

14. Великий тлумачний словник сучасної української мови: уклад. і голов. ред.. В.Т. Бусел. – К. Ірпінь : ВТФ «Перун». – 2005. – 1728 с.

Юсупов В.А. Относительно прогрессивных форм деятельности правоохранительных органов. – Статья.

В статье сформулировано авторское понятие «формы деятельности правоохранительных органов», определены основные формы деятельности правоохранительных органов, охарактеризована их сущность.

Ключевые слова: формы деятельности, правоохранительные органы, правоохранительная, правотворческая и правоприменительная деятельность.

Usupov V.A. In relation to the progressive forms of activity of law enforcement authorities. – Article.

In this article the author formulated the concept of «forms of law enforcement», the basic form of law enforcement, described their essence.

Key words: forms of law enforcement agencies, law enforcement, law-making and enforcement activities.

УДК 349.22

*Д.В. Юсупова,
здобувач Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ
ТАЄМНИЦІ ЯК ОБ'ЄКТУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: АНАЛІЗ ТА
МОЖЛИВІСТЬ АДАПТАЦІЇ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ**

У статті досліджено зарубіжний досвід регулювання комерційної таємниці в трудових відносинах, визначено відповідальність за незаконні дії з інформацією, що має обмежений доступ, проаналізована можливість адаптації корисних новацій в українських реаліях.

Ключові слова: комерційна таємниця, зарубіжний досвід, трудові відносини.

Очевидно, що кожна країна обирає власний шлях нормативного закріплення того чи іншого питання, формування законодавчих дефініцій та положень. При виборі такого шляху важливим є аналіз здобутків інших держав, в правовій структурі яких інститут комерційної таємниці діє не один десяток років. Звідси використання порівняльно-правового методу дослідження, а саме вивчення досвіду інших держав в сфері регулювання комерційної таємниці сприятиме більш ґрунтовному осмисленню та розумінню специфіки даної наукової категорії.

Слід зауважити на тому, що питання щодо необхідності прийняття окремого закону щодо забезпечення правового статусу та юридичної охорони комерційної таємниці виникали неодноразово, водночас, в більшості держав він відсутній, але це не заважає їм посідати досить високі місця в рейтингах по захисту економічних свобод та підприємництва. Відповідні норми містяться переважно в цивільних, торгових, трудових кодексах, а деталізуються в підзаконно-нормативних актах [1].

Отже, метою статті є дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання комерційної таємниці як об'єкту трудових відносин, здійснення його аналізу для адаптації в українських реаліях. Для досягнення зазначеної мети, необхідно вирішити такі основні завдання: здійснити аналіз нормативно-правових актів, які встановлюють режим комерційної таємниці у зарубіжних країнах, здійснити порівняльний аналіз з українським законодавством у сфері регулювання комерційної таємниці як об'єкту трудових відносин.

Окремі закони про комерційну таємницю були прийняті 1994 року в Молдовській республіці, 1998 року в Киргизстані, в 2004 році – в Російській Федерації. В даному контексті цікавою є класифікація країн світу щодо способу регулювання питання комерційної таємниці, запропонована Л. Топаловою, яка пропонує країни розподіляти на 2 групи: держави, в яких прийняте спеціальне законодавство щодо комерційної таємниці, та держави, в яких таке врегулювання відсутнє [2]. До першої групи відносяться країни, в яких прийнятий єдиний закон про комерційну таємницю (Республіка Молдова, Киргизька республіка, Російська федерація, США), а також країни, де це регулюється спеціальними нормами цивільного, торгового, патентного, кримінального права, законодавством про недобросовісну конкуренцію (ФРН, Японія, Австрія, Угорщина, Чехія, Словаччина, Болгарія). До другої групи відносяться країни, в яких захист комерційної таємниці здійснюється на основі застосування загальних норм цивільного, кримінального, трудового права за відсутності спеціального законодавства (Франція, Італія, Австралія, Нідерланди).

З метою з'ясування особливостей регулювання інституту комерційної таємниці в інших країнах, можливості запровадження такого досвіду в нашій державі більш детально зупинимось на дослідженні цього питання. Серед держав, в правових системах яких прийняті спеціальні закони про комерційну таємницю, перш за все слід виділити Російську Федерацію. В силу спільного історичного минулого, схожості нормативних напрацювань та ментального сприйняття положень закону, досвід північного сусіда вбачається особливо корисним.

Згідно пункту 1 статті 3 Федерального закону Російської Федерації «Про комерційну таємницю», під даним поняттям розуміється конфіденційність інформації, що дозволяє її власнику за існуючих чи потенційних обставин збільшити прибутки, уникнути невиправданих витрат, зберегти статус на ринку товарів, робіт, послуг чи отримати іншу комерційну виго-

ду [3]. В даному законі передбачено, що з метою охорони конфіденційності інформації роботодавець зобов'язаний:

1) ознайомити під розписку працівника, доступ якого до інформації, що складає комерційну таємницю необхідний для виконання ним своїх трудових обов'язків, з переліком такої інформації, законним володільцем якої її роботодавець або його контрагенти;

2) ознайомити працівника з встановленим режимом охорони комерційної таємниці та відповідальності за її розголошення;

3) створити працівнику необхідні умови для дотримання останнім встановленого на підприємстві режиму правової охорони.

При цьому потрібна згода працівника на доступ (отримання) конфіденційної інформації, за винятком ситуації, коли її використання прямо передбачено його посадовими функціями. Також в Законі передбачено ряд обов'язків працівника в контексті використання конфіденційних відомостей, до яких відносяться такі:

а) виконувати встановлений роботодавцем режим комерційної таємниці;

б) не розголошувати інформацію, що складає комерційну таємницю, законними власниками якої є роботодавець чийого контрагенти, та без їх згоди не використовувати таку інформацію в особистих цілях;

в) не розголошувати інформацію, що є комерційною таємницею, після припинення дії трудового договору протягом строку, зазначеного в договорі про нерозголошення, або протягом трьох років, якщо подібний договір не був укладений;

г) відшкодувати завданий роботодавцю збиток, якщо працівник винен в розголошенні відомостей, що становлять комерційну таємницю, які стали відомі в ході виконання посадових обов'язків та вчинив протиправні дії протягом строку, зазначеного в даному законі;

д) передати роботодавцю при припиненні трудового договору матеріальні носії інформації, що містять дані комерційної таємниці.

В той же час робітник (діючий чи колишній) звільняється від відповідальності за розголошення відомостей, якщо такі дії спричинені обставинами крайньої необхідності, непереборної сили чи неналежним виконанням роботодавцем обов'язків по забезпеченню режиму комерційної таємниці. Йому також надається право судового оскарження факту встановлення режиму охорони комерційної таємниці до інформації, доступ до якої він отримав в ході трудових відносин.

Правовий статус комерційної таємниці в ході трудових відносин знайшов своє відображення і в Трудовому кодексі Російської федерації [4]. Хоча ст. 21 Кодексу безпосередньо не передбачає обов'язку працівника дотримуватися режиму нерозголошення конфіденційних відомостей, проте аналіз інших статей документу не тільки підтверджує такий обов'язок, а й встановлює відповідальність з його порушення.

Так, стаття 57 Кодексу передбачає можливість включення до змісту трудового договору вимоги про нерозголошення комерційної таємниці,

стаття 87 (пункт В) надає право роботодавцю ініціювати дострокове припинення трудових відносин у разі розголошення таких відомостей, стаття 243 (пункт 7) включає до підстав повної матеріальної відповідальності працівника розголошення ним відомостей, які стали відомі в ході виконання службових обов'язків. Тобто в російському трудовому законодавстві спостерігаємо гармонійне поєднання спеціального закону про комерційну таємницю та норм Трудового кодексу.

Іншою пострадянською республікою, яка також має окремий закон про статус комерційної таємниці є Молдова. Парламентом республіки 6 липня 1994 року було прийнято закон «Про комерційну таємницю», стаття 1 якого під комерційною таємницею визначає відомості, що не являються державною таємницею, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою господарською діяльністю суб'єкта ринку, розголошення (передача, витік) яких може завдати суттєвої шкоди підприємству. Такі відомості є власністю товариства, або знаходяться його володінні, користуванні, розпорядженні в межах, встановлених ним відповідно до законодавства.

В контексті трудових відносин стаття 8 вищезазначеного закону закріплює наступні обов'язки працівників:

1) зберігати комерційну таємницю, яка стала їм відома в ході виконання трудових функцій, не розголошувати її без дозволу, виданого в установленому порядку, за умови, що відомості, які визначаються як конфіденційні, не були відомі йому раніше чи отримані від третіх осіб без дотримання режиму нерозголошення;

2) виконувати положення наказів, інструкцій, положень щодо правового режиму комерційної таємниці;

3) у випадку спроб третіх осіб отримати конфіденційні відомості, негайно про це повідомити керівництву чи відповідному підрозділу підприємства;

4) зберігати комерційну таємницю господарюючих суб'єктів, з якими налагоджена та діюча економічна співпраця⁴

5) не використовувати комерційно цінну інформацію для здійснення власної діяльності, що може створити конкурентне середовище підприємству – роботодавцю;

6) при звільненні передати всі носії, що містять комерційну таємницю (включаючи рукописи, документи, креслення, магнітні стрічки, перфокартри, перфоленти, диски, дискети, роздруківки на принтерах, кіно-, фотоплівки, моделі і т.п.), які перебували в їх користуванні відповідній посадовій особі чи структурному підрозділу. Дані зобов'язання даються при укладенні трудового договору або в процесі його виконання.

Водночас ефективність дії даного закону викликає сумнів в силу відсутності відповідальності за розголошення комерційної таємниці, відповідних норм не має також і в трудовому законодавстві. Наприклад, автори діючого Трудового кодексу Молдови, незважаючи на його прийняття майже через 10 років після спеціального закону «Про комерційну таємни-

цію», не передбачили потрібні норми для збалансованого врегулювання питання в трудовому праві [6]. А ні стаття 86 згаданого Трудового кодексу («Звільнення працівника за ініціативою роботодавця»), а ні стаття 338 («Випадки повної матеріальної працівника» не передбачають необхідного механізму охорони права на комерційну таємницю, зокрема можливість роботодавця звільнити недобросовісного працівника за такі протиправні дії, а також покласти на нього обов'язок відшкодування в повному обсязі шкоди, заподіяної підприємству.

Більш конкретніше інститут комерційної таємниці врегульовано в законодавстві Киргизької республіки. В Законі «Про комерційну таємницю» від 30 березня 1998 року комерційною таємницею визнаються пов'язані з технологією, виробництвом, управлінням, фінансами відомості підприємства, що не є державною таємницею, та розголошення яких може завдати шкоди його інтересам [7]. В статті 3 Закону передбачено, що несанкціонованим розголошенням комерційної таємниці є умисні дії працівників господарюючого суб'єкта, що володіють відповідною інформацією або третіх фізичних чи юридичних осіб, які мають доступ до комерційної таємниці чи незаконним шляхом отримали їх, що спровокували дострокове розкриття конфіденційної інформації, безконтрольне поширення та використання, за умови заподіяння такими фактами реальної чи потенційної загрози інтересам конкретного підприємства.

Також в законі про комерційну таємницю (стаття 8) міститься перелік основних обов'язків працівника щодо дотримання режиму нерозголошення комерційної таємниці. До них, зокрема, можна віднести такі:

- зберігати конфіденційну інформацію, що стала відома в силу спеціфіки праці, не розголошувати її без відповідного дозволу – якщо такі дані не були відомі особі раніше чи отримані нею з інших джерел без жодних зобов'язань нерозголошення;
- виконувати вимоги внутрішніх корпоративних документів щодо режиму обігу комерційної таємниці;
- повідомити уповноважену особу (підрозділ) роботодавця про факт спроби сторонніх осіб отримати у них такі відомості;
- зберігати комерційну таємницю контрагентів – ділових партнерів;
- не використовувати конфіденційні знання для заняття діяльності, що може виявитися конкурентною для нинішнього роботодавця;
- при звільнення передати всі матеріальні носії інформації, з яким працювали, уповноважені особі роботодавця.

Також статті 14 та 15 закону встановлюються можливість притягнення працівника за протиправні дії щодо обігу комерційної таємниці в трудовому праві до дисциплінарної, кримінальної та адміністративної відповідальності з покладенням обов'язку повної компенсації шкоди роботодавцю, заподіяної такими діями.

Відповідні норми знайшли своє відображення і в Трудовому кодексі Киргизької республіки від 25 травня 2004 року [8]. Так, стаття 19 кодексу передбачає обов'язок працівника не розголошувати конфіденційну інфор-

мацію, отриману ним під час трудових відносин. Стаття 54 при укладенні трудового договору надає право роботодавцю включити в його зміст вимоги по нерозголошенню ряду відомостей. Стаття 83, серед випадків припинення трудових відносин за ініціативи роботодавця включає розголошення працівником комерційної таємниці. І нарешті стаття 283 кодексу, окреслюючи випадки повної матеріальної відповідальності персоналу, згадує про розголошення комерційної таємниці як підстави такої відповідальності. Тобто з усіх пострадянських країн, в яких прийняті спеціальні закони про охорону комерційної таємниці, найкраще врегульовано це питання в контексті трудових відносин саме в республіці Киргизстан.

Щодо регулювання конфіденційної інформації в трудових відносинах в Білорусії та Казахстані, бачимо наявність обов'язку працівника не розголошувати подібні відомості, проте відповідальність за це відсутня. Наприклад, пункт 10 статті 53 Трудового кодексу Білорусії передбачає обов'язок працівника зберігати комерційну таємницю наймача, не розголошувати її без згоди керівництва підприємства [9]. Але ні стаття 42 («Припинення трудових відносин за ініціативи роботодавця»), ні стаття 404 («Випадки повної матеріальної відповідальності») не передбачають настання негативних наслідків для працівника за такі дії: як то звільнення з роботи чи покладення обов'язку відшкодувати збитки в повному обсязі. В даному ракурсі навіть прийняття загальнодержавного Положення про комерційну таємницю від 06 листопада 1992 року [10] принципового значення не відіграє – попри передбачену норму щодо підписання зобов'язання по нерозголошенню при прийомі на роботу, загальні фрази про відповідальність, не підкріплені трудовим правом, нівелюють значення таких положень.

Пункт 2 статті 22 Трудового кодексу Казахстану [11] також передбачає обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю підприємства. І хоча в статті 167 не надано правового визначення можливості повної матеріально відповідальності у разі вчинення розголошення, стаття 54 (пункт 12) опосередковано дає підстави роботодавцю звільнити недобросовісного працівника за такі дії. Передбачена опція дострокового припинення трудового договору – «розголошення працівником відомостей, що становлять державні секрети чи іншу охоронювану законом таємницю, що стали йому відомі в процесі виконання трудових функцій».

Трудові кодекси Польщі [12] та Литви [13] не містять спеціальних норм, що регулювали б використання комерційної таємниці персоналом. Тому притягнення працівника до відповідальності здійснюється відповідно до загальних норм порушення дисципліни праці (неналежне виконання посадових обов'язків), а відшкодування завданої шкоди – в межах цивільно-правової відповідальності.

Цікаво це питання регулюється в трудовому праві Латвії. Стаття 83 Трудового кодексу цієї республіки [14] прямо встановлює обов'язок нерозголошення – працівник зобов'язаний не розголошувати інформацію, що потрапила в його розпорядження та яка є комерційною таємницею підприємства. Роботодавець зобов'язаний в письмовій формі указати, яка інфор-

мація відноситься до комерційної таємниці. Стаття 84 встановлює поняття обмеження конкуренції після припинення трудових відносин. Це означає, що працівник після припинення трудових відносин за плату обов'язаний не розголошувати певні відомості. Водночас угода між працівником та підприємством про обмеження професійної діяльності працівника після припинення трудових відносин (обмеження конкурентності) прийняте лише за умови дотримання наступних вимог:

- мети угоди – захист роботодавця від такої професійної діяльності працівника, яка б могла створити конкуренцію комерційній діяльності роботодавця;

- строк обмеження конкуренції не перевищує 2 років після припинення фактичних трудових відносин між сторонами;

- протягом дії всього терміну обмеження конкуренції підприємство зобов'язане платити працівнику певну щомісячну плату за такі обмеження;

- обмеження конкуренції може поширюватися виключно на ту сферу діяльності, в якій був працевлаштований працівник під час існування трудових відносин;

- угода про обмеження конкуренції втрачає чинність як тільки залежно від виду, часу, місця та характеру обмежень, а також плати за це з'являється підстави вважати несправедливим обмеження подальшої професійної діяльності працівника.

Здійснивши системний аналіз нормативно-правового забезпечення вище розглянутих країн, відмічаємо слабкість регулювання забезпечення комерційної таємниці як об'єкту трудових відносин.

В країнах англо-саксонської правової системи, зокрема в Сполучених Штатах Америки, попри наявність спеціального закону щодо обігу комерційних секретів, велике значення має законодавство окремих штатів та судові прецеденти. Так, згідно параграфу 1 Акту про торгові секрети («The Uniform Trade Secrets Act») під торговими секретами розуміються різні інформації, включаючи креслення, формули, програми, механізми, технології, яка має самостійну економічну цінність та не доступна для інших осіб, які б могли отримати вигоду з її використання чи розголошення, і щодо якої застосовані заходи збереження секретності [15]. Розголошення комерційної таємниці, в тому числі в ході трудових відносин з 1996 року стало визначатися федеральним злочином та спричинити для порушника ряд негативних наслідків, зокрема позбавлення волі на строк до 15 років та штраф розміром до 500 тисяч (в окремих випадках до 5 мільйонів) доларів США [16]. Проте щодо діючих чи колишніх працівників такі санкції практично не застосовуються, в основному мова йде про судову заборону розголошення відомостей («an injunction») та грошовий штраф.

Вимога щодо нерозголошення конфіденційної інформації може бути окремо передбачена в трудовому договорі, а у випадку відсутності – з загальних вимог добросовісності та лояльності. Тобто, відсутність договору про нерозголошення конфіденційної інформації (норми трудового договору) не унеможливує відповідальність працівника за такі дії. В рамках

трудових відносин на працівника покладаються обов'язки не розголошувати конфіденційну інформацію не уповноваженим на те отримувачем; не здійснювати копіювання (чи навіть навмисне запам'ятовування) комерційно цінної інформації для використання у власних цілях; не здійснювати у робочий час діяльність, що не відповідає інтересам роботодавця.

Після припинення трудових відносин працівник не має права використовувати торгові секрети колишнього підприємства. В судових слуханнях, предметом яких є справи щодо розголошення комерційної таємниці, з'ясовується, чи можна визнати конфіденційну інформацію невід'ємною частиною професійного досвіду та знань працівника. Найважливішими обставинами, наявність яких сприятиме задоволенню позовних вимог роботодавця до працівника, є доведення факту умисного копіювання, запам'ятовування чи переміщення документів; працівник діяв за допомогою обману чи шахрайства; інформація однозначно належить роботодавцю і її використання перевищує рамки відтворення професійного досвіду; працівник був попереджений, що інформація є секретною і зобов'язався дотримуватися цієї вимоги; працівник займає управляючу посаду [17]. В силу нечіткого законодавчого врегулювання, результат розгляду справи в значній мірі залежатиме від суб'єктивного відношення судді до справи, поданих сторонами доказів.

Підсумовуючи все вищевикладене, констатуємо абсолютну відсталість, на відміну від зарубіжних країн, українських правових норм щодо регулювання забезпечення комерційної таємниці. Тому, вважаємо доцільним звернути увагу на досвід країн Східної Європи, зокрема Киргизстану та Російської федерації, на першому етапі потрібно внести зміни в чинний Кодекс законів про працю (включити їх в кінцевий варіант проекту Трудового кодексу), передбачивши ефективний механізм дій роботодавця у випадку розголошення комерційної таємниці працівником, включно зі звільненням та повним відшкодуванням завданих збитків. На другому етапі можна вести дискусію про прийняття більш узагальненого спеціального закону про комерційну таємницю, який більш детально визначить її правовий режим в усіх сферах суспільних відносин, в тому числі і трудових. Такий підхід сприятиме уникненню колізій серед норма права та неурегульованостей, оптимальному поєднанню інтересів працівника та роботодавця при використанні комерційної таємниці в ході трудових відносин.

Література:

1. Рачковский В.В. Зарубежное законодательство о коммерческой тайне / В.В. Рачковский // Правоведение. – 1999. – № 3. – С.100–104.
2. Топалова Л.Д. Правовой режим коммерческой тайны: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.04 / Л.Д. Топалова. – Донецк, 2006. – 221 с.
3. Федеральный закон Российской Федерации «О коммерческой тайне» от 29.07.2004р. №98ФЗ [Електронний ресурс].- Режим доступу <http://www.rg.ru/2004/08/05/taina-doc.html>

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trkodeks.ru>
5. Закон Республики Молдова «О коммерческой тайне» от 06.07.1994г.. №98ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=312792&lang=2>
6. Трудовой кодекс республики Молдова от 28.03.2003г. N154[Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://lex.justice.md>
7. Закон Кыргызской Республики «О коммерческой тайне» от 30.03.1998г.. №27 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.monitoring.kg/?pid=111>
8. Трудовой кодекс Кыргызской республики от 25.05.2004г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://hr.resource.kg/38-trudovoy-kodeks-kyrgyzskoy-respubliki.html>
9. Трудовой кодекс республики Беларусь от 26.07.1999 г. N 296-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>
10. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 6 ноября 1992 г. №670 "Об утверждении Положения о коммерческой тайне" – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>
11. Трудовой кодекс республики Казахстан от 15.05.2007г. №252-III [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.zakon.kz>
12. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 г. Kodeks pracy [Электронный ресурс].- Режим доступа <http://isap.sejm.gov.pl>
13. Labour Code of Lithuania. Approved by law No IX-926 of 4 June 2002 [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www3.lrs.lt>
14. Закон о труде Латвийской республики от 20.06.2001г. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm
15. The Uniform Trade Secrets Act. Drafted by the National Conference of Commissioners on Uniform State Laws, asamended 1985 [Электронный ресурс].- Режим доступа // <http://www.nsi.org/Library/Espionage/usta.htm>
16. Economic Espionage Act of 1996 (18 U.S.C. §§ 1831-1837) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа // <http://www.myersbigel.com/library/articles/EconomicEspionageAct.pdf>
17. Брединский А. Правовой режим и защита коммерческой тайны в США и Великобритании. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа // <http://www.sec4all.net/modules/myarticles/article.php?storyid=210>.

Юсупова Д.В. Зарубежный опыт регулирования коммерческой тайны как объекта трудовых отношений: анализ и возможность адаптации в украинских реалиях. – Статья.

В статье проанализирован зарубежный опыт регулирования коммерческой тайны в трудовых отношениях; определена ответственность за незаконные действия с информацией, которая имеет ограниченный доступ; возможность адаптации в украинских условиях.

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.