

Робакідзе Н.Д.

Державний торговельно-економічний університет

Науковий керівник: Сонюк О.В.

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри
правового забезпечення безпеки бізнесу

Державний торговельно-економічний університет
м. Київ

ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЯК ЗАГРОЗИ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКА БІЗНЕСУ

Корпоративна безпека є складовою успішного функціонування будь-якої компанії, проте в Україні це поняття ще не отримало належної уваги та розуміння з боку бізнесу. Впроваджуючи європейські корпоративні норми, Україна намагається адаптувати найкращі міжнародні практики, але без належного контролю та чіткого дотримання цих правил вони залишаються недостатньо ефективними. На жаль, в Україні ще відсутнє глибоке розуміння поняття корпоративної безпеки та її ключових складових, таких як захист трудових прав працівників, забезпечення стабільних умов праці та соціальних гарантій.

У Європейському Союзі питання корпоративної безпеки регулюється комплексно. Компанії повинні дотримуватися жорстких стандартів щодо умов праці, робочого графіку та соціальних гарантій працівників [4]. Наприклад, у Португалії законодавство дозволяє збільшувати тривалість робочого дня до 12 годин, але це можливо лише за дотриманням суворих умов і прав працівника на відпочинок [1]. В Україні ж ці норми часто ігноруються або маніпулюються з боку роботодавців через відсутність належного нагляду та слабкий державний контроль. У результаті, корпоративна безпека компаній ставиться під загрозу.

Одним із ключових аспектів, що впливають на корпоративну безпеку, є порушення трудових прав працівників. Кодекс законів про працю України (далі - КЗпП) [2] визначає норми тривалості робочого часу (ст. 50), однак на практиці часто спостерігаються випадки, коли роботодавці порушують ці вимоги. Яскравим прикладом є мережа кав'ярень Aroma Kava [5], де за відгукami співробітників, робочі графіки часто не відповідають нормам трудового законодавства [3]. Співробітники скаржаться на ненормований робочий день та 12-годинні зміни з нерегулярними або зовсім відсутніми перервами, що призводить до фізичного і морального виснаження. Ці фактори не лише знижують продуктивність, але й створюють серйозні ризики для корпоративної безпеки, адже незадоволені працівники можуть стати джерелом витоку конфіденційної інформації та негативно впливати на репутацію компанії та її конкурентоспроможність.

Крім того, висока плинність кадрів через незадоволення умовами праці призводить до зниження загальної ефективності компанії. Нові працівники не встигають належним чином адаптуватися до робочих процесів, що знижує рівень обслуговування клієнтів та зменшує якість наданих послуг. Як наслідок, компанія втрачає свою позицію на ринку, оскільки клієнти шукають більш якісне обслуговування у конкурентів.

Варто також підкреслити, що слабкий державний контроль і недосконалі профспілкова підтримка сприяють поглибленню проблеми. В Україні профспілковий рух є слабким порівняно з Європейським Союзом, де профспілки відіграють важливу роль у захисті прав працівників. Відсутність належного захисту прав працівників призводить до того, що бізнес може порушувати норми трудового законодавства з мінімальними ризиками для себе. Це створює умови для подальшого зловживання з боку роботодавців і, зрештою, шкодить корпоративній безпеці бізнесу.

У Європі корпоративна безпека розглядається комплексно і включає не тільки захист фізичних активів компанії, але й соціальний захист працівників. Компанії розуміють, що лише за умов дотримання законодавчих норм та забезпечення належних умов праці вони зможуть зберігати лояльність своїх співробітників, уникати витоку інформації та забезпечувати стабільний розвиток бізнесу. В Україні ж корпоративна безпека сприймається переважно як захист фізичних або фінансових активів, тоді як трудові відносини та внутрішні загрози ігноруються.

Таким чином, недотримання трудових прав працівників є суттєвим ризиком для корпоративної безпеки бізнесу в Україні. Компанії, які нехтують правами своїх працівників, стикаються з високою плинністю кадрів, витоком конфіденційної інформації та зниженням рівня конкурентоспроможності. Для забезпечення стабільної роботи бізнесу необхідне посилення державного контролю за дотриманням трудових норм, а також активізація профспілкової діяльності для захисту прав працівників. Лише завдяки комплексному підходу до корпоративної безпеки, який включає соціальний захист працівників, український бізнес зможе досягти стабільного розвитку та знизити ризики внутрішніх загроз.

Список використаних джерел:

1. Código do Trabalho, Artigo 208. Трудовий кодекс Португалії. URL: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-56361753> (дата звернення: 04.10.2024).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 04.10.2024).
3. Відгуки співробітників мережі кав'ярень Aroma Kava: веб-сайт. URL: <https://www.otzyvua.net/uk/set-kofeen-aroma-kava/otzyvy-sotrudnikov> (дата звернення: 04.10.2024).
4. Трудове право Європейського Союзу: навчальний посібник. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/Збас_pravo/Trudovoye-pravo-ES.pdf (дата звернення 04.10.2024).
5. Вакансія баристи в мережі кав'ярень Aroma Kava. URL: <https://www.work.ua/jobs/5673262/> (дата звернення 04.10.2024).