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm> [in English].
3. Be Global: Global employment law trends and predictions at the close of an extraordinary year (2020). URL: <https://www.dlapiper.com/en/uk/insights/publications/2020/12/global-employment-law-trends-and-predictions-at-the-close-of-an-extraordinary-year/> [in English].
4. Collins, E. (2022). The Employment Law Review: Global Diversity and International Employment. URL: <https://thelawreviews.co.uk/title/the-employment-law-review/global-diversity-and-international-employment> [in English].
5. Global Guide to Remote Working. 2022. URL: https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/attachment_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJjWJiCH2WAWq6WkuPzQQFxFmi1djt8Nd&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJjWJiCH2WAWq6WkuPzQQFxFmi1djt8Nd&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk8OIuOIH1c%2BY4beLEAeVrDrfpAIV0I%3D&fromContentView=1 [in English].
6. International Labour Law. Seventh edition. Jean-Michael Servais (2022). Kluwer Law International B.V. URL: https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=bv56EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=Problems+of+legal+regulation+of+employment+worldwide&ots=126Q-pBMyj&sig=proG8OIy6ydLoW4KfG2PNbx8ABY&redir_esc=y#v=onepage&q=Problems%20of%20legal%20regulation%20of%20employment%20worldwide&f=false [in English].
7. Mental Health Matters (2020). URL: https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/attachment_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJjWJiCH2WAWq6WkuPzQQF7Spbk%2FH6952&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJjWJiCH2WAWq6WkuPzQQF7Spbk%2FH6952&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk8OIuOIH1c%2BY4beLEAeVpPYTxyHA8g%3D&fromContentView=1 [in English].
8. Recording working hours. 2020. URL: https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/attachment_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJjWJiCH2WAWq6WkuPzQQFwCiFk0bcXt&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJjWJiCH2WAWq6WkuPzQQFwCiFk0bcXt&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk8OIuOIH1c%2BY4beLEAeLuw%2BCON6JhQ%3D&fromContentView=1 [in English].
9. Standards Review Mechanism Tripartite Working Group. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_449687/lang--en/index.htm [in English].
10. The need for social justice. 2021. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--en/index.htm> [in English].
11. The top issues for global employers to address now in return to work plans. 2020. URL: <https://www.dlapiper.com/en/us/insights/publications/2020/05/the-top-issues-for-global-employers-to-address-now-in-return-to-work-plans/> [in English].