

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра загальноправових дисциплін

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Правове забезпечення безпеки кадрової роботи при процедурі звільнення працівників».

Студента 2 курсу, 7м групи,
спеціальності 081 «Право»
спеціалізації «Правове забезпечення
безпеки підприємницької діяльності»

Боровець
Олесе́ Анато́ліївни

Науковий керівник
кандидат історичних наук, доцент

Сушацький
Роман Петро́вич

Гарант освітньої програми
кандидат юридичних наук, професор

Крегул
Юрій Іва́нович

Київ 2019

3МІСТ

ВСТУП.....3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....7

1.1. Роль та місце кадрової безпеки і механізмів її забезпечення в системі безпеки підприємства.....7

1.2. Загрози кадрової безпеки при звільненні працівників та їх характеристики...11

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ.....15

2.1. Кадрова безпека при припиненні трудового договору за загальними підставами та за ініціативи працівника.....15

2.2. Кадрова безпека при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця.....25

2.3. Заходи кадрової безпеки при звільненні працівників які мали допуск до інформації з обмеженим допуском та правові умови притягнення їх до матеріальної відповідальності.....33

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ПРОЦЕДУРІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ.....39

3.1. Міжнародний досвід забезпечення кадрової безпеки підприємств.....39

3.2. Шляхи удосконалення механізму запобігання загрозам кадрової безпеки суб'єктів підприємництва в Україні при звільненні працівників.....45

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....52

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....57

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний етап розвитку підприємництва відзначається особливим характером та інтенсивністю змін у підходах і динаміці його становлення. Це зумовлює власників бізнесу як випрацювати нові способи та методи розбудови власної діяльності, так і удосконалювати існуючі способи захисту підприємства від різного роду загроз щодо його діяльності.

Однією із вагомих складових у побудові та функціонуванні системи безпеки підприємства є кадрова безпека. Це пов'язано з тим, що працівник може бути як елементом забезпечення захисту підприємства від реальних та потенційних загроз, так і суб'єктом посягання на його безпеку. Так, аналіз багатьох наукових досліджень показує, що основна частка збитків матеріальним активам компаній наноситься їх власним персоналом.

Тож, кадрову безпеку можна вважати визначальною в системі економічної безпеки будь-якого суб'єкта господарювання. Також, в останні роки підприємства відчують зростання загроз із боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом.

Одним з важливих заходів врегулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником, та здійсненням заходів кадрової безпеки є врегулювання порядку припинення трудового договору між роботодавцем та працівником з тих чи інших підстав. Це пов'язано з тим, що припинення трудових відносин з працівником може створювати для суб'єктів підприємництва різні загрози для його подальшої ефективної діяльності. Оскільки таке звільнення може негативно позначитись на подальшому забезпеченні трудового процесу на підприємстві, накладенні штрафних санкцій на підприємство при допущенні помилок при звільненні або привести до витоку певної таємної інформації про його діяльність.

Відтак, роботодавець має враховувати які саме ризики виникають при припиненні трудового договору з тих чи інших підстав, які типові помилки допускаються при вивільненні працівників, та які заходи потрібно здійснювати

роботодавцю щоб не бути притягненим до відповідальності за порушення трудового законодавства.

Таким чином, усе вище викладене зумовлює необхідність підвищити вимоги не тільки до кількісних, але й до якісних характеристик кадрової безпеки підприємств, особливо що стосується безпечного для підприємства вивільнення працівників.

Отже, актуальність даного дослідження полягає в аналізі загроз кадрової безпеки при процедурі звільнення працівників та виокремленні практичних рекомендацій і заходів щодо їх запобігання, які з одного боку носили б превентивний характер – тобто, попереджували можливість появи і розвитку кадрових небезпек, а з іншої сторони таких рекомендацій і заходів кадрової безпеки, які б мінімізували або і взагалі усували нанесену підприємству шкоду внаслідок появи небезпек при вивільненні працівників.

Основні аспекти кадрової безпеки підприємства досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені такі, як О. Ареф'єва, А. Джобава, З. Живко, А. Кібанов, О. Кіріченко, Г. Козаченко, О. Литовченко, Н. Логінова, М. Петрова, Ю. Чаплигіна, І. Чумаріна, А. Шаваєва, Н. Швець та ін. Водночас у сучасній науковій літературі мало дослідженим залишається питання правового забезпечення безпеки кадрової роботи при процедурі звільнення працівників.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у тому, щоб дослідити теоретичні основи забезпечення кадрової безпеки в системі безпеки підприємства, а також на їх основі розкрити організаційно-правові засади забезпечення кадрової роботи при процедурі звільнення працівників.

Для досягнення поставленої мети в дослідженні за необхідне поставлено вирішити такі **завдання**:

- з'ясувати роль та місце кадрової безпеки і механізмів її забезпечення в системі безпеки підприємства;
- визначити правову природу трудового договору і правовідносин, пов'язаних з його припиненням;

- проаналізувати підстави для припинення трудового договору передбачені чинним законодавством і нормативно-правовими актами України;
- дослідити особливості кадрової безпеки при процедурі звільнення за загальними підставами, з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця;
- виокремити конкретні кадрові загрози, які виникають безпосередньо при припиненні трудового договору та надання рекомендацій щодо усунення чи мінімізації шкоди при недобросовісних діях працівника чи порушенні законодавства роботодавцем;
- напрацювати заходи кадрової безпеки в сфері інформаційної політики підприємства (захист комерційної таємниці і конфіденційної інформації);
- проаналізувати досвід зарубіжних країн щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства;
- сформулювати шляхи удосконалення забезпечення кадрової безпеки підприємства при звільненні працівників.

Об'єкт дослідження становлять відносини, що виникають у процесі правового забезпечення безпеки кадрової роботи при звільненні працівників.

Предметом дослідження є організаційно-правові засади правового забезпечення безпеки кадрової роботи при процедурі звільненні працівників.

Методи дослідження. У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи наукових досліджень: системно-логічний підхід для дослідження поняття та характеристики кадрової безпеки (п. 1.1.); метод аналізу й синтезу та теоретичного узагальнення при визначенні механізмів забезпечення кадрової безпеки підприємства, ролі та місця кадрової безпеки в системі безпеки підприємства (п. 1.2.- 3.2.); системно-структурний аналіз для визначення заходів кадрової безпеки при процедурі звільнення працівників (п. 1.2.-2.3); процесний підхід для дослідження процесу забезпечення кадрової безпеки при звільненні працівників (п. 2.1.- 3.2); метод систематизації та причинно-наслідковий аналіз при визначенні складових елементів механізму кадрової безпеки (п. 2.1–3.2); методи систематизації та узагальнення для визначення можливостей забезпечення належних умов розвитку кадрової безпеки при процедурі звільнення (п. 2.1.-2.3,

3.1.); метод прогнозування при визначенні методів удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки підприємства (п. 3.2.).

Теоретична основа дослідження базується на наукових здобутках зарубіжних та українських учених, чинних законах та підзаконних нормативно-правових актах та аналітичних матеріалах.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес та можуть бути використані в законотворчій діяльності при усуненні наявних прогалин правового регулювання кадрової безпеки. Результати та висновки, представлені в цьому дослідженні, може бути використано в правозастосовній діяльності.

Отримані в роботі результати можуть бути використані при підготовці до лекційних та семінарських занять для студентів спеціальностей права, економіки, або стати базою для написання окремої статті чи монографії.

Окремі положення, висновки та пропозиції, викладені у даному дослідженні, мають дискусійний характер і можуть становити основу для подальших наукових досліджень.

Структура роботи відповідає поставленій меті та дослідницьким завданням. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів (7 підрозділів), висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 63 сторінок (основний текст – 55 сторінки). Список використаних джерел 66 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Роль та місце кадрової безпеки і механізмів її забезпечення в системі безпеки підприємства

Сучасна кадрова політика починає охоплювати сфери, що раніше не враховувалися у кадровій роботі. Це сфера трудових конфліктів та взаємовідносин з адміністрацією, з новими громадськими організаціями в процесі вирішення виробничих проблем, роль соціальних програм, що реалізуються організацією в умовах зростаючої конкуренції та ін. Кадрова безпека є найголовнішим чинником безпеки всіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може нанести не лише значний збиток, а й зруйнувати його.

Поняття «кадрова безпека» підприємства досить складне і багатоаспектне. З одного боку, кадри є запорукою стабільного функціонування і розвитку підприємства, з іншого — можуть бути основним джерелом загроз, здатних спричинити порушення цієї стабільності. За статистикою, близько 80 % випадків економічних злочинів здійснюють співробітники компаній [4, с.12], в той час як ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60 % знизити прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором [32, с. 246]. Дослідження існуючих наукових доробків, дало можливість визначити наявність кількох ключових підходів до трактування поняття кадрова безпека.

У першому підході кадрова безпека спрямована на вдосконалення управління персоналом підприємства. Прихильниками такого підходу можна вважати А. Джобаву, О. Кириченка та М. Петрова. Так, для прикладу О. Кириченко розуміє під кадровою безпекою правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, вирішення правових питань трудових відносин, підготовку нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [18, с. 152].

За другим підходом, кадрова безпека повинна забезпечити збільшення ефективності використання кадрового потенціалу. Послідовниками цього підходу є А. Кібанова, О. Ареф'єва та О. Литовченко. Зокрема, О. Ареф'єва та О. Литовченко трактують кадрову безпеку як сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [3, с. 96].

Третій підхід окреслює кадрову безпеку як складову економічної безпеки, що передбачає захист персоналу підприємства. Прибічниками даного підходу є Н. Логінова, Ю. Чаплигінова, Г. Козаченко, І. Чумаріна, Н. Швець, А. Шаваєв. Н. Логінова дає визначення кадрової безпеки як найбільш важливої складової економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства [33, с. 375].

Таким чином, кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому. При цьому для проведення заходів нейтралізації, мінімізації, уникнення та попередження загроз кадровій безпеці слід розглянути завдання, що повинна виконувати система кадрової безпеки [8, с. 119]. Лише за проведення чіткого, виваженого та цілісного підходу до визначення завдань системи кадрової безпеки з урахуванням специфіки та типології загроз, що на неї впливають, можна отримати ефективні результати проведених заходів.

Розглядаючи проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємства, на увагу заслуговує вивчення факторів, що провокують виникнення загроз кадрової безпеки підприємства і створюють небезпеку реалізації її інтересів, зокрема:

– низький рівень або відсутність внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Найчастіше загрози кадрової безпеки призводять до

ігнорування інтересів найманого персоналу, а невиконання зобов'язань перед працівниками (затримки виплати або зменшення заробітної плати, незаконне звільнення тощо);

– відсутність корпоративної культури, яка виражається у несприйнятті протиправних дій як з боку керівництва компанії, так і її персоналу, формування необхідних моральноетичних цінностей і норм поведінки роботодавця та працівників;

– низька ефективність контролю на етапах найму та відбору персоналу в процесі трудової діяльності, а також відсутність грамотної політики звільнення працівників, що підштовхує їх до недобросовісних вчинків;

– недостатнє опрацювання нормативно-правової бази в галузі забезпечення безпеки бізнесу, відсутність ефективної системи навчання персоналу основам протидії загрозам кадрової безпеки;

– неефективна система мотивації добросовісної поведінки персоналу [55].

Процес забезпечення кадрової безпеки – один із важливих аспектів організації економічної безпеки підприємств, оскільки є необхідним при ліквідації соціальних та економічних загроз в їх виробничо-комерційній діяльності. В останні роки підприємства відчувають зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки спричинити підприємству фінансові втрати, а й призвести до його повної втрати власниками або суттєвого зменшення ринкової вартості активів.

Головною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи та перспектив росту для виконання цілей бізнесу незалежно від об'єктивних та суб'єктивних загрозливих чинників (негативних дій, чинників ризику). Кадрова безпека є одним із складників економічної безпеки (поряд з іншими: фінансовою, силовою, інформаційною, техніко-технологічною, правовою, економічною та ін.). Деякі вчені її називають «кадровим та інтелектуальним» складником економічної

безпеки підприємства. Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними [36, с. 54].

Функції, на основі яких діє механізм забезпечення кадрової безпеки, полягають у:

- пошуку, класифікації та систематизації типових загроз, з якими пов'язані причини виникнення деструктивних та дестабілізуючих процесів у кадровій безпеці;
- оптимізації співвідношення мотиваційного механізму та системи штрафних санкцій і матеріальної відповідальності;
- організації системи аналітичної роботи із забезпечення кадрового складу та формування професійного штату персоналу;
 - забезпеченні захисту всіх складників об'єктів кадрової безпеки;
 - проведенні роз'яснювальної роботи серед персоналу та ознайомленні їх із відповідальністю за вчинення ними корупційних дій, одержання хабарів, поборів;
 - забезпеченні контролю дотримання законодавчих та нормативних документів щодо посадових зловживань, правопорушень і хабарництва серед персоналу;
 - організації навчальних та ознайомчих лекцій, семінарів, тренінгів із системою заходів щодо забезпечення кадрової безпеки на підприємстві та ознайомленні з категорію комерційної таємниці [36, с. 55].

Як і будь-яка економічна система, система забезпечення кадрової безпеки функціонує в межах правового та законодавчого поля, що є невід'ємною умовою її ефективної діяльності. Нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки становлять основні законодавчі акти, нормативно-правові документи, внутрішні положення та регламенти, які доцільно класифікувати за такими напрямками:

- 1) міжнародні стандарти безпеки ISO: – ISO 15408 «Загальні критерії оцінки безпеки інформаційних технологій»; – ISO 27001 «Система управління інформаційною безпекою»; – ISO 31000:2009 «Менеджмент ризику»;

2) законодавча нормативно-правова документація: – Конституція України; – Господарський кодекс України; – Кримінальний кодекс України; – Цивільний кодекс України; – Кодекс законів про працю; – Закон України «Про інформацію»; – Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах»; – Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції»;

3) нормативні документи внутрішньої регламентації: – статут; – посадові інструкції; – трудовий договір; – зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації; – положення про комерційну таємницю; – положення про захист комерційної таємниці; – номенклатура посадових осіб і працівників, що мають доступ до комерційної таємниці; – перелік відомостей, що є комерційною таємницею підприємства; – внутрішній розпорядок роботи підприємства; – положення про трудову дисципліну; – положення про службове діловодство; – положення про проведення службових розслідувань [36, с. 57].

1.2. Загрози кадрової безпеки при звільненні працівників та їх характеристики

Широка класифікація кадрових ризиків представлена в роботі Н. Кузнецової [29, с.62], яка розділяє їх за змістом на ризики управління персоналом та ризики персоналу, що в свою чергу також групуються за певними параметрами:

а) за джерелом їх виникнення (ризики, пов'язані з плануванням, підбором, адаптацією, організацією праці, нормуванням, мотивацією, оцінкою, розвитком та вивільненням персоналу);

б) за формою прояву (кількісні, якісні та ризики нелояльності працівників);

в) за результатами наслідків (ризики, що призводять до збитків майнових та немайнових активів підприємства);

г) за можливістю протидії реалізації кадрових ризиків (прогнозовані, непрогнозовані);

д) за загрозою сталості втрат (статичні й динамічні).

Ризики персоналу розподілені таким чином [31, с.63]:

- а) залежно від характеру та причини виникнення (професійні, правові, соціальні й ризики втрати або погіршення ділової репутації);
- б) за можливістю страхування (страховані, не потрапляють під страхування або нестраховані);
- в) за характером виникнення (об'єктивні й суб'єктивні).

Більшість наукових досліджень базується на думці, що загрози це: – події, зміни або дії, тобто загрозам притаманна динаміка; – вони завдають шкоди або порушення нормального функціонування підприємства і, як наслідок, є причиною збитків та втрат; – загрози виникають під дією певних чинників (зовнішніх та внутрішніх) і тому потребують комплексу заходів з боку підприємства для їхньої нейтралізації та усунення [54].

Відповідно до проведеного аналізу можна зробити висновок, що загроза безпеці має конкретний, адресний характер, суб'єкт і об'єкт загрози, а також виражену спрямованість (завдання збитків). Вивчення сутності суб'єктно-об'єктних відносин кадрової безпеки дає змогу зробити висновок, що в їхній основі лежать загрози безпеці, які реалізуються суб'єктом загроз відносно об'єкта безпеки, якими виступають ресурси організації (матеріальні, людські, інформаційні тощо). При цьому персонал організації може бути одночасно і суб'єктом, і об'єктом загроз, а це означає, що загрози кадрової безпеки мають двовекторний, зустрічний характер.

Розглядаючи персонал як суб'єкт загроз, об'єктом безпеки виступають ресурси роботодавця (інформаційні, інтелектуальні, матеріальні та фінансові). В цьому випадку суб'єктом загроз кадровій безпеці можуть бути не тільки працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, а й включення в їхній склад претендентів на вакантну посаду, а також колишніх працівників підприємства.

Колишній працівник, який приховав образу, роздратування, після звільнення може вжити заходи, спрямованих проти компанії: оскаржувати рішення керівництва компанії в суді, публікувати або поширювати негативну інформацію про діяльність компанії, готувати фізичну розправу з особами, яких

він вважає винними в своїх проблемах, знищувати документи, необхідні для продовження роботи компанії, передавати важливу інформацію конкурентам. У деяких випадках завдати шкоди підприємству можуть і кандидати на вакантні посади. Найчастіше «псевдо здобувачі» можуть бути представниками конкуруючих організацій, кримінальних структур, хедхантерами.

Розглядаючи персонал як об'єкт безпеки, суб'єктом загроз можуть виступати роботодавець, кримінальні структури, соціальне оточення тощо. Таким чином, людські ресурси як об'єкт кадрової безпеки мають подвійне значення. З одного боку, вони потребують захисту, а з іншого – можуть виступати як джерело загрози та небезпеки. Зазначена специфіка суб'єктно-об'єктних відносин кадрової безпеки переважно пояснюється тим, що кадрова безпека – комплекс заходів, спрямованих на локалізацію загроз, які виходять від персоналу. Кадрова безпека є комбінацією складових пов'язаних між собою складними зв'язками: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека. При цьому суб'єктами та джерелами загроз кадрової безпеки одночасно виступають як персонал, який володіє можливістю деструктивної активності щодо ресурсів організації, так і сама організація (неефективна система забезпечення безпеки, управління персоналом), а запорукою забезпечення кадрової безпеки є збалансованість інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин [57, с. 534].

Загрози безпеці підприємства з боку персоналу і на його адресу характеризуються як джерелами виникнення, видами деструктивної спрямованості, так і наслідками реалізації. За своєю суттю вони здебільшого антропогенні, оскільки створюються діяльністю людей і соціальних груп (конкурентів, клієнтів, працівників тощо). Ступінь впливу людського фактору на безпеку підприємства різна. В одних випадках загрозу зумовлює низька кваліфікація персоналу підприємства, в інших – свідомо діяльність, спрямована на заподіяння шкоди, а також неусвідомлені дії та помилки працівників [20, с. 138].

Визначимо напрямки забезпечення кадрової безпеки при звільненні працівників:

- розробка технології звільнення конкретних посад;

- запобігання ймовірних ризиків, пов'язаних зі звільненням персоналу (витік конфіденційної інформації, розкрадання баз даних і т.п.);
- розробка системи заходів, що знижують психологічну напругу співробітників, які звільняються.

Методами забезпечення кадрової безпеки при припиненні трудового договору є:

- вивчення особистості кандидата на звільнення;
- вивчення посадових обов'язків кандидата на звільнення;
- аналіз ризиків, пов'язаних з переходом співробітника, що звільняється, на роботу в іншу організацію.

При припиненні або зміні зайнятості – необхідно забезпечити захист інтересів організації при звільненні співробітників або зміні їх посадових обов'язків. З огляду на це, відповідальність та обов'язки з інформаційної безпеки, які необхідно виконувати протягом визначеного періоду після припинення трудових відносин, повинні міститися в контракті або угодах зі співробітниками та підрядниками (у т. ч. в угоді про конфіденційність, умовах роботи), що укладаються на початку співпраці між ними та організацією.

Відділ кадрів, як правило, несе відповідальність за весь процес припинення роботи і працює разом із керівником тієї особи, яка йде з посади, або підрядником з метою управління усіма аспектами забезпечення інформаційної безпеки.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Кадрова безпека при припиненні трудового договору за загальними підставами та за ініціативи працівника

Трудовий договір - угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [22].

У науці трудового права та законодавстві про працю вживаються три категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення. Припинення трудового договору - це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору). Отже, поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше за поняття «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору».

Відповідно до ст. 33 проекту Трудового кодексу зміст трудового договору складається з обов'язкових та додаткових умов. Ч. 2 ст. 33 до обов'язкових умов відносить:

- 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця - юридичної особи структурного підрозділу);

2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;

3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;

4) умови оплати праці;

5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;

б) охорона праці.

Додатковими умовами відповідно до ч. 3 ст.33 є усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ [40].

Таким чином, ми вважаємо, що одним із заходів забезпечення кадрової безпеки є застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, вказане в трудовому договорі.

Припинення трудового договору можливе тільки з підстав, передбачених законодавством. Крім того, звільнення працівника по тому чи іншому підставі можливо при дотриманні визначених законодавством умов та порядку застосування даної підстави.

Підставами припинення трудового договору відповідно до ст. 36 Кодексу законів про працю (далі -КЗпП) можуть бути:

1) угода сторін;

2) закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

3) призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 Кодексу;

4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;

5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7²) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

8) підстави, передбачені контрактом;

9) підстави, передбачені іншими законами [22].

Отже, відповідно до чинного законодавства, трудовий договір може бути припинений як з загальних, так і з додаткових підстав, а ініціювати його розірвання можуть працівник, власник або уповноважений ним орган, а також інші особи.

Однією з підстав припинення трудового договору, що безпосередньо впливає з його договірної природи, є правило, визначене п. 1 ст. 36 КЗпП України, де вказано, що трудовий договір може бути припинений за угодою його

сторін. Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що ініціатива про припинення трудового договору за цією підставою може виходити від будь-якої із сторін трудового договору [46]. В той же час згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення його за власним бажанням до закінчення двотижневого терміну попередження не вважається припиненням трудового договору за угодою сторін. Для того, щоб трудовий договір вважався припиненим за п. 1 ст. 36 КЗпП України, необхідно аби сторони домовилися про припинення трудового договору саме за цією підставою. Вони повинні досягти домовленості також про строк припинення трудового договору та про інші умови його розірвання, наприклад, про додаткові виплати працівнику. Вважається, що такі домовленості мають бути закріплені у письмовому вигляді.

Необхідно мати на увазі, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за угодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами [20].

За угодою сторін може бути розірваний як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір, укладений на час виконання певної роботи, на час виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, на час виконання сезонних робіт, а також контракт.

З точки зору постановки на облік у службі зайнятості та виплати допомоги по безробіттю, для працівника більш вигідним є звільнення за угодою сторін, ніж звільнення за власним бажанням.

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).

Анулювання домовленостей може мати місце лише при взаємній згоді роботодавця і працівника.

Припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії передбачено пунктом 2 статті 36 КЗпП України.

З цієї підстави може бути припинений трудовий договір, укладений лише на визначений строк. Припинення трудового договору по закінченні строку не потребує заяви чи якогось волевиявлення працівника.

Строковий трудовий договір розривається по закінченні строку його дії, за винятком випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення. Якщо в останній день строку дії договору працівник не був звільнений, трудові відносини вважаються продовженими на невизначений строк.

Частина 2 ст. 36 КЗпП України передбачає, що зміна підпорядкованості підприємства не є підставою для розірвання трудового договору. Це ж саме стосується випадку зміни власника, а також реорганізації підприємства. Тут також дія трудового договору продовжується. Розірвання трудового договору можливе лише у разі, якщо в результаті реорганізації проводиться скорочення чисельності або штату працівників [20].

Передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи. При розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі,

організації) інша робота або запропоновано роботу, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Оскільки згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 р.) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу є підставою для припинення трудового договору відповідно до пункту 3 статті 36 КЗпП України [20].

Для звільнення працівник має подати роботодавцю повістку військкомату або інший документ, що підтверджує призов чи прийняття на військову службу. У цьому випадку роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, з виплатою йому не менше двомісячного середнього заробітку.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника залежить від того, чи це є трудовий договір, укладений на визначений строк чи строковий договір.

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію;

прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

При відсутності у заяві працівника прохання про звільнення його до закінчення строку попередження, розірвання власником або уповноваженим ним органом трудового договору до настання двотижневого строку є незаконним.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Пункт 5 статті 36 КЗпП України передбачає дві різні підстави для припинення трудового договору — переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію та перехід працівника на виборну посаду [20].

Для звільнення працівника за першою з вищеназваних підстав необхідна угода трьох сторін — нового роботодавця, працівника, попереднього роботодавця.

Процедура звільнення провадиться в такому порядку:

- новий роботодавець звертається з листом до попереднього роботодавця з проханням звільнити працівника в порядку переведення;
- працівник подає попередньому роботодавцю заяву з проханням про звільнення у порядку переведення на іншу роботу до іншої організації або заяву про згоду на таке переведення, якщо ініціатива належить новому роботодавцю;
- попередній роботодавець у разі згоди видає наказ про звільнення працівника у порядку переведення за пунктом 5 статті 36 КЗпП України (цьому зазвичай передуює відповідна резолюція на заяві працівника).

Роботодавець, до якого працівник переводиться на роботу, в проханні про переведення вказує строк, протягом якого діятиме його обов'язок щодо прийняття на роботу працівника у порядку переведення.

Якщо попередній роботодавець не згодний на звільнення працівника у порядку переведення, можна запропонувати працівникові написати нову заяву — про звільнення за власним бажанням.

При згоді всіх учасників правовідносин на звільнення працівника у порядку переведення попередній роботодавець повинен звільнити його не пізніше як у місячний термін після отримання заяви працівника та листа нового роботодавця.

Звільнення працівника за другою з підстав — у зв'язку з його переходом на виборну посаду — можливе за наявності відповідного документа про обрання. Пункт 5 статті 36 КЗпП України застосовується лише при звільненні осіб, обраних на посаду згідно з чинним законодавством.

Варто зауважити, що і наказ про звільнення, і запис у трудовій книжці мають не тільки містити посилання на пункт 5 статті 36 КЗпП України, а й точно вказувати підставу припинення трудового договору.

Відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП України підставами для розірвання трудового договору є відмова працівника від переведення в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

Припинення трудового договору за першою з цих підстав допускається, коли організація змінює своє місцезнаходження, переводиться в іншу місцевість. «Інша місцевість» — це інший населений пункт відповідно до існуючого адміністративно-територіального поділу.

Зміна істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інше — може провадитися у зв'язку з обґрунтованими виробничими, організаційними чи економічними причинами.

Відповідно до статті 32 КЗпП України та статті 7 Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен письмово не пізніше як за два місяці до переміщення підприємства в іншу місцевість чи до зміни істотних умов праці попередити про це працівника [43].

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір за пунктом 6 статті 36 КЗпП України може бути припинений не раніше як через два місяці після попередження працівника. Варто зауважити, що при цьому роботодавець повинен мати фактичні докази відмови працівника від переведення або від продовження роботи за нових істотних умов праці.

Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язковою.

Пунктом 7 статті 36 КЗпП України передбачено таку підставу для припинення трудового договору, як набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи. Виключають можливість продовження даної роботи вироки, якими призначено покарання у вигляді позбавлення волі, позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю.

Слід зауважити, що підставою для припинення трудового договору є саме набрання вироком суду законної сили, оскільки лише винесення обвинувачення, що перешкоджає продовженню роботи, не є підставою для припинення трудового договору. Таким чином, застосування пункту 7 статті 36 КЗпП України можливе лише при наявності документального підтвердження [20].

Згідно статті 26 Закону України «Про запобігання корупції» особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зазначеним у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, які звільнилися або

іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється:

1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укласти трудові договори (контракти) або вчинити правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, якщо особи, зазначені в абзаці першому цієї частини, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців;

2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом;

3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності.

2. Порухення встановленого пунктом 1 частини першої цієї статті обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору.

Правочини у сфері підприємницької діяльності, вчинені з порушенням вимог пункту 1 частини першої цієї статті, можуть бути визнані недійсними.

У разі виявлення порушень, передбачених частиною першою цієї статті, Національне агентство звертається до суду для припинення трудового договору (контракту), визнання правочину недійсним [41].

Протягом десяти років з дня набрання чинності Законом «Про очищення влади (тобто з 16.09. 2014 до 16.09.2024 року)» посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), не можуть обіймати особи, зазначені у частинах першій, другій, четвертій та восьмій статті 3 цього Закону, а також

особи, які не подали у строк, визначений цим Законом, заяви, передбачені частиною першою статті 4 цього Закону.

Особи, зазначені у частинах третій, п'ятій - сьомій статті 3 цього Закону, не можуть обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація), протягом п'яти років з дня набрання чинності відповідним рішенням суду [44].

Згідно з пунктом 8 статті 36 КЗпП України підставами для припинення трудового договору можуть бути додаткові, не передбачені законодавством підстави, зазначені у контракті.

Відповідно до статті 21 КЗпП України контракт є особливою формою трудового договору. Строк дії контракту, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання (у тому числі дострокового) договору можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Прийняття (наймання) на роботу працівників шляхом укладання з ними контракту може здійснюватись у випадках, прямо передбачених законами. Якщо укладання контрактної форми трудового договору з працівником не передбачено законами України, то умови її застосування є недійсними. Також недійсними вважаються умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором [20].

2.2 Кадрова безпека при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця

Статтею 40 КЗпП визначені такі підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу:

1. Розірвання трудового договору у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

Пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП передбачена можливість звільнення працівника за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації,

реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення, чисельності або штату працівників.

Варто зазначити, що відповідно до статті 42 КЗпП, при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При цьому, при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається таким працівникам:

- сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби [20].

За загальним правилом про розірвання трудового договору з працівником власник або уповноважений ним орган зобов'язаний під розписку попередити працівника особисто не пізніше ніж за два місяці до звільнення, одночасно запропонувавши працівникові іншу роботу на цьому ж підприємстві.

Якщо ж працівник, який підлягає звільненню, не погоджується на запропоновану йому роботу, подальше своє працевлаштування він здійснює самостійно або через державну службу зайнятості, куди власник або уповноважений ним орган зобов'язаний надавати інформацію про наступне звільнення працівників із зазначенням їх професій, спеціальностей, кваліфікацій та розміру оплати праці.

Також доцільно звернути увагу на те, що стаття 42-1 КЗпП передбачає, що працівники, звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року з моменту звільнення мають право на укладення трудового договору, у разі якщо власник або уповноважений ним орган провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

2. Розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе при виявленні невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи (пункт 2 частини першої статті 40 КЗпП).

Слід зазначити, що виконання окремих видів робіт вимагає наявності документа про освіту та присвоєння кваліфікації, про проходження перевірки знань, про допуск до роботи.

Звільнення працівника за такою підставою, як невідповідність працівника займаній посаді можливе за ініціативою власника або уповноваженого ним органу у випадку дискваліфікації, відсутності документа про освіту, досвіду трудової діяльності.

Невідповідність працівника посаді, яку він займає, або виконуваній роботі може виявлятися також у стані здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи.

Наявність протипоказань обов'язково фіксується у медичному висновку, згідно з яким працівника визнано інвалідом і йому рекомендована робота інша, ніж раніше ним виконувана.

У такому випадку власник або уповноважений ним орган може перевести працівника на іншу менш кваліфіковану або більш легку роботу (за його згодою), з урахуванням медичного висновку або звільнити такого працівника у разі неможливості переведення його на легшу роботу.

3. Розірвання трудового договору у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків

Пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП передбачена така підстава припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, як розірвання трудового договору з працівником у разі систематичного невиконання ним без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Застосування цієї норми можливе за таких умов:

- працівником допущено невиконання або неналежне виконання покладених на нього трудових функцій навмисно;
- зазначене невиконання або неналежне виконання трудових функцій стосується саме трудових обов'язків, визначених трудовим договором;
- систематичність невиконання обов'язків.

За загальним правилом для звільнення працівника за такою підставою власник або уповноважений ним орган повинен застосувати до працівника заходи дисциплінарного впливу, витребувати у працівника пояснення в письмовій формі стосовно вчиненого проступку.

4. Прогул як підстава розірвання трудового договору

На підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір у випадку здійснення працівником прогулу без поважних причин.

Прогул – це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом).

Для звільнення працівника за такою підставою власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, підтверджуючі відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня.

Доцільно зазначити, що невихід на роботу у зв'язку із самовільним використанням працівником відпустки, відгулів за відпрацьовані раніше дні, залишення роботи без попередження власника чи уповноваженого ним органу визнаються прогулом і можуть бути причиною звільнення працівника.

5. Розірвання трудового договору у разі тривалого нез'явлення на роботу

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

При цьому слід зазначити, що вихід на роботу хоча б на один день перериває цей строк. І надалі чотиримісячний строк повинен обчислюватися знову. Підсумовуватися періоди нез'явлення на роботу тривалістю менш як чотири місяці не можуть.

6. Поновлення працівника на роботі як підстава звільнення іншого працівника

Ще однією з підстав звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу є поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. При цьому, поновлення є підставою для звільнення тільки в тому випадку, якщо воно проводиться відповідно до законодавства.

Поновлення на роботі можливе у таких випадках:

- згідно з рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав;
- якщо працівник звільнений без погодження з профспілковим органом, (у випадку, коли погодження з профспілковим органом є обов'язковим згідно з законом);
- у випадку, якщо працівника звільнено з роботи у зв'язку з незаконним засудженням.

7. Розірвання трудового договору у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння

На підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган може розірвати трудовий договір з працівником за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Для звільнення працівника з цієї підстави достатньо одноразового вчинення такого факту порушення трудової дисципліни.

Підтвердженням факту появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння може слугувати медичний висновок за результатами огляду працівника, а також акт, який складено керівництвом за участі представників громадськості [20].

8. Вчинення розкрадання як підстава розірвання трудового договору

Підставою для розірвання трудового договору з працівником є вчинення ним за місцем роботи розкрадання майна власника або уповноваженого ним органу незалежно від кількості і вартості викраденого (пункт 8 частини першої статті 40 КЗпП).

Звільненими за такою підставою можуть бути працівники, провина яких встановлена вироком суду, що набрав законної сили, або підтверджена постановою компетентного органу про накладання адміністративного стягнення.

Доцільно наголосити на тому, що Кодекс законів про працю України (частина друга статті 40) передбачає, що звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, із невідповідністю працівника займаній

посаді, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, допускається лише у випадку, коли працівника неможливо перевести за його згодою на іншу роботу.

Також не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті – нез'явлення на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації (частина третя статті 40 КЗпП).

В окремих випадках для звільнення працівника необхідна попередня згода виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Такими випадками є: зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації); виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі; систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку; прогул; тривале нез'явлення на роботі; поява на роботі в нетверезому стані; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Водночас, Кодексом передбачені й додаткові підстави розірвання трудового договору за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників.

Так, трудовий договір може бути розірваний також у випадках:

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;
- винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [20].

Для забезпечення кадрової безпеки підприємства при розірванні трудового договору або при звільненні необхідно отримати від звільненого письмове зобов'язання про нерозголошення отриманих відомостей і роз'яснити можливість настання юридичних наслідків від розкриття комерційної таємниці. Втім, завдати шкоди підприємству може будь-який звільнений співробітник, якщо він залишиться незадоволений ставленням керівника або колег до себе, оплатою праці або системою мотивації і захоче завдати підприємству шкоду. Це може бути і пряме розкрадання коштів, технологій, інформації, й створення негативного образу компанії або її перших осіб. Ображений співробітник може зіпсувати відносини з партнерами та клієнтами, пустити неправдиві чутки.

Основною рекомендацією при звільненні співробітників є створення таких умов для звільненого, за яких він залишав би підприємство без почуття образи, злості, помсти. Лише тоді є гарантія, що звільнений працівник не зашкодить

компанії, не скористається відомою йому комерційною інформацією в інтересах конкурентів чи криміналітету. Тому при звільненні працівника керівництву компанії рекомендується провести з ним бесіду, під час якої з'ясувати справжні причини звільнення, дізнатися, що він думає. Звісно, щоб працівник після звільнення не став небезпечним для компанії, треба виконати всі зобов'язання перед ним, в тому числі щодо виплат.

Якщо проводиться скорочення персоналу, то звільненим працівникам необхідно дати позитивні рекомендації, підказати, в які компанії можна надіслати своє резюме. Не можна забувати, що всі учасники трудових відносин – люди, і спілкування з ними на основі взаємоповаги – запорука захисту від багатьох неприємностей.

2.3. Заходи кадрової безпеки при звільненні працівників, які мали допуск до інформації з обмеженим доступом та правові умови притягнення їх до матеріальної відповідальності

Перш ніж говорити про кадрову безпеку при звільненні працівників, які мали доступ до інформації з обмеженим доступом, варто розглянути поняття «інформації з обмеженим доступом», а також перелік осіб, які мають доступ до неї.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про інформацію» за порядком доступу інформація поділяється на відкриту інформацію та інформацію з обмеженим доступом. Будь-яка інформація є відкритою, крім тієї, що віднесена законом до інформації з обмеженим доступом [42].

Законодавство до інформації з обмеженим доступом відносить: конфіденційну, таємну та службову інформація.

Розглянемо ці види детальніше. Відповідно до Закону України «Про інформацію» конфіденційна інформація – це інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень. Конфіденційна інформація може

поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом [42]. Закон України «Про доступ до публічної інформації» дає визначення, що це інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень, та яка може поширюватися у визначеному ними порядку за їхнім бажанням відповідно до передбачених ними умов [39]. Господарський кодекс визначає конфіденційну інформацію як відомості, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою діяльністю суб'єкта господарювання, що не є державною таємницею, розголошення яких може завдати шкоди інтересам суб'єкта господарювання [10]. Відповідно до Цивільного кодексу конфіденційною є інформація, яка секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Таким чином ми бачимо, що законодавець дає чітке визначення поняття «конфіденційна інформація» [52].

Закон України «Про доступ до публічної інформації» дає визначення поняття «таємної інформації». Відповідно до ст. 8 таємною інформацією є інформація, доступ до якої обмежується відповідно до частини другої статті 6 цього Закону, розголошення якої може завдати шкоди особі, суспільству і державі. Таємною визнається інформація, яка містить державну, професійну, банківську таємницю, таємницю досудового розслідування та іншу передбачену законом таємницю.

Ст. 9 Закону України «Про доступ до публічної інформації» дає перелік відомостей, які можуть бути віднесені до службової таємниці:

- 1) що міститься в документах суб'єктів владних повноважень, які становлять внутрівідомчу службову кореспонденцію, доповідні записки, рекомендації, якщо вони пов'язані з розробкою напряму діяльності установи або

здійсненню контрольних, наглядових функцій органами державної влади, процесом прийняття рішень і передують публічному обговоренню та/або прийняттю рішень;

2) зібрана в процесі оперативно-розшукової, контррозвідувальної діяльності, у сфері оборони країни, яку не віднесено до державної таємниці [39].

Які ж відомості відносять до комерційної таємниці підприємства? За загальним правилом, суб'єкт господарювання самостійно визначає коло відомостей (об'єм інформації), що становлять для нього комерційну таємницю (ч. 1 ст. 36 Господарського Кодексу) [10]. Відповідно до ч. 2 ст. 505 Цивільного Кодексу комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру [52]. Виняток становлять лише ті відомості, які згідно із законодавством не можуть бути віднесені до комерційної таємниці. Їх перелік наведено в постанові Кабінету Міністрів «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці» [45].

Зважаючи на усталену практику, до комерційної таємниці належить така інформація:

- рівень прибутку та цінова політика;
- плани розвитку підприємства (бізнес-плани);
- відомості про укладені або заплановані договори;
- дані про контрагентів (постачальників і покупців);
- власні винаходи та раціоналізаторські пропозиції, які не захищено авторським або патентним правом;
- власні аналітичні огляди ринку, маркетингові дослідження [2].

На жаль, у КЗпП взагалі не згадується таке поняття, як комерційна таємниця. Це ускладнює створення ефективної системи її захисту на підприємстві. Щоб визначити перелік відомостей, які становлять комерційну таємницю, підприємство повинне розробити та затвердити відповідним наказом Положення про комерційну таємницю. Цей внутрішній нормативний акт має містити основні принципи регулювання та поведіння персоналу з такою

інформацією. Надалі, у разі виникнення конфліктної ситуації, він стане у великій пригоді.

Конфіденційна інформація має бути викладена так, щоб працівники мали чітке (що усуває неоднозначне тлумачення) уявлення, про які самі дані йдеться. Наприклад, якщо в Положенні про комерційну таємницю зазначено, що закритими є відомості про плани розширення виробництва та рівень цін на продукцію (без уточнення виду конкретних бюджетів, договорів тощо), то працівники можуть просто не зрозуміти, що ж саме вони мають тримати в секреті. І притягти їх до відповідальності в разі, якщо вони через незнання розголосили важливу інформацію, буде проблематично. Тому в Положенні про комерційну таємницю (додатку до нього) слід навести якомога докладніше весь перелік закритої інформації із зазначенням виду носія, сфери застосування та конкретного змісту інформації.

Крім того, можна окремо розробити та затвердити переліки відомостей, що становлять комерційну таємницю. Якщо ж підприємство займається діяльністю, пов'язаною з інженерними або комп'ютерними розробками, здійснює науково-дослідні або прикладні розробки та/або випускає технічну чи проектну документацію, рекомендується включити відповідний розділ до статуту підприємства. Окремо слід передбачити відповідні положення щодо комерційної таємниці у трудових договорах (якщо вони укладаються в письмовій формі) та посадових інструкціях працівників.

Проаналізувавши вищезгадане, ми вважаємо, що заходами забезпечення кадрової безпеки при звільненні працівника є:

- вказівка про комерційну таємницю в документах підприємства;
- виконання всіх зобов'язань перед звільненням;
- застереження про заходи, які застосовуються за неправомірне розголошення таких відомостей.

Найефективнішим способом захисту комерційної таємниці є відшкодування завданих збитків. Оскільки при розголошенні комерційної таємниці втрачається фактична монополія її володаря, то вимога про припинення порушення просто

втрачає сенс. У цих випадках єдиною дієвою можливістю компенсувати завдану шкоду є відшкодування понесених збитків. Але, нажаль, використання даного способу захисту в рамках трудових відносин практично не врегульовано. Частково це пояснюється правовою природою поняття комерційної таємниці, труднощами в оцінці втрат економічних втрат. Хоча загальним правилом ст. 22 Цивільного кодексу України і передбачено відшкодування збитків в повному об'ємі, проте норми трудового закону встановлюють дещо інші принципи. Згідно ст. 132 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству працівником під час виконання своїх трудових обов'язків (в тому числі і розголошення комерційної таємниці) останній відшкодовує шкоду в обсязі свого середнього місячного заробітку [20].

Діючий закон не визначає розголошення комерційної таємниці підставою повної матеріальної відповідальності працівника. Звідси стягнути збитки з недобросовісного працівника у повному обсязі роботодавець має тільки у таких випадках: у разі укладення договору про повну матеріальну відповідальність або відшкодування шкоди в рамках цивільного позову в кримінальному процесі. Ст. 135-1 КЗпП та діюча до нашого часу постанова Державного комітету Ради міністрів СРСР з праці та соціальних відносин від 28 грудня 1977 року №447/24 [60454] закріплюють можливість підписання договорів про повну матеріальну відповідальність та відповідно стягнення збитків в повному обсязі виключно з повнолітніми працівниками, що займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Тому надзвичайно поширена практика серед роботодавців укладати договори про повну матеріальну відповідальність з усім персоналом незалежно від специфіки посадових обов'язків має хіба що психологічний ефект – такі договори є нікчемними в силу норми закону та не несуть жодних юридичних наслідків для працівника.

Іншою можливістю відшкодування збитків є відшкодування шкоди в рамках цивільного позову в кримінальному процесі. Після порушення кримінальної справи за розголошення комерційної таємниці (статті 231, 232 Кримінального

кодексу України [26]) та переданні справи на судовий розгляд, роботодавець має право подати цивільний позов щодо відшкодування завданих збитків. У разі визнання особи винною у скоєнні злочину (незалежно від фактично призначеного покарання) розглядаються вимоги цивільного позивача. З врахуванням поданих доказів, враховуючи особу порушника суддя в резолютивній частині вироку зазначає, в якому саме розміри вимоги роботодавця підлягають задоволенню.

Виникають складності, подекуди неможливість точного встановлення збитків, завданих розголошенням комерційної таємниці. В такій ситуації суд може скористатися пунктом 5 частини 2 статті 432 Цивільного кодексу України, яким закріплена можливість застосування разового грошового стягнення замість відшкодування збитків за неправомірне використання комерційної таємниці. Конкретний розмір стягнення (незалежно від фактично заявленої роботодавцем суми) встановлюється судом відповідно до закону з урахуванням вини працівника та інших обставин, що мають істотне значення для справи [52].

Порівняно новим механізмом захисту комерційної таємниці є укладення договору про нерозголошення комерційної таємниці з зазначенням конкретного грошового штрафу за такі дії. Попри законодавчу невизначеність можливості покладення таких додаткових зобов'язань на працівника, суд при вирішенні спору звертає більше уваги на достатності доказової бази протиправної поведінки [58, с. 624].

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ПРОЦЕДУРІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Міжнародний досвід забезпечення кадрової безпеки підприємств

Українські підприємства все частіше стикаються з проблемами плинності кадрів, відсутності достатньої кількості персоналу з необхідними кваліфікаційними навичками, втрати науково-технічних кадрів тощо, а відтак, проблема кадрової безпеки подальшого розвитку набуває загрозливих масштабів. Суттєвий вплив на загострення даної проблеми в останні роки має і активізація трудової міграції. Так, за даними Міністерства закордонних справ України, кожного року з країни за кордон виїжджає близько 1 мільйона громадян [16]. Україна має найвищий рівень плинності кадрів в Європі – за рік кожен п'ятий робітник звільняється і через це українські компанії вже зараз називають дефіцит кадрів критичним. Погіршує ситуацію активне переманювання та залучення робітників з України іншими державами. У найближчі роки за оцінками експертів [1] міграційні процеси з України навіть посиляться за рахунок високого попиту на кваліфіковану робочу силу в країнах Східної Європи та окремих країнах Західної Європи.

Масштаби та прогнозовану динаміку міграційних процесів на фоні погіршення демографічної ситуації слід розглядати як найвагомішу загрозу кадровій безпеці підприємств та економічній безпеці держави, що проявляється, в тому числі, у зниженні темпів економічного зростання. Основу міграційного потоку складають висококваліфіковані робітники, інженерно-технічний персонал, які не мають можливості працевлаштування на українських підприємствах з належним рівнем оплати праці. Однак питання забезпечення кадрової безпеки на підприємствах значною мірою визначаються загальнодержавною політикою в сфері заробітної плати, соціального захисту, освіти та пенсійного забезпечення.

Основною складовою кадрової безпеки на підприємстві є персонал. Тому важливо забезпечити такі умови, аби вони не потрапили під вплив негативних факторів та ризиків, що зменшать ефективність діяльності, призведуть до

різноманітних конфліктних ситуацій, призведуть до підвищення плинності кадрів. Тому служба безпеки на підприємстві повинна вчасно розпізнавати та знешкоджувати їх негативний вплив [48, с. 233].

Основним джерелом надходження персоналу на підприємство є набір персоналу. Це досить важливий та трудомісткий процес. В Україні процес набору кадрів проводиться не тільки за участю як директора підприємства, працівника відділу кадрів, начальника відділу куди буде влаштовуватись майбутній працівник, а й за участю начальника служби безпеки підприємства. Процес планування набору та його управління спрямований на забезпечення належного рівня безпеки, та охоплює подальше навчання, мотивацію та контроль за виконанням працівників їх подальших обов'язків.

Оцінювання ділових якостей працівника при прийомі його на роботу ускладнене і також зводиться до вивчення його потенціалу. При відборі персоналу найчастіше приходиться мати справу з оцінюванням особистих якостей людини на відповідність вимогам посади. В минулі роки на перше місце, особливо при відборі керівників, висувалося оцінювання ідеологічної позиції людини. В даний час такого роду критерій втратив своє значення, але відношення претендента до економічних реформ, знання нових офіційних матеріалів і наявність елементів нового економічного мислення представляються важливими. Головною вимогою при відборі кадрів є професійна компетентність претендента.

В зарубіжних організаціях функції з проведення оцінки кадрів розподіляються між лінійними керівниками та кадровими службами. Кадрові служби, виходячи із корпоративної політики, розробляють процедури їх практичного використання. Кадровики допомагають впроваджувати систему оцінок, розробляють програми навчання, проводять опитування, організують збереження всієї інформації в банках даних. Фактична й оціночна інформація, що збирається на багатьох фірмах за найширшою програмою, являє собою реальну базу кадрового планування, розрахунку потреб у допоміжному персоналі, прогнозування програм внутрішньо фірмового навчання, організації конкурсного заміщення вакантних посад і, безумовно, оплати праці співробітників. У різних

організаціях акцент робиться залежно від кадрової політики на ті чи інші проблеми. Вирішальна роль в оцінці персоналу належить безпосередню начальнику, який добре знає своїх підлеглих, несе повну відповідальність за результати їх діяльності, застосування заходів заохочень та покарань, за їх навчання та розвиток [28, с. 63].

Оскільки кадрова безпека є складовою системи економічної безпеки, то варто розглядати дане питання повністю. Головною умовою нової якості економічного зростання, як зазначено в Стратегії національної безпеки України, є забезпечення економічної безпеки шляхом, у тому числі, системної протидії організованій економічній злочинності та «тінізації» економіки на основі формування переваг легальної господарської діяльності та водночас консолідації інституційних спроможностей фінансових, податкових, митних та правоохоронних органів, виявлення активів організованих злочинних угруповань та їх конфіскації [4].

Даючи загальну характеристику поточного стану розвитку сектора економічної безпеки в усіх розглянутих країнах, можна окремо виділити відносно стабільні економічні системи (Великобританія, Італія, Іспанія, Нідерланди, Німеччина, Франція). Ці країни переважно зосереджені на підвищенні ефективності економіки і одночасно підтримують існуючий рівень особистої економічної безпеки своїх громадян. Про нові країни-членів ЄС (Болгарія, Польща, Румунія, Словаччина, Угорщина, Чехія) можна сказати, що вони вже завершили реформи «першого покоління» (з акцентом на реструктуризацію і перепідпорядкування) і перейшли на завершальну стадію реформ структур безпеки [5, с. 3].

Аналізуючи трактування до економічної безпеки держави в країнах Європейського Союзу переконливо свідчить про те, що рівень безпеки залежить від багатьох факторів. Для того щоб не опинитися в ситуації держави без власної незалежної економічного майбутнього, Україні потрібно запровадити цілеспрямовану роботу щодо виходу з економічної кризи, запобіганню реальних загроз, боротьби з корупцією, кримінальними елементами в економіці. В цій

залежності дуже важливо не тільки розуміти сутності економічної безпеки на всіх рівнях (міжнародному, національному, регіональному, особистісному), а й конкретні дії управлінських структур щодо наближення рівня економічної безпеки України до європейського рівня [28, с. 231].

У контексті посилення соціально-економічного згуртування країн-учасниць ЄС, важлива роль належить Лісабонській стратегії. Відповідно до вищезгаданого документа, основними пріоритетами у напрямку зміцнення економічної безпеки країн-членів ЄС та в цілому європейського континенту мають стати: принцип спільного програмування, який використовується в проектах міжнародного співробітництва, поліпшення інноваційної участі у напрямку зростання конкурентоспроможності економічних регіонів в цілому, розвиток сільських територій та посилення територіальної єдності за рахунок екстенсивного розвитку значної частини регіонів ЄС. Країни – члени ЄС мають значний позитивний досвід реалізації євроінтеграційних стратегій на регіональному рівні. За кордоном самоврядні органи мають багатий арсенал інструментів і важелів економічного, правового та фінансового впливу на відстоювання регіональних інтересів та забезпечення соціально-економічної безпеки територій [20, с. 297].

Варто приділити увагу характеристиці підходів до забезпечення економічної безпеки. Для Чехії, Болгарії, Угорщини, Польщі, Словаччини характерним є відсутність спеціальної законодавчої бази щодо забезпечення економічної безпеки; орієнтир на відповідні нормативно-правові акти ЄС; врахування геополітичної ситуації, вектору і стратегії розвитку економіки відповідно до тенденцій регіонального та світового еволюційного процесу, напрямку економічних реформ.

Для Великобританії характерним у сфері забезпечення економічної безпеки є: окремі норми, які регламентують економічну безпеку, містяться у нормативно-правових актах у сфері оборонної політики. Вони ґрунтуються на оцінках національних інтересів і реалізуються через їх захист; методи щодо забезпечення економічної безпеки пов'язані з прогнозуванням і запобіганням найбільш небезпечних зовнішніх і внутрішніх ризиків.

Країнам Балтії притаманним є те, що методи забезпечення економічної безпеки спрямовані насамперед на реалізацію фінансово-економічної безпеки.

Німеччина характеризується тим, що спеціальна законодавча база щодо забезпечення економічної безпеки відсутня. Основні питання з цієї проблеми відображаються в директивах Міністерства оборони, які регламентують найважливіші сфери ринкової діяльності та визначають контрольні функції держави.

Для Румунії характерним є те, що питання забезпечення економічної безпеки містяться в Стратегії національної безпеки. Основними напрямками забезпечення економічної безпеки є: здійснення ефективних заходів макроекономічної стабілізації, прискорення структурних реформ в економіці, створення приватного сектора, залучення іноземних інвестицій та підтримка малого і середнього бізнесу; узгодження фінансово-економічного законодавства, фінансової, економічної і митної політики із законодавством ЄС тощо.

Франція характеризується тим, що спеціальна законодавча база щодо забезпечення економічної безпеки відсутня. Окремі положення щодо економічної безпеки відображені в Законі «Про національну безпеку». Забезпечення економічної безпеки спрямовані на зниження вразливості господарської системи країни, збереження самостійності зовнішньої політики, усунення диспропорцій у рівні економічного розвитку суб'єктів господарювання; недопущення надмірної зовнішньої залежності в найважливіших секторах економіки, мінімізацію ризиків, пов'язаних із залежністю від зовнішнього світу [23, с. 507].

Аналізуючи концепцію економічної безпеки США, слід наголосити на таких її основних напрямках, як забезпечення національних економічних інтересів у конкурентній боротьбі із суперниками на світових ринках, захист інтересів держави у високотехнічних сферах, а також зміцнення її можливостей щодо виконання міжнародних зобов'язань у торговельно-економічній та інших сферах. У стратегії національної безпеки США прямо сказано, що для підтримки високого рівня боєздатності озброєних сил необхідно підвищувати ефективність і

конкурентоспроможність економіки, відкривати нові іноземні ринки і створювати нові робочі місця.

Американська система заснована на розгляді діяльності управління як самостійної професії і наявності самої розвинутої у світі мережі навчальних закладів, інших навчальних центрів і спеціальних програм, що забезпечують широку підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів. Вона пристосована до умов високої мобільності керівного складу в промисловості США, що ускладнює проблему формування резерву кадрів [13, с. 112].

Доцільно враховувати і досвід Японії, де вченими у 1980-х роках запропонований аналітичний метод оцінки «національної сили» держави. «Національна сила» держави визначається, по-перше, здатністю вносити внесок в міжнародне співтовариство, в його економічну, фінансову і науково-технічну сфери діяльності, по-друге, здібністю до виживання в кризових і екстремальних міжнародних умовах. По-третє, здатністю просувати і відстоювати свої національні інтереси, спираючись на всі компоненти «комплексної національної сили», зокрема за допомогою силового тиску [56, с. 269].

Сучасний японський підхід до вирішення проблем економічної безпеки базується на двох принципах: - збереження та розвиток економічної потужності країни; - формування сприятливого глобального середовища, що забезпечить максимальну реалізацію національних інтересів. Таким чином, спільного за змістом є досить багато у категорії «економічна безпека» та «національна сила», особливе місце посідає здібність до виживання в кризових ситуаціях [50, с. 192]. Японська кадрова політика є досить складним, але ефективним механізмом функціонування великих японських корпорацій. Зважаючи на те, що Японія займає передові економічні позиції та з кожним роком пропонує нові технології, зрозуміло, що принципи японського управління й підбору персоналу є досить ефективними. Водночас не кожній країні під силу запровадити японську систему управління на своїх підприємствах, тому що майже все залежить від менталітету країни та її історичних особливостей та традицій, які формувалися протягом усього періоду існування країни.

Як засвідчує світовий досвід, ключовим елементом системи забезпечення економічної безпеки держави є ефективний механізм визначення загроз національним економічним інтересам, що створюють безпосередню небезпеку національній економічній системі, порушуючи цим самим макроекономічну рівновагу та процес суспільного відтворення.

3.2. Шляхи удосконалення механізму запобігання загрозам кадрової безпеки суб'єктів підприємництва в Україні при звільненні працівників

Кадрова безпека є найбільш важлива складова економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства [33, с. 372]. Саме тому доцільно проаналізувати процес забезпечення кадрової безпеки.

На перших стадіях процесу забезпечення кадрової безпеки здійснюється аналіз джерел негативних факторів впливу та оцінка можливої шкоди від таких дій. З-поміж основних негативних впливів на кадрову безпеку підприємства виокремлюють недостатню кваліфікацію працівників тих чи інших структурних підрозділів, їхнє небажання або нездатність забезпечити реалізацію інтересів власників, персоналу та суб'єктів зовнішнього середовища. Це може бути зумовлене низьким рівнем управління персоналом, браком коштів на оплату праці окремих категорій персоналу чи нераціональним їх витрачанням тощо [12, с. 63].

Важливим етапом в процесі гарантування кадрової безпеки підприємства є набір кадрів. Зазначимо, що набір кадрів розглядають як процес запобігання негативним впливам на кадрову безпеку підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Етапи і процедури відбору персоналу охоплюють: перевірку рекомендацій; психологічне тестування; взаємодію зі службою безпеки.

Узагальнюючи вище подане, можна стверджувати, що процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. І цей процес захисту існує безперервно у весь період функціонування підприємства. Ефективність цього процесу забезпечується використанням різних методів набору персоналу.

Контроль як елемент кадрової безпеки — це комплекс засобів, установлений для персоналу (зокрема й для адміністрації), регламент, обмеження, режими, технологічні процеси, оцінювальні, контрольні та інші операції. Цей комплекс безпосередньо спрямований на ліквідацію можливостей заподіяти збитки [12-14]. Служба безпеки у даному напрямі повинна організувати демократичну й прозору систему атестації персоналу, пов'язуючи її з діючою системою оплати праці. Саме справедливість в оплаті праці — основна домінанта формування патріотизму, причому важливо не скільки платять, а наскільки це обґрунтовано й справедливо всередині колективу.

Важливим етапом в гарантуванні кадрової безпеки є оцінювання ефективності заходів, яке здійснюється через зіставлення загальної величини витрат на запобіжні заходи і втрати, яких міг би зазнати суб'єкт підприємницької діяльності [13, с. 107].

Таким чином, кадрова безпека передбачає встановлення таких трудових і етичних відносин, які можна було б визначити як «беззбиткові». Важливо, що процес забезпечення кадрової безпеки здійснюється як безпосередньо фахівцями підрозділу безпеки, так і опосередковано кожним працівником підприємства.

Іншою проблемою в сфері забезпечення кадрової безпеки підприємства є недосконалість національного законодавства щодо забезпечення системи економічної безпеки підприємства та безпеки підприємництва загалом. Правове регулювання підприємництва здійснюється численними нормативно-правовими актами як загального, так і спеціального характеру. Однак стверджувати, що відповідне законодавство становить єдину систему як за взаємною узгодженістю норм, так і за повнотою нормативно-правового регулювання підприємницької діяльності у цілому та економічної безпеки зокрема, представники економічної та

юридичної науки не беруться. Навпаки, необхідність оптимізації нормативно-правової бази в цій сфері відзначають і науковці, і практики, оскільки прогалини в законодавстві нерідко стають джерелами ризиків та загроз економічній безпеці підприємства та/або посилюють дію різного роду негативних факторів. З іншого боку, і економічна безпека держави залежить від стану забезпечення економічної безпеки підприємства.

Таким чином, гарантуючи захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, Основний Закон не наділяє їх правом на самозахист. Відсутність чітко визначеного права підприємців на гарантування власної безпеки змушує їх іти на певні кроки щодо свого захисту, що в свою чергу може призвести до порушень норм Кримінального кодексу України, Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» та ін.

У контексті розгляду системи економічної безпеки підприємства як сукупності функціональних складових, законодавство держави мало б урегулювати функціонування, розвиток і безпеку кожної з них (фінансову, інформаційну, політико-правову, техніко-технологічну, екологічну, силову та інтелектуальну і кадрову). Розрізняючи в системі економічної безпеки підприємства її суб'єкти, об'єкти та механізми забезпечення, нормативно-правове поле повинне врегульовувати весь комплекс питань щодо їх ефективного функціонування. З огляду на основні ризики та загрози системі економічної безпеки підприємства нормативно-правові акти повинні щонайменше мінімізувати їх.

Таким чином, можна виокремити принаймні три виміри оптимізації нормативно-правового регулювання системи економічної безпеки підприємства. Більше того, нормативно-правові акти, у першу чергу більш високого рівня (закони), повинні закладати й підґрунтя для врегулювання потреб підприємництва із вирішення завдань економічної безпеки, що можуть виникнути у майбутньому відповідно до змін в економічному та безпековому середовищі. На жаль, проведений аналіз нормативно-правових актів України свідчить про відсутність у нормативно-правовому забезпеченні з відповідних питань подібних «майбутніх підвалин». Як свідчить практика, такі акти ледве встигають узаконити вже

існуючі процеси та/чи розв'язати певні проблемні питання. Об'єктивно це можна пояснити тим, що ринкове середовище, обстановка, в якій функціонує підприємство та його система економічної безпеки, змінюються швидше, ніж на них може реагувати держава (законодавчі акти). До того ж законодавча робота ведеться із запізненням і не завжди якісно.

На сьогодні законодавчо фактично не врегульовано функціонування недержавних структур безпеки як одного із зовнішніх суб'єктів системи економічної безпеки підприємства та служби безпеки підприємства як основного внутрішнього суб'єкта такої системи, її ядра. Потребують оптимізації й нормативні акти щодо захисту основних об'єктів системи, зокрема, інформація (що становить комерційну таємницю), власність у контексті захисту самого права власності та захисту інтелектуальної власності тощо.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що безпека підприємництва починається на державному рівні, за умов, коли держава створює сприятливі умови для функціонування системи економічної безпеки підприємства. Якщо створювані умови не сприятливі (у даному випадку ми говоримо про нормативно-правове поле), то безпека підприємництва у небезпеці: законодавство посилює дію різного роду негативних факторів, провокує реалізацію загроз та ризиків економічній безпеці підприємства. Останнє твердження безпосередньо пов'язане з появою та бурхливим розвитком рейдерства в Україні. Взаємозв'язок цих факторів можна висловити простою залежністю: «законодавство на службі рейдерів» або формулою: «прогалини законодавства + корупція = розвиток рейдерства» [19, с. 33].

Практично безкарною та некерованою залишається й корупція, незважаючи на велику кількість заяв, планів та установ, покликаних боротися з нею. Оптимізація законодавства повинна охопити й цю проблему, яка тісно переплітається з проблемою рейдерства та є однією з найголовніших, постійних загроз економічній безпеці підприємства. Удосконалення нормативно-правових актів щодо запобігання проявам корупції повинно максимально усувати такі фактори корупції як інституційні, економічні, соціальні та правові.

Нормативно-правового регулювання у контексті функціонування та забезпечення системи економічної безпеки підприємства потребує й таке явище як лобізм. В Україні воно існує на усіх рівнях влади та тісно перетинається з проблемою корупції та рейдерства, оскільки лобіювання передбачає існування конфлікту інтересів між різними суспільними групами, створює значні можливості для зловживань. Для врегулювання конфлікту інтересів, зокрема осіб, які перебувають на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, було виділено окремий розділ Закону України «Про запобігання корупції» [41], що визначив поняття, засади запобігання та способи врегулювання конфлікту інтересів, що виникає в діяльності посадовців при виконанні ними своїх службових обов'язків, а також засади відповідальності за порушення правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Важливим напрямом оптимізації регулювання системи економічної безпеки підприємства є/має стати розробка та удосконалення локальних правових актів, спрямованих, у першу чергу, на забезпечення безпеки підприємства. Практика доводить, що безпека підприємства починається на етапі його створення — з установчих документів, що є локальними нормативними актами, тобто такими, які набувають юридичної сили внаслідок затвердження їх одним або кількома засновниками підприємства. Якщо у підприємства більше одного власника, необхідно чітко врегулювати відносини між ними, детально прописати положення установчих документів щодо прийняття рішень від імені підприємства. Обов'язково слід врегулювати питання: хто саме має право приймати рішення від імені підприємства і в яких межах, хто уповноважений здійснювати приймання робіт, отримувати товари від імені підприємства. Варто здійснювати облік виданих довіреностей від імені підприємства на вчинення тих чи інших юридично значимих дій [15].

Очевидно, що це питання правової безпеки (чи правової складової системи економічної безпеки) підприємства, для забезпечення якої підприємству доцільно мати власного юриста чи юридичну службу або воно може залучати спеціаліста з правових питань на договірній основі. Від обраного варіанта залежатиме рівень правової безпеки підприємства. У будь-якому разі необхідно чітко визначити межі, обов'язки та відповідальність юриста у відповідному положенні про юридичну службу або договорі про надання такого роду послуг. Сьогодні все

більше підприємців розуміють, що краще запобігти проблемі і вчасно звернутися за порадою до кваліфікованого правника, ніж потім витратити значно більше зусиль і коштів для вирішення проблеми [15].

Як показує практика, чимало ризиків для бізнесу приносить поспіхом і без належного аналізу укладений договір. Тому важливим елементом цього напрямку безпеки є ґрунтовний правовий аналіз договорів перед їх укладенням [15]. У контексті розв'язання проблеми захисту комерційної таємниці саме локальні акти покликані врегулювати це питання. У Статуті підприємства обов'язково має бути зафіксовано положення про те, що підприємство має право на комерційну таємницю та організацію її захисту. У Статуті повинно бути встановлено, хто визначає порядок захисту комерційної таємниці. Доцільним буде також затвердження Переліку відомостей, які містять комерційну таємницю підприємства та/або Положення про конфіденційну інформацію.

До проблем, що постають перед підприємствами на шляху до досягнення прийняттого рівня економічної безпеки науковці відносять такі:

- переважність використання реактивного підходу (очікування негативного впливу загрози і вже подальші заходи щодо ліквідації наслідків замість передчасного аналізу можливих шляхів уникнення цього впливу);
- необхідність підвищення якості збору інформації не лише про конкурентів, але й про стан власної діяльності, що включає першочерговість визначення цілей і стратегії підприємства;
- недостатнє застосування аналізу витрат підприємства на економічну безпеку;
- нехтування наявними можливостями підприємства і спрямування всієї системи економічної безпеки на роботу із загрозами [34].

Варто зазначити, що існує ряд причин від яких залежить економічна безпека підприємства. Зокрема, від кризових явищ в економіці, надзвичайних подій, стихійних лих, непередбачених змін кон'юнктури ринку, соціальної напруженості, управлінської некомпетентності, а також невиконання партнерами,

постачальниками, замовниками та клієнтами своїх обов'язків по оплаті контрактів, постачанні продукції або зміни умов договору [30, с. 73].

Якщо розглядати у розрізі оборотних засобів, то необхідне економне та раціональне розпорядження матеріальними та товарними цінностями, потрібно мінімізувати витрати та створити виробничі запаси, забезпечити оптимальне співвідношення між обсягом оборотних коштів та їх виробничою потребою, а також здійснити заходи, які нададуть максимальну можливість самофінансування потреб в оборотних коштах.

Запобігання загрозам у фінансовій ланці можливе шляхом збільшення кількості ліквідних активів, що дасть змогу вчасно оплачувати борги і уникнути банкрутства.

Боротьба із загрозами у кадровій ланці відбувається завдяки проведенню відповідних заходів, які забезпечать підвищення кваліфікації персоналу, скороченню частки працівників пенсійного віку і залучення на підприємство нового покоління працюючих із профільних навчальних закладів, а також за допомогою мотивації персоналу шляхом винагород та надання відпусток (однак потрібне зменшення кількості вимушених відпусток персоналу).

Щодо зовнішніх загроз, то у техніко-технологічній складовій велике значення має впровадження та використання інноваційних технологій у виробничому процесі. Це не тільки покращить якісь продуктів та послуг, а й зробить підприємство більш конкурентоспроможним та дасть можливість вийти на нові ринки. Впровадження технологій енергозбереження дозволить підприємству зменшити собівартість продукції та залежність від постачальників енергоресурсів.

Фінансова ланка дасть можливість активізувати маркетингову діяльність підприємства. Нова реклама дозволить індивідуалізувати продукцію, що в свою чергу позитивно вплине на формування громадської думки про фірму і товари. Диверсифікація ринків збуту та освоєння нових видів продукції дасть можливість вийти підприємству на нові ринки торгівлі (в тому числі міжнародні), а також збільшить прибуток [20, с. 342].

Кадрова ланка забезпечить активізацію діяльності в напрямку посилення соціального захисту працівників (рівна винагорода за рівну працю, право на безпеку та гігієну праці, збереження здоров'я тощо).

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Проведене дослідження правових засад кадрової безпеки підприємства та отримані на його основі результати спрямовані на вирішення наукового завдання, що полягає в удосконаленні законодавства та практики його застосування в сфері організаційно-правового забезпечення безпеки кадрової роботи підприємства при процедурі звільнення працівників

За результатами виконання дослідницької роботи на основі міжнародних нормативно-правових актів і практики їх реалізації, чинного законодавства України, теоретичного осмислення наукових праць у різних галузях юриспруденції, врахування аналітичних матеріалів, сформульовано відповідні висновки щодо правових засад безпеки підприємства, надано пропозиції та рекомендації, спрямовані на удосконалення чинного законодавства України в сфері регулювання кадрової безпеки підприємства.

Зроблено наступні узагальнення, висновки та пропозиції:

1. Аналіз наукових робіт показав, що кадрова безпека підприємства-це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому.

Кадрова безпека є найголовнішим чинником безпеки всіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може не лише нанести значний збиток, а й зруйнувати його.

Дослідження показало, що головною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи та перспектив росту для виконання цілей бізнесу незалежно від об'єктивних та суб'єктивних загрозливих чинників (негативних дій, чинників ризику).

2. Визначено, що юридична природа трудового договору залишається незмінною – трудовий договір зберігає свою трудову природу і не може бути замінений цивільно-правовими договорами, пов'язаними з працею. Між останніми і трудовим договором крім спільних рис, існують принципи

відмінності, що не дозволяють розглядати трудовий договір як різновид цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею. Головна відмінність трудового договору від цивільно-правових договорів полягає в його глибокій соціальній природі, що дозволяє розглядати його як засіб забезпечення трудових прав та інтересів працівників в умовах ринкової економіки, поширювати на працівників гарантії, передбачені чинним трудовим законодавством.

Припинення трудового договору полягає в тому, що передбачених законодавством про працю подій або ж в результаті юридичних дій працівник звільняється в законному порядку від виконання своєї роботи на даному підприємстві, в установі, організації, а остання знімають з себе обов'язок надання роботи за даним трудовим договором і обов'язок виплати заробітної плати, тобто працівник перестає бути членом трудового колективу.

3. В процесі дослідження були проаналізовані підстави припинення трудового договору. Усі підстави припинення трудового договору, передбачені Кодексом законів про працю України, можна класифікувати залежно від характеру юридичного факту (дія чи подія), який став підставою для його припинення:

- за наявності або відсутності взаємного волевиявлення сторін трудового договору; переведення працівника за його згодою на інше підприємство або перехід на виборну посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; підстави, передбачені контрактом;
- за ініціативою працівника;
- за ініціативою роботодавця, а також при незадовільному результаті випробування;
- за ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору (призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено; направлення працівника за постановою суду на примусове лікування;

на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, на вимогу батьків неповнолітнього або інших осіб);
- при порушенні встановлених правил прийому на роботу.

4. Досліджено особливості кадрової безпеки при процедурі звільнення за загальними підставами, з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця.

Особливої уваги, як об'єкт кадрової безпеки і як джерело загроз набуває персонал, власне, його мотиви до здійснення правових чи протиправних, моральних чи аморальних, етичних чи неетичних дій, потреби, інтереси, фізичний, психічний і психологічний стан, фактори впливу на них.

По-суті, впливати на ті чи інші показники, які є визначальними для підприємства можна у першу чергу через персонал та його характеристики, що, у свою чергу, може принести негативні наслідки або ж самому персоналу або підприємству (його підрозділам, репутації, ресурсам).

На етапі звільненні співробітників або зміні їх посадових обов'язків необхідно забезпечити захист інтересів організації. З огляду на це, відповідальність та обов'язки з інформаційної безпеки, які необхідно виконувати протягом визначеного періоду після припинення трудових відносин, повинні міститися в контракті або угодах зі співробітниками та підрядниками (у т. ч. в угоді про конфіденційність, умовах роботи), що укладаються на початку співпраці між ними та організацією.

Відділ кадрів, як правило, несе відповідальність за весь процес припинення роботи і працює разом із керівником тієї особи, яка йде з посади, або підрядником з метою управління усіма аспектами забезпечення безпеки.

5. В ході дослідження виявлено такі кадрові загрози, які можуть виникати при припиненні трудового договору: замах на фінансові та інші ресурси підприємства; дестабілізація організації, руйнування стабільного працездатного колективу; погіршення дисципліни в колективі, порушення правил внутрішнього трудового розпорядку; здійснення таємної протизаконної діяльності; сприяння утворенню конфліктів.

Недобросовісної поведінки працівників можна запобігти за допомогою безпосереднього спостереження, використання технічних засобів контролю (наприклад, відеокамер і спеціального програмного забезпечення комп'ютерів, що дозволяє перевіряти, чим займаються співробітники на робочому місці) і на основі вимірювання результатів праці. Що стосується керівників, то безпосередній моніторинг їхньої поведінки малоефективний, а оцінити результати їхньої роботи досить важко. Найнадійніший спосіб захистити себе від несумлінних керівників – обмежити відносини колом перевірених партнерів, в надійності яких сумнівів немає.

6. Аналізуючи порядок звільнення осіб, які мали допуск до інформації з обмеженим доступом, виявлено, що заходами забезпечення кадрової безпеки при звільненні працівника є:

- взяття підписки про нерозголошення службової інформації і необхідності дотримання правил поведінки, перешкоджаючих випадкам прояву ненадійності. В підписку обов'язково повинен включатися пункт про те, що у випадках прояву моральної ненадійності або виявлення фактів нелояльності, що завдають матеріального збитку підприємству або заподіюючи шкоду її діловій репутації, її керівництво залишає за собою право притягати працівника до відповідальності відповідно до чинного законодавства;

- організаційні заходи, сприяючі збереженню комерційної і іншої службової таємниці. Кожний працівник повинен володіти тільки тією інформацією, яка необхідна йому для якісного і успішного виконання своїх обов'язків (і не більше);

- Звільнення працівника за грубі порушення трудового розпорядку .

Дослідження показало, що найефективнішим способом захисту комерційної таємниці є відшкодування завданих збитків.

7. Дослідження показало, що відносно стабільними системами кадрової безпеки є системи Великобританії, Італії, Іспанії, Нідерландів, Німеччини, Франції. Ці країни переважно зосереджені на підвищенні ефективності економіки і одночасно підтримують існуючий рівень особистої безпеки своїх громадян. Про

нові країни-членів ЄС (Болгарія, Польща, Румунія, Словаччина, Угорщина, Чехія) можна сказати, що вони вже завершили реформи «першого покоління» (з акцентом на реструктуризацію і перепідпорядкування) і перейшли на завершальну стадію реформ структур безпеки.

Американська система заснована на розгляді діяльності управління як самостійної професії і наявності самої розвинутої у світі мережі навчальних закладів, інших навчальних центрів і спеціальних програм, що забезпечують широку підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів;

8. Проведений аналіз показав, що шляхами удосконалення забезпечення кадрової безпеки підприємства є: ретельний підбір працівників на існуючі вакансії; оцінювання ефективності заходів, яке здійснюється через зіставлення загальної величини витрат на запобіжні заходи і втрати, яких міг би зазнати суб'єкт підприємницької діяльності; оптимізація нормативно-правового регулювання системи економічної безпеки підприємства; ґрунтовний правовий аналіз договорів перед їх укладенням; проведення заходів, які забезпечать підвищення кваліфікації персоналу, скорочення частки працівників пенсійного віку і залучення на підприємство нового покоління працюючих із профільних навчальних закладів; впровадження та використання інноваційних технологій у виробничому процесі.

Підсумовуючи результати дослідження окрім вище зазначеного варто додати, що проблемним моментом кадрової безпеки є не недостатнє приділення уваги кадровій безпеці при процедурі звільнення працівників, а також відсутність законодавчого визначення «кадрової безпеки», визначення її правового статусу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агентство «Інтерфакс-Україна». Журнал «Новое Время». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/mihratsija-z-ukrajini-zrostaie-i-nablizhajetsja-do-kritichnoji-2462687.html>
2. Алієв Т. Як покарати працівника за розголошення комерційної таємниці [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://uteka.ua/ua/publication/commerce-12-zarplaty-i-kadry-3-kak-наказат-rabotnika-za-razglasheniekommercheskoj-tajny>
3. Ареф'єва О. В., Литовченко О. Ю. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств /О. В. Ареф'єва, О.Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. 2008. № 11. С. 95–100.
4. Болотіна Н.Б.Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с.
5. Волощук Л. О. Інтелектуальна складова економічної безпеки підприємства / Л. О. Волощук, Ю. А. Некіпелова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://economics.opu.ua/files/science/2014/ipredV_2014/43.pdf
6. Гаврилова О. Построение эффективной системы найма персонала: основные сложности и способы их преодоления / О. Гаврилова// Новости менеджмента. 2014. № 6. С. 12–18.
7. Гаман Н. О. Міжнародний досвід формування економічної безпеки держави: перспективи для України / Н. О. Гаман // Електронне «Державне управління: удосконалення та розвиток».- 2018.- № 5.- с. 1- 8 Режим доступу: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/5_2018/38.pdf
8. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / О. М. Герасименко // Актуальні проблеми економіки.- 2012.- №2(128).- с. 118-124.
9. Горбачова І. Управління кадровими ризиками в умовах ринку / І. Горбачова // Україна: аспекти праці.- 2014.- №8.- с.37-42
10. Господарський кодекс України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#n276>

11. Єременко А.О., Полозова Т.В. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства / А.О. Єременко, Т.В. Полозова // Фін.-кредит. діяльн.: пробл. теорії та практики. - 2012. - Вип. 2. - С. 195-198.
12. Живко З.Б. Економічна безпека підприємства: сутність, механізми забезпечення, управління. Монографія /З.Б.Живко.– Львів:Ліга-Прес, 2012. –230 с.
13. Живко З. Б. Концептуальні основи управління кадровою безпекою підприємства / З. Б. Живко // Таврійський державний агротехнологічний університет.- 2013 с. 103-111.
14. Живко З. Б. Менеджмент безпеки персоналу: навч. посібн. [З. Б. Живко, О. Б. Баворовська, М. О. Живко, Л. М. Плахотнюк, Х. З. Босак]. - Львів: Ліга-Прес, 2011. – 228 с.
15. Захист бізнесу від зовнішніх і внутрішніх посягань [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dynasty.lviv.ua/parts/bz/index.php>.
16. Інформаційне агенство УНІАН. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unian.ua/politics/10247787-kozhnogo-roku-z-ukrajini-za-kordon-vijizhdzhaye-blizko-milyona-ukrajinciv-klimkin.html>
17. Кавтиш О. П. Системна природа кадрової безпеки підприємства / Кавтиш О. П. // Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць. – 2015. – Вип. 12. – С. 181–189.
18. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб. 3-тє вид. Київ: Знання-Прес, 2002. 384 с.
19. Кириченко О. А. Нормативно-правове регулювання системи економічної безпеки підприємства / О. А. Кириченко // Інвестиції: практика та досвід.- 2009.- №12.- с. 31-34.
20. Кириченко О. А. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання : кол. монографія. Київ, 2008. 401 с.
22. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231>
23. Козак Л.С., Федорук О.В. Тенденції розвитку й ефективність забезпечення європейської економічної безпеки в умовах глобалізації економіки. Управління

проектами, системний аналіз і логістика / Л.С. Козак, О.В. Федорук // наук. журнал. Технічна серія.- 2012.- № 10. С. 505-512.

24. Кравченко В. О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства / В. О. Кравченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – К. : КНЕУ, 2014. – № 1 (7). – С. 301 – 306.

25. Красномовец В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства / В. А. Красномовец // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. -2012. - № 3(59). С. 142–143.

26. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>

27. Кримчук Н. О. Проблеми та шляхи забезпечення економічної безпеки підприємства / Н. О. Кримчук // [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://naub.oa.edu.ua/2018/>

28. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с.

29. Кузнецова Н. В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков / Н. В. Кузнецова // Известия. - 2011.- № 3. С. 61–66.

30. Ларка Л. С., Маркіна А. О., Мещерякова А. С. Економічна безпека як індикатор якості економічного управління підприємством / Л. С. Ларка, А. О. Маркіна, А. С. Мещерякова // Вісник НТУ «ХП».- 2018.- № 19 (1295).- с. 72-79

31. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М. С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 7. – С. 137-140.

32. Лобза А. В., Бікова А. М., Семенова Л. Ю. Підходи до створення ефективної системи найму персоналу вітчизняних підприємств. Науковий вісник Ужгородського ун-ту. 2016. № 3. С. 245–252.

33. Логінова Н. І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Н. І. Логінова // Комунальное хозяйство городов: Научно-технический сборник. - 2009. -№ 87. С. 371–376.

34. Мельник В.І., Шумська Г.М. Перспективні напрямки підвищення рівня економічної безпеки підприємства в сучасних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2008dec/3_melnik.php.
35. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально – мотиваційні складові кадрової безпеки/ Н.Г. Мехеда, А.І. Маренич/ Фінансовий простір. – 2012. – № 2 (6). – с. 38 – 45.
36. Панченко В. А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств / В.А. Панченко// Науковий вісник Ужгородського національного університету.- 2018.- №21- с. 53-60.
37. Плескун О. В. Зміст та функції трудового договору / О. В. Плескун // Європейські перспективи.- 2012.- № 4 ч. 2.- с. 158-160
38. Подлужна Н. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничокомерційної діяльності підприємств [Електронний ресурс] / Н. Подлужна, О. Єгорова. — Режим доступу : [masters.donntu.edu.ua/2011/ iem /kuzmina/library/tez1.html](http://masters.donntu.edu.ua/2011/iem/kuzmina/library/tez1.html)
39. Про доступ до публічної інформації: Закон України [Електронний ресурс]:- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#n87>
40. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555
41. Про запобігання корупції: Закон України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
42. Про інформацію: Закон України [Електронний ресурс].- Режим доступу:- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#n125>
43. Про охорону праці: Закон України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
44. Про очищення влади: Закон України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>
45. Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: Постанова Кабінету міністрів України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/611-93-%D0%BF>

46. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

47. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/287/2015>

48. Резнік О.М. Порівняльний аналіз сутності економічної безпеки України та країн Європейського Союзу / О. М. Резнік // Форум права : наук. фах. вид. -2015. - № 4. С. 232–236.

49. Руда Т.В. Сутність та значення кадрової компоненти у процесі забезпечення економічної безпеки підприємства / Т.В. Руда, Є.М. Рудніченко, А.М. Рудий // Митна безпека. – 2013. - № 1. – С. 20-23.

50. Сліпа О. З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення / О. З. Сліпа // Науковий огляд. - 2014. - №1. - Т.2. - С. 56-63.

51. Тарасюк Г.М. Економічна безпека як критерії ефективності економічної стратегії держави / Г. М. Тарасюк // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки.- 2010.- №4 (54). С. 192-193.

52. Ткаченко А. М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: монографія / А. М. Ткаченко, Т. С. Морщенок; Запорізька держ. інженерна академія. – Запоріжжя : Видавництво Запорізької держ. інж. акад., 2008. – 233 с.

53. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження / Л. М. Томаневич // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. –, 2009. – Вип. 1. – С. 185 – 192.

54. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n2626>

55. Чаленко Н. В., Химич А. В. Шляхи запобігання внутрішнім загрозам фінансово-економічній безпеці підприємства /Н. В. Чаленко, А. В. Химич// Міжнародний науковий журнал. – 2015.– №9. – С.171-174.

56. Чаплигіна Ю. С. Етимологічний аналіз категорії «Кадрова безпека» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf.

57. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. // Режим доступу до статті: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>.

58. Шульга І.П., Васенко В.К. Економічна безпека держави, суб'єктів господарювання та тіньова економіка: кол. мон. Черкаси, 2010. 367 с.

59. Щира Т.Б. Загрози кадрової безпеки підприємства/ Т. Б. Щира // Економіка і суспільство.- 2016.- № 7.- с. 531-535.

60. Юсупова Д. В. Юрисдикційні способи захисту комерційної таємниці в трудових відносинах / Д. В. Юсупова // Актуальні проблеми права: теорія і практика.- 2013.- № 27.- с. 619-627

61. Иванов В. В. Идентификация, аутентификация лояльность / В. В. Иванов // Специальная техника.- 2006.-№ 2. - С. 21–25.

62. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности: Постановление Государственного комитета совета министров СССР по труду и социальным вопросам от 28 декабря 1977 года № 447/24 [Електронний ресурс]: Режим доступу: <https://rada.gov.ua/>

63. Уровень корпоративного мошенничества в Украине - один из самых высоких в мире // Укррудпром: дайджест от 20.05.2010. - [Электронный ресурс]. - Режим доступу: http://www.ukrudprom.com/digest/Uroven_korporativnogo_moshennichestva_v_Ukraineodin_iz_samih_v.html.

64. Швайка Л. Деякі питання сутності кадрової безпеки підприємства / Л. А. Швайка, Х. В. Жидецька // Поліграфія і видавнича справа. - 2011. - № 4. - С.

158-163.

65. Ши́ра Т. Б. Теоретичні аспекти забезпечення економічної безпеки підприємства / Т. Б. Ши́ра // Науковий вісник НЛТУ України. - 2014. - Вип. 24.2. – С. 361-366.

66. Шкарлет С. М. Формування і діяльність системи економічної безпеки сучасного підприємства / С. М. Шкарлет, В. О. Іванець // Вісник Чернігівського держ. технол. університету. – Чернігів : ЧДТУ, 2012. – № 1 (56). – С. 21 – 25.