

Україні від 24 грудня 2015 року. Відомості Верховної Ради, 2016, №6, ст. 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/921-19#n7>

5. Кхасраві О. З. Співвідношення понять «мігрант», «біженець», «переселенець», «внутрішньо переміщена особа». Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія:Юриспруденція.2016. Вип. 20. С. 73–76.

6. Малиха М.І. До проблеми сутності поняття «внутрішньо переміщені особи»: державна політика та регіональна практика. Грані. 2015. №8. URL: <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/257/244>

7. Артюх Ю. І. Правове регулювання соціального забезпечення вимушених переселенців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 19 с.

Науковий керівник – к.ю.н., доц. Малюга Л. Ю.

Сіньова Людмила Миколаївна

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСТКОВОГО БЕЗРОБІТТЯ В ПЕРІОД КАРАНТИНУ, ЯК ПРОЯВ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ

Україна є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною і правовою державою. Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

В.М. Венедиктова вважає, що характерною рисою часткового безробіття, що відрізняє дане економічно-правове явище від схожого з ним явища неповної зайнятості населення, є причина, яка веде до неповної тривалості робочого дня або тижня, а внаслідок цього і до скорочення заробітної плати робітника. Такою причиною є тимчасове погіршення фінансового становища підприємства, пов'язане із падінням обсягів виробництва, що в свою чергу призводить до вимушеного переходу на роботу в режимі неповного робочого часу [1, с. 31].

В Конвенції МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21.06.1988 року, у ст. 10 зазначається, що у сферу охоплення Конвенції входить «втрата заробітку з причини часткового безробіття, яке визначають як тимчасове скорочення нормальної або встановленої законом

тривалості робочого часу: та перерву в одержанні заробітку або скорочення його розміру з причини тимчасового припинення виробництва, без припинення трудових відносин з причин, зокрема економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану» [2].

В Наказі Міністерства соціальної політики України від 07.03.2013 року № 103 “Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю” [3] визначено механізм та умови надання застрахованим особам допомоги по частковому безробіттю.

Часткове безробіття - вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

Допомога по частковому безробіттю - кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, що надаються територіальними органами Державної служби зайнятості у районах, містах, районах у містах підприємству для виплати застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин.

Зупинення (скорочення) виробництва - зупинення (скорочення) виробництва на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (структурному підрозділі підприємства, у якому здійснюються всі етапи технологічного процесу з виробництва певного виду продукції у межах такого підрозділу), що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше трьох місяців і не перевищує шести місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 і більше відсотків на місяць, а також зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників, яке є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та виборним органом профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними. Невідворотний та тимчасовий характер зупинення (скорочення) виробництва виникає у зв'язку з: фінансовою або економічною кризою, економічною блокадою, аварією, пожежею, масовими заворушеннями, терористичним актом, війною, стихійним лихом (землетрусом, буревієм, повінню, смерчем тощо), закриттям морських проток, що трапляється на звичайному морському шляху між портами відвантаження і вивантаження; заборонаю експорту (імпорту), валютними обмеженнями, прийнятими органами державної влади; заборонаю органами державної влади використовувати матеріали, сировину, комплектуючі, що застосовувались у цьому виробництві; іншими непередбачуваними та непереборними подіями, що відбуваються незалежно

від волі та бажання підприємства і призводять до зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу.

Згідно Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв’язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)” [4] від 30 березня 2020 року № 540-IX були внесені зміни в ст. 47 та доповнення статтею 47-1 про допомогу по частковому безробіттю, яка надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв’язку із зупиненням (скороченням) діяльності через проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України, за зверненням роботодавця для її виплати працівникам. Сума допомоги по частковому безробіттю надається роботодавцям із числа суб’єктів малого та середнього підприємництва за період проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України.

Допомога по частковому безробіттю не надається у разі наявності у роботодавця заборгованості з виплати заробітної плати та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, яка виникла протягом п’яти років, що передують року зупинення діяльності.

Слід наголосити, що у разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору протягом шести місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів, - протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених п.1 статті 40 (крім повної ліквідації або припинення діяльності роботодавця), п.1 статті 36, ч.3 статті 38 Кодексу законів України про працю, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Як бачимо, державна політика спрямована на допомогу та підтримку громадян у зв’язку з частковим безробіттям на час карантину, відповідно до нового закону про соціальні гарантії, буде надаватися роботодавцям з-поміж суб’єктів малого та середнього підприємництва, для яких будуть збережені робочі місця під час карантину.

Список використаних джерел:

1. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: Науково-практичний посібник. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 36 с.

2. Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21.06.1988 року URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182 (дата звернення 09.04.2020)

3. Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.03.2013 року № 103 “Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю” URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0756-13> (дата звернення 09.04.2020)

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв’язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20> (дата звернення 09.04.2020)

Сокурєнко Лариса Віталіївна

Здобувач Міжрегіональної Академії Управління персоналом

ПЕРЕВАГИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ У ГОСПОДАРЬСЬКОМУ СУДОЧИНСТВІ

Серед переваг правового регулювання інформаційної безпеки у господарському судочинстві доцільно виділити наступні:

- наявність на сучасному етапі широких технічних можливостей для формування корпоративних систем захисту інформації суб’єктами господарювання;

- надання судом при вирішенні господарських спорів пріоритетного значення внутрішнім документам підприємства щодо віднесення інформації до конфіденційної чи такої, що становить комерційну таємницю;

- наявність обґрунтованих правових висновків судів вищих інстанцій з окремих проблемних аспектів щодо відповідальності за розголошення комерційної таємниці, що дають змогу суб’єктам значною мірою прогнозувати наслідки своїх дій;

- недопущення розголошення інформації захисниками в судовому процесі завдяки розповсюдженню режиму адвокатської таємниці, в тому числі, на дані, віднесені до комерційної таємниці.

Насамперед позитивним аспектом є те, що суб’єкти господарювання мають широкі можливості для захисту інформаційних прав завдяки використанню новітніх технологій та користуванню послугами ліцензованих постачальників інформаційних сервісів.

Адже очевидним є те, що якщо не забезпечити належним рівнем безпеки інформаційні бази підприємства, то подібні недоліки в організаційній політиці можуть призвести до втрати всієї виробничої цінності господарської діяльності та значних матеріальних втрат. Саме захист інформації від несанкціонованого доступу повинен бути першочерговим превентивним заходом для належного здійснення діяльності підприємствам, що зрештою