

спрямовані навчати підприємців ключовим навичкам управління бізнесом, маркетингу, фінансовому плануванню тощо. Бо саме розвиток мікробізнесу у громадах підтримує бюджети, збільшуючи доходи, стимулює зайнятість в умовах зростання безробіття під впливом війни, стимулює обіг грошей та сприяє соціально-економічному добробуту місцевих громад.

Узагальнюючи вищевикладене, необхідно зазначити, що правове забезпечення господарської діяльності в умовах воєнного стану буде постійно змінюватися, підлаштовуватися під обставини та реалії. Зміни до законодавства, які приймаються, спрямовані на стимулювання суб'єктів господарювання ефективно розвиватися і функціонувати в умовах військової агресії та поповнювати бюджет. Адже ці кошти вкрай необхідні для наших воїнів та на соціальну підтримку людей, які вимушені були покинути свої домівки.

Список використаних джерел:

1. Кузьменко А. Бізнес у воєнний час: як змінилося законодавство. – URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/03/28/684801/>

2. Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану: Постанова КМУ від 18 березня 2022 р. № 314. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/314-2022-п#Text>.

3. Ткаченко О. В., Євтушенко І. В. Удосконалення нормативно-правового регулювання безпеки і оборони в умовах військової агресії. *Честь і закон*. 2022. № 3 (82), с. 61 – 66 –

<file:///C:/Users/User/Downloads/267179-Текст%20статті-616479-1-10-20221115.pdf>

## ЗАПОЗИЧЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ В АКТУАЛЬНОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*ПАХАР Вікторія Олександрівна,*

*здобувач вищої освіти*

*Науковий керівник – БОЧКОВА Інга Ігорівна,*

*канд. юрид. наук, ст. викладач,*

*Харківський національний університет*

*міського господарства імені О. М. Бекетова*

Запозичення зарубіжного досвіду є досить важливим та корисним фактором на шляху актуалізації законодавства будь-якої країни, оскільки це додаткове джерело інформації про практичне застосування теоретичних підходів регулювання відносин, що постійно змінюються, можливість використовувати вже опробовані підходи в нормотворчості. В цій роботі ми намагатимемось проаналізувати наслідки запозичення зарубіжного досвіду в регулюванні трудових відносин, а саме - досвіду впровадження “нульових” трудових договорів.

В 2022 році українськими законодавцями було прийнято Закон №2421, яким до Кодексу Законів про працю внесли зміни і запровадили новий вид трудового договору - договір з нефіксованим робочим часом.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею. [1]

З аналізу статей 21, 24 КЗпП, особливостями даного договору є те, що він укладається в письмовій формі. Роботодавець сам визначає час роботи, її обсяг, залучення працівника, але це не повинно суперечити вимогам законодавства. Якщо ж роботодавець використовує працю менше десяти працівників, то більше одного договору з нефіксованим робочим часом не може бути укладено. Договір з нефіксованим робочим часом передбачає наявність "базових днів" та "базових годин" під час яких роботодавець може давати завдання працівникові, який зобов'язаний їх виконувати. Працівник може відмовитись від виконання роботи, якщо виконання вимагаються поза межами базових днів та годин, або якщо було порушення в мінімальних строках, але відмова від виконання робіт в базові дні та години може бути підставою для дисциплінарної відповідальності, окрім деяких виключень. Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу згідно трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьованими годинами.

Подібні договірні конструкції зустрічаються в багатьох країнах, наприклад: Велика Британія, Нова Зеландія, Ірландія та Нідерланди.

Широкое застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом спостерігається у Великій Британії. Цікаво, що раніше законодавство згадуваної країни не містило спеціальних норм, які б регулювали такий договір, досить проблемним залишалося питання щодо поширення трудового законодавства й надання трудових гарантій особам, що працюють на умовах таких договорів. [2]

У 2012 році Апеляційним судом з трудових справ Великої Британії було винесено рішення у справі «Pulse Healthcare v Carewatch Care Services Ltd &Ors», у якому зазначено, що особа, найнята за трудовим договором із нефіксованим робочим часом, має статус працівника і такий особі мають надаватись гарантії, передбачені трудовим законодавством. [2]

В Ірландії та Новій Зеландії навпаки, договори із нульовим робочим часом заборонені. В Ірландії робота за таким видом договору може бути можлива лише при надзвичайних ситуаціях та якщо робота тимчасова.

У Нідерландах правове регулювання zero hours contract було видозмінено у 2020 році, через що була втрачена актуальність цього контракту.

В Україні при правильному та розумному підході, запровадження трудового договору з нефіксованим робочим часом є доцільним, оскільки це може бути гарна можливість зробити працівників більш мобільними,

розширити вибір видів праці, а також є варіантом для більшої «легалізації» роботи працівників, як наприклад, ІТ-сфера, де виконуються короткострокові проекти та завдання.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 №322-VIII (редакція станом на 01.10.2023) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>

2. Трудові договори з нефіксованим робочим часом: порівняння міжнародного й українського досвіду URL: <https://www.kadrovik.ua/content/trudovi-dogovory-z-nefiksovanym-robochym-chasom-porivnyannya-mizhnarodnogo-j-ukrayinskogo-dosvidu>

## ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ

*СТЕФАНІКА Марія Сергіївна*

*здобувач вищої освіти*

*Харківський національний університет*

*міського господарства імені О.М. Бекетова*

Тема механізму захисту інформації надзвичайно актуальна в сучасному світі, оскільки ми переживаємо епоху цифрової трансформації. Інформація є ключовим ресурсом для багатьох організацій і особистих користувачів, і її безпека стає основною проблемою.

Окрім того, зростає загроза з боку кіберзлочинців, які постійно вдосконалюють свої методи атак і намагаються знайти слабкі місця в системах захисту. Також існує ризик внутрішніх загроз, пов'язаних з недбалістю співробітників або недостатньою освітою з питань кібербезпеки.

Існує велика кількість механізмів для захисту інформації таких як: конфіденційність, цілісність, доступність, ідентифікація і аутентифікація, авторизація, шифрування, захист від зловмисних програм, фізична безпека, аудит і моніторинг, резервне збереження і відновлення, постійне вдосконалення.

Основним аспектом механізму захисту інформації є забезпечення конфіденційності, що означає, що інформація повинна бути доступною лише для авторизованих користувачів і має захищатися від несанкціонованого перегляду, копіювання або зміни. Це передбачає використання різних технічних та організаційних засобів, а також встановлення чітких політик та процедур для забезпечення приватності та обмеження доступу до конфіденційної інформації лише тим, хто має відповідні права і дозволи.

Захист інформації означає гарантування її непорушеної цілісності, що інформація залишається без змін та недоторканою, і будь-які можливі зміни чи пошкодження мають бути попереджені та виявлені тільки з відповідними дозволами. Це досягається за допомогою різних технічних засобів та