

**Ключевые слова:** коммерческая тайна, зарубежный опыт, трудовые отношения.

**Usupova D.V. Foreign experience of adjusting of commercial secret as to the object of labour relations : analysis and possibility of adaptation in Ukrainian realities. – Article.**

In the article foreign experience of adjusting of commercial secret is investigational in labour relations, responsibility is certain for the illegal operating under information that has a limit access, analysed possibility of adaptation of useful innovations in Ukrainian realities.

**Key words:** commercial secret, foreign experience, labour relations.

*УДК 349.2*

*А.М. Юшко*

*канд. юрид. наук,*

*доцент кафедри трудового права*

*НУ «Юридична академія України*

*імені Ярослава Мудрого»*

## **ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»**

У статті досліджуються новації законодавства про зайнятість населення, зокрема щодо сприяння у працевлаштуванні молоді, осіб віком старше 45 років тощо, а також пропонуються шляхи їх реалізації.

**Ключові слова:** зайнятість, стажування, ваучер, послуги з працевлаштування.

1 січня 2013 року набув чинності новий Закон України «Про зайнятість населення», прийнятий Верховною Радою України 05.07.2012 р. Згідно з преамбулою цей Закон визначає правові, економічні й організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття [1].

Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, є Державна служба зайнятості України, яка утворена згідно з Указом Президента України від 16.01.2013 № 19/201 «Про Державну службу зайнятості України» та є правонаступником відповідних органів державної служби зайнятості [2].

Закон України «Про зайнятість населення» (далі – Закон) містить багато новацій, порівняно з попереднім, направлених, перш за все, на стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, сприяння розвитку підприємницької ініціативи населення і самозайнятості.

Проте на особливу увагу заслуговують положення закону щодо працевлаштування молоді, основна мета яких – спрощення переходу від навчання до трудової діяльності, а також мотивація молодих людей до роботи у сільській місцевості.

Як зазначає О. Сташенко, начальник управління організації надання соціальних послуг Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, сьогодні в країні існує дисбаланс між пропозицією та попитом на робочу силу. 40 % випускників ВНЗ працевлаштовуються не за отриманою спеціальністю. Якщо говорити про «лідерів», що перебувають на обліку в центрах зайнятості, то це бухгалтери, менеджери і юристи [3].

На нашу думку, проблема полягає в тому, що сучасна система професійної освіти не може вчасно й ефективно реагувати на потреби ринку праці. Фактично відсутня відповідальність навчальних закладів за кінцеві результати освітньої діяльності. Тобто якість отриманої випускниками освіти не відповідає вимогам роботодавців, які працевлаштовують цих осіб за фахом.

Щоб розширити можливості для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці у новому Законі передбачено стажування. Так, відповідно до статті 29 студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 р. № 20 затверджено Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях (далі – Порядок) та Типову форму договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях [4].

Відповідно до зазначеного Порядку інформацію про можливість стажування студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів надають такі заклади разом з підприємствами.

Підприємство може включати проведення стажування студентів та учнів до договору про підготовку кваліфікованих кадрів, що укладається навчальним закладом та підприємством – замовником підготовки кадрів.

Крім того, для отримання інформації про можливість стажування студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів можуть

звертатися до відповідних підрозділів таких закладів, територіальних органів Державної служби зайнятості України, організацій роботодавців, а також безпосередньо до керівників підприємств.

Строк стажування не може перевищувати шести місяців.

Керівник підприємства визначає керівника стажування, який разом із стажистом розробляє індивідуальну програму стажування за здобутою спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем) та перелік робіт.

Індивідуальна програма стажування може бути скоригована під час її виконання, зокрема з метою врахування змін, які відбуваються у відповідній сфері професійної діяльності, в організації роботи на підприємстві, особливостей засвоєння стажистом індивідуальної програми стажування.

Одночасно з укладенням договору про стажування керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування, у якому зазначаються строки і місце його проходження (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста, режим стажування, а також його керівник.

Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством.

Керівник підприємства відповідає за створення належних умов роботи та забезпечення оплати праці стажиста, дотримання правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста.

Позитивним кроком закріпленого положення про стажування є те, що відомості про його проходження вносяться роботодавцем до трудової книжки студента, тобто відбувається своєрідний перехід від навчання до трудової діяльності. Випускники, які в подальшому шукатимуть роботу, вже будуть мати певний трудовий стаж. Крім того, коли в період стажування студент виконує професійні роботи, підприємство (організація, установа) за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату йому заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Однак було б доцільним закріпити у законі положення щодо обов'язковості проходження студентами, підготовка яких здійснюється за державним замовленням або за кошти підприємств, установ, організацій, стажування саме у тих роботодавців, до яких після здобуття відповідної освіти вони будуть направлені на роботу. Результати такого стажування мають обговорюватися роботодавцями спільно з представниками ВНЗ.

На виконання наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 27.04.2011 № 404 «Про затвердження Типового положення

про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» у ВНЗ повинні бути створені відповідні підрозділи [5]. Основними їх завданнями є: (1) сприяння працевлаштуванню студентів та випускників; (2) проведення постійного аналізу попиту і пропозиції на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює вищий навчальний заклад; (3) налагодження співпраці з державною службою зайнятості, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для студентів і випускників; (4) інформування студентів і випускників вищого навчального закладу про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці (спеціальності); (5) здійснення спільно з державною службою зайнятості моніторингу працевлаштування випускників за місцем їх проживання тощо.

У зв'язку з запровадженням новим Законом стажування вважаємо за необхідне включати до функцій таких підрозділів також питання організації стажування студентів і визначення форм співпраці ВНЗ з роботодавцями при затвердженні його результатів для отримання об'єктивної оцінки якості фахової підготовки випускників. Відповідною нормою слід доповнити Типове положення про підрозділ ВНЗ щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників.

Розширенню можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років присвячена стаття 30 Закону України «Про зайнятість населення». Це нова норма, відповідно до якої зазначені особи мають право до досягнення пенсійного віку, встановленого законом, на одноразове отримання ваучера для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями з пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою на власний розсуд. Однак для отримання такого ваучера громадяни, крім досягнення відповідного віку, повинні мати страховий стаж не менше 15 років.

Для реалізації цієї норми Кабінетом Міністрів України має бути розроблено й затверджено ще ряд нормативно-правових актів, зокрема, порядок видачі ваучерів територіальними органами Державної служби зайнятості України та перелік професій, спеціальностей і напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий такий ваучер.

З-поміж численних новацій, що містяться у Законі, хотілося б особливо відзначити розділ VI «Послуги з посередництва у працевлаштуванні», в якому вперше зроблена спроба врегулювати діяльність суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців.

До таких послуг належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів). Перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посере-

дництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, формується й ведеться Державною службою зайнятості України, в установленому Кабінетом Міністрів України порядку.

Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, підлягає ліцензуванню у встановленому законом порядку.

Діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу, виданого Державною службою зайнятості України.

Слід вказати, що у міжнародно-правовому регулюванні праці питанням зайнятості і працевлаштування осіб завжди приділялася значна увага, зокрема працевлаштуванню за сприяння недержавних організацій зайнятості. 19 червня 1997 року в Женеві Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 181 про приватні агентства зайнятості [6] та Рекомендація № 188 МОП щодо приватних агентств зайнятості [6]. Незважаючи на те, що зазначені акти Міжнародної організації праці Україною не ратифіковані, новий Закон «Про зайнятість населення» містить у собі ряд положень, які відповідають міжнародно-правовим стандартам у соціальній сфері. Це узгоджується з п. 1.53. Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки, відповідно до якого Кабінет Міністрів України взяв на себе зобов'язання під час розроблення нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» з метою нормативно-правового врегулювання механізму застосування запозиченої праці та здійснення координації діяльності приватних агентств зайнятості врахувати вимоги Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» [7].

Важливою гарантією для осіб, які шукають роботу за допомогою приватних агентств зайнятості, є те, що відповідно до ст. 7 Конвенції № 181 такі організації не повинні брати будь-яку плату з людей за сприяння їм у працевлаштуванні. В Україні, на жаль, і зараз існує практика, коли з осіб, що шукають роботу через недержавні організації зайнятості, береться певна плата, однак жодних гарантій в отриманні роботи такі компанії громадянам не надають.

Закон «Про зайнятість населення» вирішує це питання на користь людей. Так, відповідно до ч. 2 ст. 37 цього Закону суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.

Крім того, Закон (стаття 36) забороняє суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, (1) свідомо здійснювати набір, працевлаштування або наймання працівників для робіт, пов'язаних з неприйнятними небезпеками і ризиками, а також для робіт, на

яких ці працівники можуть стати жертвами зловживань чи дискримінації будь-якого характеру; (2) перешкоджати найманню залученого працівника безпосередньо роботодавцем, обмежувати професійну мобільність працівника, накладати санкції на працівника, який погодився на роботу в іншого роботодавця; (3) надавати працівників у розпорядження роботодавця для заміни його працівників, які проводять страйк або інші колективні дії. Такі обмеження цілком відповідають положенням Конвенції та Рекомендації № 181 МОП.

Звичайно, для повної реалізації норм Закону «Про зайнятість населення» необхідно прийняти ще низку підзаконних нормативних актів, внести зміни до чинного законодавства, однак важливий крок до створення умов для здійснення громадянами права на працю, забезпечення їх продуктивної зайнятості зроблено.

### ***Література***

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63 (27.08.2012). – Ст. 2565.
2. Про Державну службу зайнятості України: Указ Президента України від 16.01.2013 № 19/201 // Офіційний вісник Президента України. – 2013. – № 2 (16.01.2013). – Ст. 62.
3. Сташенко О. Закон «Про зайнятість населення» – новації для роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kadrovik.ua/content/zakon-pro-zainyat-st-naseleण्या-novats-dlya-robotodavtsya>.
4. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2013 № 20 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5 (29.01.2013). – Ст. 163.
5. Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників: наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 27.04.2011 № 404 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 40 (06.06.2011). – Ст. 1655.
6. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2005. – № 7.
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 220 (24.11.2010).

**Юшко А.М. Пути внедрения Закона Украины «О занятости населения»**

В статье исследуются новации законодательства о занятости населения, в частности о содействии в трудоустройстве молодежи, лиц возраста старше 45 лет и т.п., а также предлагаются пути их внедрения.

**Ключевые слова:** занятость, стажировка, ваучер, услуги по трудоустройству.

### **Yushko A. M. Ways of implementation of law of Ukraine “On Employment”**

This article investigates innovations of legislation on employment of people, including the employment support of young people and persons who are aged over 45 years, etc., and suggests ways of it implementation.

**Key words:** employment, training, voucher (training credit), employment services.

*УДК 349.22*

*О.В. Яснолюбов,  
Генеральный директор ПП «А–Лекс Плюс»,  
м. Харків*

## **ПІДГОТОВЧА СТАДІЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Стаття присвячена вивченню етапу підготовки працівника до подання позовної заяви до суду з метою захисту своїх трудових прав. Значна увага приділяється спеціальним процесуальним правилам звернення працівника до суду за цивільним процесуальним законодавством та законодавством про працю, а також правилам оформлення й вимог до змісту позовної заяви, що подаються працівниками до суду.

**Ключові слова:** захист трудових прав працівників, позовна заява, судовий захист, строки позовної давності.

Метою статті є дослідження правової процесуальної та практичної специфіки етапу підготовки працівника до подання позовної заяви до суду з метою захисту своїх трудових прав, зважаючи на основні законодавчі бар'єри, що впливають на такий процес (строки, юрисдикційна підсудність). Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, під час світової економічної кризи в Україні спостерігаються масштабні порушення роботодавцями трудових прав працівників, що створює середовище, в якому працівник залишається безправним, безвольним та вимушеним погоджуватись із такими порушеннями. По-друге, в науковій літературі майже відсутні комплексні дослідження етапу підготовки працівника до звернення до судового захисту своїх трудових прав й інтересів, що є вкрай негативним показником, зважаючи на низьку праву обізнаність більшості працівників, специфіку судового захисту прав пра-