

Лілія Петрівна Амелічева,

д-р юрид. наук, доцент

Донецький національний університет імені Василя Стуса МОН України

вул. 600-річчя, 21, м. Вінниця, 21021, Україна

E-mail: amelicheva@donnu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

**АНТИКОРУПЦІЙНИЙ КОМПЛАЄНС У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ
У СВІТЛІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ДОСЯГНЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ**

У процесі досягнення Україною Цілей сталого розвитку та побудови Індустрії 4.0, що супроводжується глобальною цифровою трансформацією (діджиталізацією) всіх суспільних сфер діяльності, таке поліфункціональне та багатоаспектне явище, як корупція, наразі становить серйозну загрозу всім суспільним відносинам, серед яких трудові відносини не є виключенням. Вона обумовлює зниження рівня продуктивності праці активних підприємств-роботодавців, продукує прояви стигми, мобінгу, булінгу у трудових відносинах, особливо по відношенню до працівників-викривачів корупції та ін.

Метою статті є уточнення змісту одного з основних елементів комплаєнсу у трудових відносинах – антикорупційного комплаєнсу – з використанням синергетичного підходу, що характеризується поєднанням наук трудового права й економіки праці, а також висвітлення проблематики регулювання цих відносин і розроблення пропозицій щодо вдосконалення чинного антикорупційного законодавства у сфері праці у світлі цифровізації України та досягнення сталого розвитку. Об'єктом дослідження виступають трудові відносини щодо забезпечення та підтримки антикорупційного комплаєнсу на підприємствах та система антикорупційного законодавства, у тому числі у сфері праці, в Україні та за кордоном, що регулює ці відносини. Основним методологічним підходом дослідження є синергетичний, що характеризується поєднанням наук трудового права й економіки праці.

Обґрунтовано недостатню визначеність і малодослідженість правової та економічної природи таких категорій, як комплаєнс і антикорупційний комплаєнс, які ще не є сталими для понятійних апаратів економіки праці та більшою мірою трудового права.

На основі теорії трудового права й економіки праці надано характеристику антикорупційного комплаєнсу у трудових відносинах як умови праці та умови трудового договору. Виявлено проблемні питання реалізації та регулювання трудових відносин у сфері антикорупційного комплаєнсу: низький рівень позитивного сприйняття антикорупційної комплаєнс-політики у трудових відносинах насамперед керівництвом активних підприємств; існування негативних стереотипів по відношенню до працівників-викривачів корупції; відсутність чіткої методології вимірювання рівня цифровізації державних процесів, що гальмує дослідження впливу діджиталізації на посилення антикорупційної боротьби та ін. З метою вирішення зазначених проблемних питань пропонується доповнення Розділу Х «Трудова дисципліна» КЗпП України, який регламентує внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, нормами про нові трудові права та обов'язки сторін трудових відносин, які безпосередньо пов'язані з протидією корупції.

Ключові слова: антикорупційний комплаєнс, корупція, антикорупційна програма, економічна безпека, трудові відносини, цифровізація.

JEL: A12, M12, O33

© Л. П. Амелічева, 2021

Україна є демократичною країною, яка прагне досягти Цілей сталого розвитку (ЦСР) (Президент України, 2019) та побудувати Індустрію 4.0, що супроводжується глобальною цифровою трансформацією (діджиталізацією) всіх суспільних сфер діяльності (Кабінет Міністрів України, 2018). Майже весь час її існування характеризується перманентним реформуванням як сфери державної влади з її недостатньо дієвими судовою системою та системами державних органів охорони здоров'я, освіти тощо, так і економічної сфери, яка потерпає від тінізації та олігархізації (Амелічева, 2021, с. 8). Правова сфера також постійно модернізується у зв'язку з недостатньо ефективним чинним законодавством, зокрема, про працю, соціальне забезпечення, заборону дискримінації, землю, податки, цифровізацію, запобігання корупції тощо, оскільки містить багато корупціогенних нормативно-правових актів (Національне агентство з питань запобігання корупції, 2020а, с. 2).

Наразі є багато перешкод на шляху України до сталого розвитку, серед яких за результатами соціологічного дослідження, проведеного Українським інститутом майбутнього за сприяння «Нью Імідж Маркетинг Груп» у період з 27 січня по 5 лютого 2021 р., головними визначено: корупцію – 49%, непрофесійність влади – 27, військовий конфлікт на Донбасі – 10% (Український інститут майбутнього за сприяння «Нью Імідж Маркетинг Груп», 2021). Отже, саме прояви корупційних ризиків у різних сферах суспільного життя визнані найбільшим гальмуючим чинником досягнення успішності та стабільності нашої країни.

Слід відзначити ще один важливий результат вказаного соціологічного дослідження про те, що найбільш ефективно в Україні борються з корупцією: громадяни – 45%, громадські організації – 39, Президент України – 23, МВС України – 16, суди – 11% (Український інститут майбутнього за сприяння «Нью Імідж Маркетинг Груп», 2021). Зазначені дані свідчать про недосконалість сучасного регулювання сфери публічного управління та економіки з питань протидії корупції. Також варто

зауважити, що в цьому переліку серед ефективних борців із корупцією відсутні роботодавці – суб'єкти господарювання.

Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) за результатами аналітичного дослідження сфер / галузей за критерієм імовірності корупційних ризиків станом на жовтень 2020 р. визначило три сфери публічного управління та економіки, у яких найчастіше зустрічаються корупційні правопорушення як предмет притягнення до відповідальності або розслідувальної журналістики: земельні відносини; енергетика і енергозбереження; державне регулювання ведення бізнесу (Національне агентство з питань запобігання корупції, 2020b, с. 18). Такі правопорушення вчиняються посадовими або службовими особами різного рівня на підприємствах, в установах і організаціях. Їхні корупційні дії не лише значною мірою погіршують на ринку праці ділову репутацію роботодавця (органу державної влади, державного чи комунального підприємства, університету, акціонерного товариства, аптеки тощо), але і знижують рівень економічної безпеки його виробничо-господарської діяльності. Як наслідок, знижується рівень продуктивності праці конкретного роботодавця та погіршується стан його економічної безпеки.

Таке поліфункціональне та багатоаспектне явище, як корупція, наразі становить серйозну загрозу всім суспільним відносинам, серед яких трудові відносини не є виключенням, особливо якщо однією із сторін виступає працівник – викривач корупції. Корупція «роз'їдає» ці відносини через односторонню (за ініціативою роботодавця) зміну істотних умов праці, незаконне звільнення чи переведення зазначеного працівника тощо. Також це значно погіршує матеріальне становище такого працівника і перешкоджає розвитку його службової кар'єри (Амелічева, 2021, с. 8-9). Отже, корупція сприяє збільшенню проявів на роботі не менш негативних явищ, таких як стигма, мобінг, босинг, булінг, харасмент, насамперед по відношенню до працівників-викривачів корупції.

З урахуванням вищезазначеного дана проблематика набуває актуальності та зна-

чимості в контексті пошуку дієвого інструменту протидії корупції у трудових відносинах. Таким інструментом наразі є антикорупційний комплаєнс як елемент більш широкого за сферами управління ризику – комплаєнсу компанії-роботодавця (під яким розуміється законність дій компанії-роботодавця загалом і кожного її співробітника зокрема – від топменеджменту (вищого керівництва) до персоналу всіх філій і підрозділів (Амелічева, 2021, с. 9).

Сьогодні під впливом стратегії стало-го розвитку та в умовах цифровізації економік світу достатньо велику кількість публікацій присвячено висвітленню деяких політичних, правових, соціально-економічних проблем упровадження та забезпечення функціонування антикорупційного комплаєнсу (антикорупційної програми) роботодавцями з урахуванням усієї багатоаспектності та поліфункціональності такого феномена, як комплаєнс у трудових відносинах.

Такі науковці в юридичній сфері, як Є. Бідний (Бідний, 2016), А. Галай, В. Галай, Р. Гречанюк, К. Дацко (Halai, Hrechaniuk, Datsko et al., 2021), С. Подоляк (Подоляк, 2020), Е. Сидоренко, О. Ликов (Sidorenko, Lykov, 2019), Л. Солярьова (Солярьова, 2018), С. Теленик (Теленик, 2020), І. Філіпова (Філіпова, 2021), С. Хєда (Хєда, 2017) та ін., досліджують питання щодо уточнення змістовних ознак антикорупційного комплаєнсу в діяльності юридичних осіб приватного права як одного з механізмів запобігання корупції; упровадження антикорупційної програми як інструменту управління ризиками в бізнесі; забезпечення комплаєнс-контролю та антикорупційної перевірки, зовнішнього та внутрішнього аудиту у трудових відносинах та відносинах, тісно з ними пов'язаних тощо.

У спеціальній економічній літературі слід відзначити дослідження Т. Кобелевої (Кобелева, 2019), у якому розроблено теоретико-методологічні засади, обґрунтовано методичні підходи та практичні рекомендації щодо забезпечення комплаєнс-безпеки промислового підприємства. У публікаціях В. Бауєра, В. Єр'оміна (Бауєр, Ер-

мин, 2020), Н. Овсюк (Овсюк, 2018), О. Окунєва, О. Бойка, С. Лукіна (Окунєв, Бойко, Лукін та ін., 2018), Т. Романчик (Романчик, 2017) та ін. аналізуються юридичні основи визначення комплаєнсу та його основного елементу – антикорупційного комплаєнсу, їхнє місце в забезпеченні економічної безпеки підприємства. У зазначених працях пропонується концептуальна модель комплаєнс-контролю у сфері праці на основі корпоративної ідеології такого контролю, що охоплює принципи Міжнародної асоціації комплаєнсу та ґрунтується на розробленій матриці процедур комплаєнс-контролю у сфері трудових правовідносин, а також висвітлюється прогресивний зарубіжний досвід щодо застосування антикорупційних комплаєнс-технологій у процесі реалізації трудових відносин.

Окремо слід відзначити наукові праці вчених-економістів, які досліджують вплив цифровізації на сучасні економічні процеси в Україні, що певною мірою торкаються і питань протидії корупції. Серед них монографія «Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал» В. Вишневського, О. Гаркушенка, С. Князева, Д. Липницького, В. Чекіної (Вишневський, Гаркушенко, Князєв та ін., 2020), у якій приділено увагу розвитку електронного врядування, удосконаленню системи електронної торгівлі тощо, що в сукупності значно зменшує кількість корупційних і шахрайських схем в економіці будь-якої країни. У праці І. Адам, М. Фазекаса (Adam, Fazekas, 2018) розглянуто вплив нових технологій на ефективність боротьби з корупцією у країнах, що розвиваються.

Не зменшуючи важливості та цінності зазначених доробків, необхідно зазначити про малодослідженість антикорупційного комплаєнсу у трудових відносинах за методологією наук трудового права й економіки праці, ефективності та дієвості сучасних механізмів правового забезпечення антикорупційного комплаєнсу у процесі реалізації трудових відносин та відносин, тісно з ними пов'язаних, в епоху стрімкого поширення цифрових технологій і бажан-

ня цивілізованого людства досягти сталого розвитку.

Метою статті є уточнення змісту одного з основних елементів комплаєнсу у трудових відносинах – антикорупційного комплаєнсу – з використанням синергетичного підходу, що характеризується поєднанням наук трудового права й економіки праці, а також висвітлення проблематики регулювання цих відносин і розроблення пропозицій щодо вдосконалення чинного антикорупційного законодавства у сфері праці у світлі цифровізації України та досягнення сталого розвитку.

Наразі обидві категорії – «комплаєнс» і «антикорупційний комплаєнс» – у понятійних апаратах трудового права й економіки праці ще не є усталеними, а їхні терміни – зрозумілими та загальноживаними. Законотворець також нечасто їх використовує в законодавчій техніці, на відміну від нормотворців на локальному рівні – вітчизняних компаній-роботодавців, що входять до складу міжнародних корпорацій, таких як: Amway, Dell Technologies, FMC Groupe, SEB, lifecell, LG, L’Oreal, PepsiCo, Nestle, McDonald’s та ін. (Стаджі, 2020), й активно впроваджують комплаєнс-політику, у тому числі щодо протидії корупції.

У значенневому та етимологічному аспектах комплаєнс (від англ. compliance – «згода, відповідність») походить від дієслова to comply – «виконувати, підпорядковуватися» (Cambridge Dictionary online, 2021). На підприємстві, в установі чи організації зонами ризику комплаєнсу або зонами недотримання вимог закону, ділової етики тощо є: здоров’я та безпека на робочому місці; корупція та шахрайство; забезпечення трудових прав та соціальна відповідальність; якість виробництва; операційна діяльність; екологія та навколишнє середовище; безпека персональних даних й ін. Внутрішньою системою впровадження правових вимог і контроль за їх виконанням в усіх зазначених зонах ризику займається комплаєнс-офіцер (комплаєнс-менеджер). Залежно від масштабів компанії-роботодавця ці функції може виконувати

окремий комплаєнс-відділ (Национальная Ассоциация Комплаєнс, 2021).

В Україні замість терміна «антикорупційний комплаєнс» відповідно до ст. 19 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII застосовується термін «антикорупційна програма», а замість терміна «комплаєнс-офіцер» відповідно до ст. 63 зазначеного Закону – «посадова особа, відповідальна за запобігання корупції та підпорядкованих їй працівників або Уповноважений». Ці два терміни – «комплаєнс» і «програма» – не є тотожними, оскільки якщо розглянути в значенневому аспекті в енциклопедичній літературі соціальний термін «програма», то він означає план діяльності, робіт (Ожегов, Шведова, 2006, с. 607). Як правило, будь-яка програма має зовнішню форму у вигляді конкретного документа, який розробляється і затверджується за встановленою процедурою. Отже, поняття «програма» складно визначати через явище чи феномен, на відміну комплаєнсу, – більш доцільно її розглядати саме як основний правовий інструмент чи засіб забезпечення функціонування комплаєнсу. За методологією трудового права комплаєнс є близьким за змістом із такими феноменами, як дисципліна праці, внутрішній трудовий розпорядок, а за методологією економіки праці – з кадровим управлінням, економічною безпекою та ін. Необхідно було б гармонізувати термінологію вітчизняного антикорупційного законодавства із законодавством розвинутих країн щодо антикорупційного комплаєнсу. Це якраз той самий випадок, коли в українській мові дійсно немає тотожного за значенням терміна, а попит на термін іноземного походження є актуальним для державотворення та в інших сферах суспільної діяльності як у світі, так і в Україні.

Поняття комплаєнсу (у тому числі антикорупційного комплаєнсу), його правове регулювання зародилося на початку ХХ ст., коли було створено Агентство Міністерства охорони здоров’я і соціальних служб США. Агентство почало розробляти правила, яких мали дотримуватися підприємці (роботодавці) в галузі фармацевтичної

та харчової промисловості, їхній персонал, особливо топменеджмент. У 1960-1970-х роках, як наслідок корупційних скандалів, був ухвалений Закон США «Про боротьбу з практикою корупції за кордоном» (1977 р.), за яким встановлювалися жорсткі правила контролю за антикорупційною поведінкою персоналу американських компаній-роботодавців як у межах США, так і за кордоном, були введені жорсткі вимоги до бухгалтерської та фінансової документації. Згідно з цим Законом антикорупційний комплаєнс поширився на службово-трудова відносини з державними чиновниками та відносини між ними і менеджерами компаній, які лобювали певні бізнес-інтереси. Згодом корупційні скандали 1980-х років спрямували розвиток антикорупційного комплаєнсу не тільки на дотримання імперативних приписів антикорупційних законодавчих актів, але й етичних правил ведення бізнесу (Сметаніна, Попова, 2018, с. 267-268). У 1990-х роках були прийняті Роз'яснення про порядок застосування кримінального покарання для співробітників організацій. У цьому документі містяться чіткі інструкції щодо створення комплаєнс-програми, включаючи правила етичного регулювання поведінки персоналу, особливо менеджерів, юрисконсультів, вищого керівництва. У 2004 р. вони були доповнені положеннями про необхідність розроблення основ комплаєнс-програм (Филиппович, 2018, с. 226) у компаніях-роботодавцях.

Оскільки наразі США є лідером щодо поширення антикорупційного комплаєнсу у трудових відносинах, а також щодо кількості працівників-викривачів корупції, необхідно зазначити, що саме в цій країні були ухвалені перші закони у сфері їх захисту: Закон про захист інформаторів (1989 р.), Закон про захист інформаторів розвідувального співтовариства (1998 р.), Закон Сарбейнза-Окслі (2002 р.), Закон про посилення захисту інформаторів (2012 р.) (Office of the Director of National Intelligence, 2019). В Україні ж законодавство про захист викривачів корупції, у тому числі працівників, лише формується, деякі аспекти їхнього захисту фрагментар-

но регламентуються нормами КЗпП України, а більшою мірою – нормами Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII, що має комплексний характер і не є безпосередньо актом трудового законодавства.

Позиція США і країн Заходу у просуванні головної ролі антикорупції в комплаєнсі як регулятивному стратегуванні в рамках Цілей сталого розвитку для всієї світової спільноти відображена у прийнятті міжнародного стандарту ISO 37001:2016 про боротьбу з корупцією і хабарництвом у компаніях (далі – ISO 37001:2016), розробленого недержавною та некомерційною Міжнародною організацією із стандартизації, членами якої є представники національних органів із стандартизації з 165 країн (Международная организация по стандартизации, 2021). У даний період ці розвинуті країни наполегливо просувають ідею міжнародної сертифікації співробітників, які займаються антикорупційним комплаєнсом компаній-роботодавців. Опір з боку компаній, які вважають, що це пов'язано з додатковими витратами (за що їх різко критикують «авторитети» від комплаєнса), поки тимчасово стримує введення обов'язкової вимоги такої сертифікації у практичну площину.

В Україні, яка також прагне досягти сталого розвитку, ідея запровадження вітчизняними роботодавцями на локальному рівні стандарту ISO 37001:2016 має певну державну підтримку. На базі цього міжнародного стандарту вже розроблений і прийнятий у 2018 р. вітчизняний ДСТУ ISO 37001:2018 «Системи управління щодо протидії корупції. Вимоги та настанови щодо застосування» (Державне підприємство «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості», 2018). За цим стандартом запровадження системи протидії хабарництву потребує всебічної залученості вищого керівництва, а антикорупційна політика та програма мають повідомлятися всьому персоналу компанії та зовнішнім сторонам (підрядникам, постачальникам і партнерам).

Щодо міжнародної сертифікації системи протидії корупції за ISO 37001:2016, то навіть вона не може гарантувати жодній компанії-роботодавцю, що хабарництво буде повністю викорінено. Проте цей стандарт створює для цього всі умови та визначає низку заходів контролю, які дозволяють запобігати, виявляти та вчасно усувати ризики, пов'язані з корупцією. Отже, сертифікація за ISO 37001:2016 лише демонструє ключовим зацікавленим сторонам та потенційним клієнтам, що організація дбає про дотримання принципів етики у своїй діяльності та прагне до міжнародно визнаних практик боротьби з корупцією. В Україні така міжнародна сертифікація, як і в світі, є не обов'язковою для компаній-роботодавців. Також в Україні є не обов'язковим і дотримання всіма роботодавцями ДСТУ ISO 37001:2018 «Системи управління щодо протидії корупції. Вимоги та настанови щодо застосування». Такий занадто толерантний підхід до впровадження роботодавцями зазначеного ДСТУ ISO 37001:2018 в Україні та щодо міжнародної сертифікації системи протидії корупції за ISO 37001:2016 гальмує боротьбу з корупцією насамперед у процесі реалізації трудових відносин, не сприяє формуванню культури повідомлень про факти корупційних порушень і поваги до працівників-викривачів корупції у трудових колективах на вітчизняних підприємствах, в установах і організаціях України. До того ж поширені стереотипи несприйняття так званих «стукачів» як серед нижчої ланки співробітників, так і серед вищої, їх стигматизація на виробництві перешкоджають боротьбі з корупцією.

У контексті даного дослідження необхідно з'ясувати, що розуміється під антикорупційним комплаєнсом у спеціальній літературі. Отже, антикорупційний комплаєнс – це:

система заходів щодо управління ризиками недотримання вимог законів України та інших країн, інших нормативних документів, стандартів та етичних норм (кодексів поведінки), що стосуються боротьби з корупцією (Окунев, Бойко, Лукін та ін., 2018, с. 13);

здатність дотримання встановлених антикорупційних вимог, обмежень та заборон (Соболевський, 2021);

ключовий бізнес-імператив на сучасному світовому ринку або неодмінна умова виходу на західні ринки і встановлення довгострокових партнерських відносин із компаніями із США, Великої Британії, Німеччини та інших країн, які активізували дотримання правил боротьби з корупцією (Окунев, Бойко, Лукін та ін., 2018, с. 9).

Однак усі вказані визначення не розкривають повністю змістовні ознаки цього феномену, пов'язані з теорією ризику, його багаторівневістю правового регулювання (що включає національний, галузевий, локальний та індивідуально-договірний рівень правового регулювання), безпосередньо з трудовими відносинами та ін.

З урахуванням вищезазначеного, а також теорії трудового права можна охарактеризувати антикорупційний комплаєнс у трудових відносинах як умову праці, якій притаманні такі ознаки:

віднесення до категорії нормативних умов трудового договору (закріплення не лише в антикорупційному законодавстві у сфері праці, але й у самому письмовому трудовому договорі, а також у посадовій інструкції працівника, Правилах внутрішнього трудового розпорядку та Антикорупційній програмі роботодавця);

трансформування антикорупційного комплаєнсу як умови трудового договору в систему прав та обов'язків сторін трудових відносин щодо забезпечення дотримання ними вимог законів України та інших країн, інших нормативних документів, стандартів та етичних норм (кодексів поведінки), що стосуються боротьби з корупцією, в межах їх правомірної (позитивної) поведінки на роботі;

гарантування державою заборони дискримінації, незаконного звільнення, переведення, зміни істотних умов праці та ущемлення інших трудових прав працівників-викривачів корупції.

Далі необхідно виявити деякі проблемні питання регулювання трудових відносин щодо впровадження та забезпечення функціонування антикорупційного комп-

лаєнсу (антикорупційної програми), розробити пропозиції щодо вдосконалення чинного антикорупційного законодавства у сфері праці у світлі цифровізації України та досягнення нею сталого розвитку.

Прийняття змін у березні 2020 р. до КЗпП України стало важливим кроком уперед у публічно-правовому регулюванні протидії корупції у трудових відносинах. Так, у ст. 2¹ КЗпП України визначено, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно не тільки від раси, кольору шкіри тощо, але і від повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення. Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП України працівникам, які повідомили про корупцію, гарантовано, що вони не можуть бути звільненими або притягнутими до дисциплінарної відповідальності. Однак ці зміни зовсім не торкнулися положень Розділу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, його важливий елемент – права та обов'язки сторін трудових відносин. Інакше кажучи, законодавець не доповнив цей розділ новими нормами про трудові права та обов'язки роботодавця і працівника, які безпосередньо пов'язані з протидією корупції.

За методологією трудового права задекларовані на законодавчому рівні вищезазначені трудові гарантії працівників-викривачів корупції мають конкретизуватися та забезпечуватися через механізми протидії корупції у трудових відносинах уже на рівні приватноправового регулювання (колективно-договірного, індивідуально-договірного) трудових відносин. Наразі роботодавець повинен вміти оцінювати корупційні ризики в себе на підприємстві, в установі чи організації, розрізняти корупцію від нечесної поведінки персоналу, розробляти правила антикорупційної

поведінки (антикорупційну програму), звітувати про її виконання – загалом запроваджувати антикорупційну політику або комплаєнс-політику, якщо користуватися терміном, запозиченим у позитивних трудових практиках роботодавців розвинутих країн.

Щодо трудових практик використання антикорупційного комплаєнсу (антикорупційної програми) роботодавцями в Україні, то необхідно зауважити, що наразі він обов'язково використовується під час приватноправового регулювання трудових відносин відповідно до ч. 2 ст. 62 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII:

на державних, комунальних підприємствах, у господарських товариствах (у яких державна або комунальна частка перевищує 50%), де середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік перевищує 50 осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період перевищує 70 млн грн;

у юридичних осіб, які є учасниками процедури закупівлі відповідно до Закону України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 р. № 922-VIII, якщо вартість закупівлі товару (товарів), послуги (послуг), робіт дорівнює або перевищує 20 млн грн. Для реалізації антикорупційної програми призначається окрема посадова особа – Уповноважений, правовий статус якого визначається ст. 64 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII.

Так, в Україні антикорупційний комплаєнс (антикорупційна програма) успішно впроваджений на вітчизняних дочірніх компаніях міжнародних корпоративних груп (ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ТОВ «Метінвест Холдинг» та ін.), а також на великих державних підприємствах (ДП «Артемсіль», ДП «НЕК «Укренерго», ДП НАЕК «Енергоатом» та ін.), у багатьох державних установах (Національний банк України, Харківський національний університет внутрішніх справ та ін.). Із відповідними підтверджуючими документами можна ознайомитися на офіційних сайтах

цих роботодавців. У таких роботодавців посадові обов'язки, які безпосередньо пов'язані з протидією хабарництву, іншим корупційним правопорушенням, чітко закріплені в посадових інструкціях керівників, менеджерів, юрисконсультів та ін., з якими вони під особистий підпис зобов'язані ознайомитися. Ці обов'язки можуть також передбачатися у письмовій формі трудових договорів (контрактів), укладених із зазначеними працівниками.

Сприйняття антикорупційного комплаєнсу, затвердження антикорупційної програми серед роботодавців України відбуваються недостатньо активно через формалізм та бюрократизм, старі стереотипи щодо працівників-викривачів корупції, а також небажання вищого керівництва доб-

ровільно відмовлятися від можливості отримувати «легкі гроші» (хабарі, «відкати») та ін.

Поширення антикорупційного комплаєнсу (антикорупційної програми) на підприємствах, в установах і організаціях в Україні можна відстежувати на офіційному сайті НАЗК, де розміщена мапа показників підрозділів / уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції за регіонами та різновидами роботодавців в Україні, які оновлюються разом із поповненням даних Реєстру НАЗК щодо таких підрозділів / уповноважених, оскільки саме вони є тією сполучною ланкою між конкретним роботодавцем і вказаним антикорупційним органом (див. таблицю).

Таблиця – Кількість підрозділів / уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції за регіонами і різновидами роботодавців в Україні

| Регіони (області) | Усього | Органи державної влади і місцевого самоврядування | Державні підприємства | Комунальні підприємства | Заклади освіти, охорони здоров'я тощо | Акціонерні товариства |
|-------------------|--------|---|-----------------------|-------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| АР Крим | - | - | - | - | - | - |
| Вінницька | 96 | 91 | 2 | - | 3 | - |
| Волинська | 61 | 55 | 3 | - | 3 | - |
| Дніпропетровська | 68 | 57 | 4 | - | 7 | - |
| Донецька | 123 | 74 | 2 | 31 | 16 | - |
| Житомирська | 81 | 74 | 2 | 2 | 3 | - |
| Закарпатська | 72 | 57 | - | 12 | 3 | - |
| Запорізька | 73 | 64 | 1 | 2 | 5 | - |
| Івано-Франківська | 75 | 70 | 2 | - | 3 | - |
| Київська | 72 | 64 | 1 | - | 5 | - |
| Кіровоградська | 79 | 75 | 2 | - | 2 | - |
| Луганська | 59 | 55 | 2 | - | 2 | - |
| Львівська | 104 | 92 | 5 | - | 7 | - |
| Миколаївська | 69 | 65 | 1 | - | 2 | 1 |
| Одеська | 84 | 73 | - | - | 11 | - |
| Полтавська | 48 | 44 | 1 | - | 3 | - |
| Рівненська | 56 | 54 | - | - | 2 | - |
| Сумська | 86 | 82 | - | - | 4 | - |
| Тернопільська | 52 | 46 | 2 | - | 3 | 1 |
| Харківська | 96 | 79 | 3 | - | 13 | 1 |
| Херсонська | 69 | 67 | - | - | 2 | - |
| Хмельницька | 73 | 70 | 1 | - | 1 | 1 |
| Черкаська | 81 | 76 | 2 | - | 2 | 1 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------|------|------|----|----|-----|---|
| Чернівецька | 51 | 50 | - | - | 1 | - |
| Чернігівська | 47 | 42 | 3 | - | 2 | - |
| м. Київ | 318 | 280 | 12 | 17 | 8 | 1 |
| м. Севастополь | - | - | - | - | - | - |
| Разом | 2093 | 1856 | 51 | 64 | 113 | 6 |

Джерело: складено автором за даними (Національне агентство з питань запобігання корупції, 2021с).

Із використанням візуального методу дослідження (див. таблицю) та економіко-математичних методів аналізу можна стверджувати, що антикорупційної політики в Україні відповідно до вимог законодавства про запобігання корупції дотримуються насамперед органи державної влади і місцевого самоврядування, які посідають перше місце, – це 88,6% від загальної кількості всіх роботодавців, які офіційно зареєстрували свої підрозділи / уповноважених у реєстрі НАЗК; друге місце посідають заклади освіти, охорони здоров'я та ін. (5,4%); на третьому місці – комунальні підприємства (3,2%); на четвертому – державні підприємства (2,5%), а на п'ятому, останньому, – акціонерні товариства (0,3%).

Якщо врахувати, що згідно з інформацією Держкомстату України станом на 01.11.2020 р. кількість активних підприємств (статистичних одиниць, які здійснюють реалізацію продукції, робіт, послуг чи мають найманих працівників, за даними форм державних статистичних спостережень або адміністративних джерел) складає 699803 статистичні одиниці за регіонами України та видами економічної діяльності (Державний комітет статистики України, 2021), а загальна кількість усіх роботодавців, які офіційно зареєстрували свої підрозділи / уповноважених у реєстрі НАЗК, – 2093 (див. таблицю), то можна визначити частку роботодавців серед загальної кількості активних підприємств України, які дотримуються антикорупційної політики, – 0,23%.

Таким чином, зазначені показники дають підстави дійти ще одного важливого висновку: попри існування сучасного антикорупційного законодавства в Україні, його ефективність застосування активними підприємствами є настільки незначною,

що, як наслідок, держава вже кілька останніх років посідає місце аж у другій сотні із 180 країн світу за Індексом сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index – CPI), у 2020 р. – 117, у 2019 р. – 126, у 2018 р. – 120 (Transparency International Ukraine, 2020).

Сьогодні актуальними є дослідження впливу цифрової трансформації державних процесів на боротьбу з корупцією. Наразі відбувається стрімка цифрова трансформація багатьох процесів у діяльності НАЗК як центрального антикорупційного державного органу з превентивними функціями, метою створення якого є запобігання корупції. Так, у 2020 р. НАЗК був одним із перших державних органів, який призначив у своєму апараті керівника з цифрової трансформації. Протягом 2020-2021 рр. ця інституція запровадила порядок автоматизованого розподілу обов'язків щодо проведення перевірок між уповноваженими особами НАЗК, оновила свій вебсайт, єдиний державний реєстр декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, спростила процеси спілкування між громадянами та державою і відкрито та доступно висвітлює результати діяльності НАЗК, упровадила електронне звітування антикорупційних уповноважених. У 2021-2022 рр. НАЗК планує запуск порталу «Каталог корупційних ризиків» та онлайн-платформи моніторингу Антикорупційної стратегії та Державної програми з її виконання на 2020-2023 рр., порталу «Приховані інтереси», платформи онлайн-навчання Офісу розбудови доброчесності, Єдиного порталу для повідомлень викривачів, Системи управління справами НАЗК. У 2021-

2022 рр. уже заплановано розроблення стратегії цифрового розвитку і трансформації НАЗК на 2022-2024 рр. та запуск антикорупційного порталу (Національне агентство з питань запобігання корупції, 2021d).

Наскільки стрімко цифровізація процесів діяльності НАЗК та інших антикорупційних органів може вплинути на підвищення рівня ефективності цієї боротьби – питання риторичне. Адже, як зауважує О. Вишневський, вимірювання рівня цифровізації залишається методологічно не розв'язаним завданням, попри існування значної кількості різноманітних методичних підходів до визначення обсягів та рівня цифровізації. Це свідчить про незавершеність фази становлення цифрової економіки та заважає статистично достовірному дослідженню пов'язаних із нею процесів (Вишневський, 2020, с. 38). Проте як цифрова трансформація діяльності НАЗК та інших антикорупційних органів, так і ефективність антикорупційного законодавства є лише чинниками, які сприяють протидії корупції. Головною ж рушійною силою у боротьбі з корупцією є цілеспрямоване волевиявлення та відповідальне ставлення керівників роботодавців у запровадженні та підтримці антикорупційної комплаєнс-політики на виробництві.

Висновки

1. Із використанням синергетичного підходу охарактеризовано категорії «комплаєнс» і «антикорупційний комплаєнс» як такі, що не є усталеними для понятійних апаратів економіки праці та більшою мірою трудового права. Правова й економічна природа цих категорій є нечітко визначеною і малодослідженою науковцями. У юриспруденції ці поняття тяжіють не лише до понятійного апарату трудового права, але і до цивільного, господарського, корпоративного, кримінального, адміністративного, що підтверджує їх багатоаспектний та поліфункціональний характер. Оскільки комплаєнс за багатьма змістовними ознаками схожий на такі центральні трудові правові категорії, як внутрішній трудовий розпорядок, трудова дисципліна, його необхідно віднести до понятійного апарату

саме інституту «трудова дисципліна» («дисципліна праці») у трудовому праві.

2. Згідно з теорією трудового права й економіки праці антикорупційний комплаєнс у трудових відносинах необхідно характеризувати як умову праці, якій притаманні такі ознаки:

віднесення до категорії нормативних умов трудового договору;

трансформування антикорупційного комплаєнсу як умови трудового договору в систему прав та обов'язків сторін трудових відносин щодо забезпечення дотримання ними вимог законів України та інших країн, інших нормативних документів, стандартів та етичних норм (кодексів поведінки), що стосуються боротьби з корупцією, в межах їх правомірної (позитивної) поведінки на роботі;

гарантування державою заборони дискримінації, незаконного звільнення, переведення, зміни істотних умов праці та ущемлення інших трудових прав працівників-викривачів корупції;

залежність підвищення рівня продуктивності праці та виробництва від ефективності впровадження антикорупційного комплаєнсу на активних підприємствах, про що свідчать позитивні трудові практики його запровадження в компаніях розвинутих країн за останні п'ятдесят років.

3. Виявлено проблемні питання регулювання трудових відносин у сфері антикорупційного комплаєнсу в умовах цифровізації та досягнення сталого розвитку: низький рівень позитивного сприйняття запровадження антикорупційного комплаєнсу у трудових відносинах керівництвом активних підприємств; існування негативних стереотипів по відношенню до працівників-викривачів корупції; повільне впровадження у світлі просування України до сталого розвитку національними роботодавцями на локальному рівні ДСТУ ISO 37001:2018 та недостатньо активне їхнє волевиявлення щодо проведення міжнародної сертифікації системи протидії корупції за ISO 37001:2016; відсутність чіткої методології вимірювання рівня цифровізації державних процесів, що також уповіль-

ноє дослідження впливу діджиталізації на посилення антикорупційної боротьби та ін.

4. З метою вирішення зазначених проблемних питань запропоновано доповнення Розділу Х «Трудова дисципліна» КЗпП України, який регламентує внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, нормами про нові трудові права та обов'язки сторін трудових відносин, які безпосередньо пов'язані з протидією корупції.

Перспективними напрямками подальших досліджень у сфері антикорупційного комплаєнсу у трудових відносинах є вдосконалення приватноправового регулювання антикорупційного комплаєнсу у трудових відносинах із спрямуванням сучасних методик дискурс-аналізу на механізми саме колективно-договірного регулювання та моделювання ролі цифровізації процесів діяльності антикорупційних державних органів у формуванні нової антикорупційної комплаєнс-політики серед роботодавців.

Література

- Амелічева Л. П. (2021). Антикорупційний комплаєнс як важливий елемент приватноправового регулювання трудових відносин. *Актуальні проблеми соціальної права: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Львів, 23 квітня 2021 р.). Вип. 10. Львів: ГАЛИЧ-ПРЕС. С. 8-13.
- Бауэр В. П., Еремін В. В. (2020). Комплаєнс-стратегіювання как институт регулирования социально-экономической и национальной безопасности: опыт США. *Экономическая безопасность*. Т. 3. № 3. С. 285–296. DOI: 10.18334/ecsec.3.3.110596
- Бідний Є. (2016). Антикорупційна програма як інструмент управління ризиками в бізнесі. *Юрист & Закон*. № 33. URL: <https://cutt.ly/cnUpJLR> (дата звернення: 15.05.2021).
- Вишневський В. П., Гаркушенко О. М., Князев С. І., Липницький Д. В., Чекіна В. Д. (2020). Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал: за ред. В. П. Вишневського та С. І. Князева / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ: Академперіодика. 188 с.
- Вишневський О. С. (2020). Вплив цифровізації на промисловість: проблеми визначення в країнах ЄС. *Економіка промисловості*. № 1. С. 31-44. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2020.01.031>
- Державне підприємство «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (2018). Про прийняття та скасування національних стандартів, скасування зміни до національного стандарту ДСТУ ISO 37001:2018 Системи управління щодо протидії корупції. Вимоги та настанови щодо застосування: наказ Державного підприємства «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» від 18 грудня 2018 р. № 507. URL: <https://cutt.ly/7nUpTFm> (дата звернення 25.05.2021).
- Державний комітет статистики України (2020). Кількість активних підприємств за регіонами України та видами економічної діяльності. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/kap/kap_u/arh_kap_u.html (дата звернення 05.06.2021).
- Кабінет Міністрів України (2018). Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: постанова Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67. *Кабінет Міністрів України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 25.05.2021).
- Кобелева Т. О. (2019). *Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи*: монографія. Харків: ООО Плана-принт. 354 с.
- Международная организация по стандартизации (2016). ISO 37001:2016 Системы управления по противодействию коррупции. Требования: стандарт Международной организации по стандартиза-

- ции. URL: <https://cutt.ly/RnUpWaS> (дата звернення: 04.06.2021).
- Национальная Ассоциация Комплаенс (2020). Комплаенс-офицер: его эффективные качества и должностные функции. URL: <https://cutt.ly/AbqbRKX> (дата звернення: 23.05.2021).
- Національне агентство з питань запобігання корупції (2020a). Узагальнення зовнішніх корупційних ризиків, які полягають у недосконалому нормативно-правових актів. URL: <https://cutt.ly/9nUpMze> (дата звернення: 26.05.2021).
- Національне агентство з питань запобігання корупції (2020b). Пріоритетні галузі для стратегічного аналізу корупційних ризиків: аналітичне дослідження. URL: <https://cutt.ly/8nUpLvz> (дата звернення: 14.05.2021).
- Національне агентство з питань запобігання корупції (2021c). Єдина мапа підрозділів / уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції. URL: <https://cutt.ly/FnUQ1Zh> (дата звернення: 04.06.2021).
- Національне агентство з питань запобігання корупції (2021d). Цифрова трансформація. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/tsyfrova-transformatsiya-nazk/> (дата звернення: 04.06.2021).
- Овсяк Н. В. (2018). Комплаєнс-контроль у сфері трудових правовідносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. № 23. С. 662-667. URL: <http://global-national.in.ua/archive/23-2018/128.pdf> (дата звернення: 22.05.2021).
- Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. (2006). *Толковый словарь русского языка*. РАН; Ин-т рус. языка им. В. В. Виноградова. Москва: ООО А ТЕМП. 944 с.
- Окунев О., Бойко О., Лукін С., Компанек А., Журавльова О., Біляченко І., Шокало М., Козоріз Н. (2018). Елементи антикорупційного комплаєнсу згідно з вимогами міжнародних документів і законодавства України: посібник. Київ. 177 с. URL: <https://cutt.ly/EnUpPid> (дата звернення: 22.05.2021).
- Подоляк С. (2020). Комплаєнс-контроль у діяльності юридичних осіб в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. № 12. С. 70-74. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.12.11>
- Президент України (2019). Про Цілі стало-го розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. *Президент України*. URL: <https://cutt.ly/8pUUFXV> (дата звернення: 25.05.2021).
- Романчик Т. В. (2017). Місце комплаєнс у забезпеченні економічної безпеки підприємства. *Актуальні питання організації та управління діяльністю підприємств у сучасних умовах господарювання*: збірник тез доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 листопада 2017 р.). Харків: НАН-ГУ. С. 152-154. URL: <https://cutt.ly/WnUrjeC> (дата звернення: 22.05.2021).
- Сметаніна Н. В., Попова Д. І. (2018). Значення впровадження комплаєнс-програм для зростання прозорості українського бізнесу. *Часопис Київського університету права*. № 3. С. 266-269.
- Соболевський І. (2021). Антикорупційний комплаєнс в Україні: стан та перспективи. 06.04.2021. Громадська організація «ІНТЕГРІТІ ЮА». URL: <https://cutt.ly/WnUpbOM> (дата звернення: 04.06.2021).
- Солярьова Д. В. (2018). Антикорупційний комплаєнс у діяльності юридичних осіб приватного права як один з механізмів запобігання корупції. *Молодий вчений. Юридичні науки*. № 10. С. 684-687. URL: <https://cutt.ly/2nUarfV> (дата звернення: 15.05.2021).
- Стаджі Д. (2020). Топ-25 кращих міжнародних компаній в Україні. *Онлайн газета Dsnews*. 5 жовтня. URL: <https://cutt.ly/nnUpIlg3> (дата звернення: 22.05.2021).
- Теленик С. С. (2020). Щодо визначення поняття інфраструктурного комплаєнсу об'єктів критичної інфраструктури. *Право і суспільство*, 2 част. № 2. С. 222-235. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.2-2.34>
- Transparency International Ukraine (2020). Динаміка зміни Індексу сприйняття корупції в Україні за 2013-2020 рр. URL: <http://cpi.ti-ukraine.org/#/> (дата звернення: 07.06.2021).
- Український інститут майбутнього за сприяння «Нью Імідж Маркетинг Груп»

- (2021). Соціологічне дослідження щодо політичної ситуації в Україні. URL: <https://cutt.ly/3nUpXMS> (дата звернення: 15.05.2021).
- Филипова И. А. (2021). Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского. 106 с.
- Филиппович А. А. (2018). Compliance в предпринимательской деятельности: история становления, общие положения, проблемы формирования в Российской Федерации. *Вестник Университета имени О. Е. Кутафина*. № 3 (43). С. 226-233. DOI: 10.17803/2311-5998.2018.43.3.225-233
- Хеда С. (2017). Антикоруційна перевірка (Due Diligence): що, як, коли, наскільки? *Юрист & Закон*. № 33. URL: <https://cutt.ly/rnUpDLq> (дата звернення: 15.05.2021).
- Adam I., Fazekas M. (2018). Are emerging technologies helping win the fight against corruption in developing countries? Pathways for Prosperity Commission Background Paper Ser. 21. Oxford, United Kingdom. URL: <https://pathwayscommission.bsg.ox.ac.uk/Fight-against-corruption-paper> (дата звернення: 25.05.2021).
- Cambridge Dictionary online (2021). Compliance. *Comply*. Cambridge University Press. URL: <https://cutt.ly/Ynkd97I> (дата звернення: 22.05.2021).
- Halai A., Halai V., Hrechaniuk R, Datsko K. (2021). Digital Anti-Corruption Tools and Their Implementation in Various Legal Systems Around the World. *SHS Web of Conferences*. Vol. 100. Art. 03005. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202110003005> (дата звернення: 25.05.2021).
- International Standard Organization (2021). Online Browsing Platform. URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#search> (дата звернення: 30.05.2021).
- Office of the Director of National Intelligence (2021). Intelligence Community Whistleblower Protections. URL: <https://fas.org/sgp/crs/intel/R45345.pdf> (дата звернення: 26.05.2021).
- Sidorenko E. L., Lykov A. A. (2019). Digital Economy and Anti-Corruption: New Digital Models. *SHS Web of Conferences*. Vol. 71. Art. 03004. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20197103004> (дата звернення: 14.05.2021).

References

- Amelicheva, L. P. (2021, April). Anti-corruption compliance as an important element of private law regulation of labor relations. *Proceedings of the Scientific and Practical Conference Actual problems of Social law: materials of the Ivan Franko National University of Lviv*. Iss. 10. (pp. 8-13). Lviv: Galich-press [in Ukrainian].
- Bauer, V. P., & Eremin, V. V. (2020). Compliance-strategizing as an institution for regulating Socio-economic and national security: the US experience. *Ekonom. bezopas.*, 3, pp. 285-296. DOI: 10.18334/ecsec.3.3.110596 [in Russian].
- Bedny, E. (2016). Anti-Corruption Program as a risk management tool in business. *Lawyer & Law*. 33. Retrieved from <https://cutt.ly/cnUpJLR> [in Ukrainian].
- Vyshnevskiy, V. P., Garkushenko, O. M., Kniaziev, S. I., Lipnickii, D. V., Chekina, V. D. (2020). Digitalization of the Ukrainian economy: transformational potential. In V. P. Vyshnevskiy & S. I. Kniaziev (Eds.). *NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics*. Kyiv: Akadempriodika [in Ukrainian].
- Vyshnevskiy, O. S. (2020). Impact of digitalization on industry: problems of definition in the EU countries. *Ekonom. promisl.*, 1(89), pp. 31-44. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2020.01.031> [in Ukrainian].
- State enterprise "Ukrainian research and Training Center for standardization, certification and quality problems" (2018). On the adoption and abolition of national standards, cancellation of amendments to the national standard DSTU ISO 37001:2018 of the anti-corruption Management System. Requirements and guidelines for Application of December 18. No 507. Retrieved from <https://cutt.ly/7nUpTFm> [in Ukrainian].

- State Statistics Service of Ukraine (2020). Number of active enterprises by regions of Ukraine and types of economic activity. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/kap/kap_u/arh_kap_u.html [in Ukrainian].
- Cabinet of Ministers of Ukraine (2018). On approval of the concept of development of the digital economy and Society of Ukraine for 2018-2020 and approval of the action plan for its implementation of January 17, No 67. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
- Kobeleva, T. O. (2019). *Compliance-safety of an industrial enterprise: theory and methods*. Kharkiv: Planeta-Print LLC. [in Ukrainian].
- International Organization for Standardization (2016). ISO 37001: 2016 Anti-Corruption Management Systems. Requirements: International Organization for Standardization standard. Retrieved from <https://cutt.ly/RnUpWaS> [in Ukrainian].
- National Compliance Association (2020). Compliance officer: his effective qualities and position functions. Retrieved from <https://cutt.ly/AbqbRkX> [in Russian].
- National Agency on Corruption Prevention (2020a). Generalization of external corruption risks, which consist in imperfection of regulatory legal acts. September. Retrieved from <https://cutt.ly/9nUpMze> [in Ukrainian].
- National Agency on Corruption Prevention (2020b). Priority industries for Strategic Analysis of corruption risks: an analytical study. Retrieved from <https://cutt.ly/8nUpLvz> [in Ukrainian].
- National Agency on Corruption Prevention (2021c). Unified map of Divisions / Authorized persons for the prevention and detection of corruption. Retrieved from <https://cutt.ly/FnUQ1Zh> [in Ukrainian].
- National Agency on Corruption Prevention (2020d). Digital transformation. Official website of the National Agency on Corruption Prevention. Retrieved from <https://nazk.gov.ua/uk/tsyfrova-transformatsiya-nazk/> [in Ukrainian].
- Ovsyuk, N. V. (2018). Compliance control in the sphere of Labor Relations. *Global'ni ta nacional'ni problemi ekonomiki*, 23, pp. 662–667. Retrieved from <http://global-national.in.ua/archive/23-2018/128.pdf> [in Ukrainian].
- Ozhegov, S. I., & Shvedova, N. Yu. (2006). *Explanatory dictionary of the Russian language*. RAS, Vinogradov institute of the Russian language. Moscow: TOV A TEMP [in Russian].
- Okunev, O., Boyko, O., Lukin, S., Compagnek, A., Zhuravleva, O., Belyachenko, I., Shokalo, M., & Kozoriz, N. (2018). *Elements of anti-corruption compliance in accordance with the requirements of international documents and legislation of Ukraine*. Kyiv. 177 p. Retrieved from <https://cutt.ly/EnUpPid> [in Ukrainian].
- Podolyak, S. (2020). Compliance control in the activities of legal entities in Ukraine. *Pidpriemnictvo, gospodarstvo i pravo*, 12, pp. 70-74. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.12.11> [in Ukrainian].
- President of Ukraine (2019). On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period up to 2030 of September 30, No 722. Retrieved from <https://cutt.ly/8pUUFxV> [in Ukrainian].
- Romanchik, T. V. (2017, November). Place of compliance in ensuring economic security of the enterprise. Proceedings of the Scientific and Practical Conference *Actual issues of organization and management of enterprises' activities in modern economic conditions*: materials of the National Academy of the National Guard of Ukraine. Kharkiv (pp. 152-154). Retrieved from <https://cutt.ly/WnUpjeC> [in Ukrainian].
- Smetanina, N. V., & Popova, D. I. (2018). The Importance of implementing compliance programs for growing transparency of Ukrainian business. *Chasopis Kiivs'kogo universitetu prava*, 3, pp. 266-269 [in Ukrainian].
- Sobolevsky, I. (2021). Anti-corruption compliance in Ukraine: state and prospects. *Public organization "Integriti UA"*. Retrieved from <https://cutt.ly/BnUpbOM> [in Ukrainian].
- Solyareva, D. V. (2018) Anti-corruption compliance in the activities of private legal entities as one of the mechanisms for

- preventing corruption. *Molodij vchenij. Yuridichni nauki*, 10, pp. 684-687. Retrieved from <https://cutt.ly/2nUapfv> [in Ukrainian].
- Staji, D. (2020, October 5). Top – 25 best international companies in Ukraine. *Online Newspaper Dsnews*. Retrieved from <https://cutt.ly/nnUplg3> [in Ukrainian].
- Telenik, S. S. (2020). On the definition of the concept of infrastructure compliance of critical infrastructure objects. *Pravo i suspil'stvo*, 2, pp. 222-235. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.2-2.34> [in Ukrainian].
- Transparency International Ukraine (2020). Dynamics of changes in the Corruption Perception Index in Ukraine for the period 2013-2020. Retrieved from <http://cpi.ti-ukraine.org/#/> [in Ukrainian].
- Ukrainian Institute of the future with the assistance of "New Image Marketing Group" (2021). Sociological research on the political situation in Ukraine. Retrieved from <https://cutt.ly/3nUpXMS> [in Ukrainian].
- Filipova, I. A. (2021). The impact of digital technologies on labor: guidelines for labor law. Nizhny Novgorod: Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod. 106 p. [in Russian].
- Filippovich, A. A. (2018). Compliance in entrepreneurial activity: the history of formation, general provisions, problems of formation in the Russian Federation. *Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina*, 3 (43), pp. 226-233. DOI: [10.17803/2311-5998.2018.43.3.225-233](https://doi.org/10.17803/2311-5998.2018.43.3.225-233) [in Russian].
- Heda, S. (2017). Due Diligence: what, how, when, and how much? *Lawyer & Law*, 32. Retrieved from <https://cutt.ly/rnUpDLq> [in Ukrainian].
- Adam, I., & Fazekas, M. (2018). Are emerging technologies helping win the fight against corruption in developing countries? Pathways for Prosperity Commission Background Paper. Ser. 21. Oxford, United Kingdom. Retrieved from <https://pathwayscommission.bsg.ox.ac.uk/Fight-against-corruption-paper>
- Cambridge Dictionary online* (2021). Compliance. Comply. Cambridge University Press. Retrieved from <https://cutt.ly/Ynkd97I>
- Halai, A., Halai, V., Hrechaniuk, R., & Datsko, K. (2021). Digital Anti-Corruption Tools and Their Implementation in Various Legal Systems Around the World. *SHS Web of Conferences*, 100, Act. 03005. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202110003005>
- International Standard Organization (2021). Online Browsing Platform. Retrieved from <https://www.iso.org/obp/ui/#search>
- Office of the Director of National Intelligence (2021). Intelligence Community Whistleblower Protections. Retrieved from <https://cutt.ly/Uv6ZJzW>
- Sidorenko, E. L. & Lykov, A. A. (2019). Digital Economy and Anti-Corruption: New Digital Models. *SHS Web of Conferences*, 71, Act. 03004. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20197103004>

Лилия Петровна Амеличева,

д-р юрид. наук, доцент

Донецкий национальный университет имени Василя Стуса МОН Украины
ул. 600-летия, 21, г. Винница, 21021, Украина

E-mail: amelicheva@donnu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

АНТИКОРРУПЦИОННИЙ КОМПЛАЕНС В ТРУДОВИХ ОТНОШЕННЯХ В СВЕТЕ ЦИФРОВИЗАЦІЇ І ДОСТИЖЕННЯ УСТОЙЧИВОГО РОЗВИТТЯ: ЕКОНОМІКО-ПРАВОВЕ ІССЛЕДОВАНИЕ

В процесі досягнення Україною Целей устійчивого розвитку і побудови Індустрії 4.0, який супроводжується глобальною цифровою трансформацією (диджиталізацією) всіх суспільних сфер діяльності, таке поліфункціональне і багатогранне явище, як корупція, зараз являється серйозною загрозою всім суспільним відносинам.

ям, среди которых трудовые отношения не исключение. Она обуславливает снижение уровня производительности труда активных предприятий-работодателей вследствие проявлений стигмы, моббинга, буллинга, прежде всего по отношению к работникам-обличителям коррупции и пр.

Целью статьи является уточнение содержания одного из основных элементов комплаенса в трудовых отношениях – антикоррупционного комплаенса – с использованием синергетического подхода, характеризующегося сочетанием наук трудового права и экономики труда, а также освещение проблематики регулирования этих отношений и разработка предложений по совершенствованию действующего антикоррупционного законодательства в сфере труда в свете цифровизации Украины и достижения устойчивого развития. Объектом исследования выступают трудовые отношения по обеспечению и поддержке антикоррупционного комплаенса на предприятиях и система антикоррупционного законодательства, в том числе в сфере труда, в Украине и за рубежом, которая регулирует эти отношения. Основным методологическим подходом исследования является синергетический, характеризующийся сочетанием наук трудового права и экономики труда.

Обоснована недостаточная определенность и малоисследованность правовой и экономической природы таких категорий, как комплаенс и антикоррупционный комплаенс, которые еще не стали общепринятыми для понятийных аппаратов экономики труда и в большей степени трудового права.

На основе теории трудового права и экономики труда дана характеристика антикоррупционного комплаенса в трудовых отношениях как условия труда и трудового договора. Выявлены проблемные вопросы реализации и регулирования трудовых отношений в сфере антикоррупционного комплаенса: низкий уровень позитивного восприятия антикоррупционной комплаенс-политики в трудовых отношениях руководством активных предприятий; существование негативных стереотипов по отношению к работникам-обличителям коррупции; отсутствие четкой методологии измерения уровня цифровизации государственных процессов, что тормозит исследование влияния диджитализации на усиление антикоррупционной борьбы. С целью решения указанных проблемных вопросов предлагается дополнение раздела X "трудовая дисциплина" КЗоТ Украины, который регламентирует внутренний трудовой распорядок на предприятии, в учреждении или организации, нормами о новых трудовых правах и обязанностях сторон трудовых отношений, которые непосредственно связаны с противодействием коррупции.

Ключевые слова: антикоррупционный комплаенс, коррупция, антикоррупционная программа, экономическая безопасность, трудовые отношения, цифровизация.

JEL: A12, M12, O33

Liliia P. Amelicheva,

Doctor of Law, Associate Professor

Vasyl' Stus Donetsk National University of the MES of Ukraine

21 600-richya str., Vinnytsia, 21021, Ukraine,

E-mail: amelicheva@donnu.edu.ua.

<https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

ANTI-CORRUPTION COMPLIANCE IN LABOR RELATIONS IN THE LIGHT OF DIGITALIZATION AND ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT: AN ECONOMIC AND LEGAL EXAMINATION

In the process of achieving Sustainable Development Goals by Ukraine and building Industry 4.0 here, which is accompanied by a global digital transformation (digitalization) of all public spheres of activity, such a multifunctional and multidimensional phenomenon as corruption is now a serious threat to all public relations, among which labor relations are no exception. It caus-

es a decrease in the level of labor productivity of active employers due to manifestations of stigma, mobbing, bullying, primarily in relation to employees who expose corruption, etc.

The purpose of the study is to clarify the content of one of the main elements of compliance in labor relations – anti-corruption compliance – using a synergetic approach characterized by a combination of labor law and labor economics, as well as to highlight the problems of regulating these relations and develop proposals for improving the current anti-corruption legislation in the field of labor in the light of digitalization of Ukraine and achieving sustainable development herein. The object of the study is the labor relations to ensure and support anti-corruption compliance at enterprises and the system of anti-corruption legislation, including in the field of labor, in Ukraine and abroad, which regulates these relations. The main methodological approach to the study of the chosen topic is synergetic, characterized by a combination of labor law and labor economics.

The results of the study in the most generalized form justify the lack of certainty and little investigation of the legal and economic nature of such categories as "compliance" and "anti-corruption compliance", which have not yet become generally accepted for the conceptual apparatus of labor economics and, to a greater extent, labor legislation.

Based on the theory of labor legislation and labor economics, the article describes anti-corruption compliance in labor relations as a condition of labor and a condition of an employment contract. The problematic issues of the implementation and regulation of labor relations in the field of anti-corruption compliance are identified: a low level of positive perception of the implementation of anti-corruption compliance policy in labor relations by the management of active enterprises; the existence of negative stereotypes in relation to employees who expose corruption; the lack of a clear methodology for measuring the level of digitalization of state processes today, which hinders the study of the impact of digitalization on strengthening the anti-corruption fight. In order to solve these problematic issues, it is proposed to supplement section X "Labor discipline" of the Labor Code of Ukraine, which regulates the internal labor regulations at an enterprise, institution or organization, with norms on new labor rights and obligations of the parties to labor relations that are directly related to combating corruption.

Keywords: anti-corruption compliance, corruption, anti-corruption program, economic security, labor relations, digitalization.

JEL: A12, M12, O33

Формат цитування:

Амелічева Л. П. (2021). Антикоруційний комплаєнс у трудових відносинах у світлі цифровізації та досягнення сталого розвитку: економіко-правове дослідження. *Економіка промисловості*. № 3 (95). С. 102-118. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.03.102>

Amelicheva, L. P. (2021). Anti-corruption compliance in labor relations in the context of digitalization of Ukraine: economic and legal research wnfields. *Econ. promisl.*, 3 (95), pp. 102-118. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.03.102>

Надійшла до редакції 10.07.2021 р.