

**Список використаних джерел:**

1. Костров В.О. Міжнародно-правові стандарти соціальних прав людини та їх утілення в Конституції України. *Права людини, держава, суспільство*. 2019. № 2. С. 12–20.
2. Безусий В.В. Рівні (види) соціального захисту державних службовців в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2019. Вип. 57. Т. 1. С. 124–128.
3. Костенко В.Г. Сутність соціального забезпечення суддів. *Соціальне право*. 2020. № 2. С. 94–97.
4. Проект ЄС «Право-Justice»: Особиста безпека суддів та працівників апарату суду. URL: <https://cutt.ly/HQyGk3V>.
5. Про затвердження національних стандартів та скасування нормативних документів : наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 30 жовтня 2009 р. № 398. URL: <https://cutt.ly/WQyJaFR>.
6. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996 р. № 30. Ст. 141.
7. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40. С. 1970.
8. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. С. 7.
9. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. С. 43.
10. Салманова О.Ю. Проблеми використання оціночних понять в адміністративно-деліктному законодавстві. *Право і безпека*. 2015. № 3. С. 62–67.
11. Артикуца Н.В. Законодавчі терміни та їх визначення. Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». Серія «Юридичні науки». 2009. Т. 90. С. 39–44.
12. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань : постанова Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2016 р. № 500. *Офіційний вісник України*. 2016. № 65. С. 44.
13. Положення про помічника судді : рішення Ради суддів України від 18 травня 2018 р. № 21. URL: <https://cutt.ly/oQyLo4Q>.
14. Про затвердження Правил поведінки працівника суду : рішення Ради суддів України від 6 лютого 2009 р. № 33. URL: <https://cutt.ly/lQyLX2h>.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.4.11>

**КАЙЛО І.Ю.**

**ВИДИ НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

**TYPES OF SUPERVISION OF COMPLIANCE WITH LABOR LAW OF UKRAINE**

Актуальність статті полягає в тому, що контроль та нагляд використовуються для аналізу й управління майже в кожній сфері діяльності, а тому не можуть не застосовуватися в питаннях дотримання трудового законодавства. Проте особливості втілення трудових прав та обов'язків вказують на неможливість застосування класичних заходів із контролю та нагляду у трудовій сфері, оскільки вони втрачають ефективність своєї дії, а залучені посадові особи не будуть володіти належними професійними знаннями. Тому постає потреба в науковому опрацюванні та

© КАЙЛО І.Ю. – кандидат юридичних наук, адвокат

висвітленні заходів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства України. Так, стаття містить характеристику засад кодифікації як однієї з основних форм систематизації законодавства. Проаналізовано види нагляду за дотриманням трудового законодавства. Виявлено недоліки проекту Кодексу й інших законодавчих актів, що не відповідають засадам кодифікації, та сформульовано пропозиції щодо їх подолання. Наголошено, що сутністю планового контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є забезпечення участі держави в захисті прав працівників, підтриманні безпеки виробництва. Плановий контроль більшою мірою має превентивний характер і може виступати інструментом налагодження довіри із суб'єктами трудових відносин, надання рекомендацій із покращення трудової діяльності. Водночас лише планового контролю й нагляду не досить для забезпечення правопорядку у трудовій сфері. Дещо іншу роль виконує Європейський суд з прав людини у процесі контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Хоча повноваженнями щодо контролю та нагляду він не наділений, однак обов'язковість виконання рішень та їхня чисельність з тієї самої підстави свідчатиме про недосконалість національного трудового законодавства та потребу його реформування. Визначено, що сутністю контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, що проводиться громадськими організаціями, є забезпечення неупередженого й об'єктивного моніторингу стану дотримання трудового законодавства та контрольно-наглядової діяльності інших суб'єктів для отримання достовірних результатів, можливості обрати правильні шляхи реагування. Поширення контролю та нагляду з боку громадських організацій зменшить навантаження на посадових осіб органів державної влади, а також впливатиме на об'єктивність роботи профспілок, які будуть менше залежати від тиску роботодавця.

**Ключові слова:** кодифікація, засади, трудове законодавство, практика реалізації, проект Трудового кодексу.

The relevance of the article is that control and supervision are used for analysis and management in almost every field of activity, and therefore can not be applied in compliance with labor legislation. However, the peculiarities of the implementation of labor rights and responsibilities indicate the impossibility of applying the classic measures of control and supervision in the field of labor, because they will lose their effectiveness, and the officials involved will not have sufficient professional knowledge. Therefore, there is a need for scientific elaboration and coverage of measures of control and supervision over compliance with labor legislation of Ukraine. Thus, the article describes the principles of codification as one of the main forms of systematization of legislation. Types of supervision over observance of labor legislation are analyzed. The shortcomings of the draft Code and other legislative acts that do not meet the principles of codification were identified, and proposals for overcoming them were formulated. It is emphasized that the essence of planned control and supervision over the observance of labor legislation is to ensure the participation of the state in the protection of workers' rights, maintaining production safety. Planned control is more of a preventive nature and can serve as a tool for building trust with the subjects of labor relations, providing recommendations for improving employment. At the same time, planned control and supervision alone is not enough to ensure law and order in the labor sphere. The European Court of Human Rights plays a slightly different role in the process of monitoring and supervising compliance with labor legislation. Although it does not have the power to control and supervise, the binding nature of decisions and their number on the same grounds will indicate the imperfection of national labor law and the need to reform it. It is determined that the essence of control and supervision over the observance of labor legislation carried out by public organizations is to ensure impartial and objective monitoring of compliance with labor legislation and control and supervision activities of other entities to obtain reliable results, the ability to choose the right response. Expanding the control and supervision of public organizations will reduce the burden on government officials, as well as affect the objectivity of trade unions, which will be less dependent on employer pressure.

**Key words:** codification, principles, labor legislation, implementation practice, draft Labor Code.

**Вступ.** Контроль та нагляд використовуються для аналізу й управління майже в кожній сфері діяльності, а тому не можуть не застосовуватися в питаннях дотримання трудового законодавства. Проте особливості втілення трудових прав і обов'язків вказують на неможливість застосування класичних заходів із контролю та нагляду у трудовій сфері, оскільки вони втрачатимуть ефективність своєї дії, а залучені посадові особи не будуть володіти необхідними професійними знаннями. Тому постає потреба в науковому опрацюванні та висвітленні заходів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства України.

Варто зазначити, що тлумачення заходів контролю й нагляду навіть на загальному рівні є досить проблематичним, адже немає єдиного їх переліку та критеріїв розподілу форм, методів і заходів. Окрім того, розвиток видів трудових відносин, поширення цивільно-правових договорів у трудовій сфері, заохочення віддаленої праці, праці на дому із гнучким графіком роботи вказують на потребу оновлення самої сутності заходу контролю та нагляду. Натепер такі класичні заходи контролю й нагляду, як перевірка чи ревзія, більше не здатні самостійно висвітлити всі проблеми дотримання трудового законодавства, виявити правопорушення та загрози для безпеки матеріального стану та здоров'я працівників.

Питання заходів нагляду за дотриманням трудового законодавства є малодослідженим. Проте частково воно порушувалось і було опрацьовано в наукових роботах таких учених, як: Ю.Л. Більбіт, С.Є. Гребень, Д.О. Грицишен, А.М. Захарченко, І.В. Лагутіна, О.О. Мамалуй, Т.Г. Мисник, Т.П. Назаренко, О.Ю. Оболенський, Н.І. Обушна.

**Результати дослідження.** Контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства проводяться великою кількістю суб'єктів і можуть привести до виявлення цілої низки правопорушень правил охорони праці, працевлаштування чи виплати заробітної плати. Наукові погляди щодо підстав та видів контролю й нагляду значно різняться й потребують осучаснення згідно з останніми змінами в законодавстві. Р.В. Галич у дослідженні даної проблеми визначає, що залежно від «специфіки повноважень» можна виділити «державних та недержавних» суб'єктів контролю; залежно від «сфери впливу» – в охороні праці та щодо дотримання трудового законодавства; залежно від «територіального принципу» – суб'єктів, що поширюють свою владу на всю територію держави чи на одну адміністративно-територіальну одиницю [1, с. 405]. У результаті проведення аналізу такого розподілу можна помітити, що він здійснюється на основі характеристик та повноважень суб'єктів контролю та нагляду, а не самої сутності даних процесів, що дещо звужує можливу класифікацію. Окрім того, значної відмінності у змісті наведених видів контролю та нагляду не буде. Окремо варто наголосити на єдності контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, зокрема й у сфері охорони праці, оскільки такий проводиться тими самими органами публічної влади, впливає на стан реалізації трудових прав та має спільну мету щодо підтримання правопорядку. Розподіл контролю та нагляду за сферами є доречним, однак лише в разі наявності суттєвих відмінностей у його проведенні в кожній із виділених сфер.

Р.В. Бойко зазначає, що контроль і нагляд у сфері охорони праці можна розподілити на: триступеневий, оперативний, контроль із боку вищої організації, установи, органу, контроль із боку місцевих органів державної влади, відомчий контроль та громадський контроль [2, с. 95]. Погоджуємося з існуванням усіх наведених видів контролю та нагляду, проте відкритим залишається питання спільного критерію розподілу. Так, оперативному контролю не відповідає громадський, а контроль із боку вищих організацій фактично здійснюється органами публічної влади. Тому неможливо дійти висновку про вичерпність наведених видів та їхній взаємозв'язок один з одним.

С.Є. Гребень пропонує розподіляти контроль та нагляд за критеріями: ідентифікації суб'єкта й об'єкта (внутрішній та зовнішній), строком проведення (попередній, наступний, поточний), технологією проведення (неавтоматичний, частково чи цілком автоматичний), охопленням (виріковий, повний, локальний), за ціллю (стратегічний, тактичний, оперативний), за методом (документарний і фактичний) [3, с. 105]. У контексті дотримання трудового законодавства окремі види контролю й нагляду ще досі не реалізовані, як у разі із цілковито автоматизованим процесом, тому дослідження такого виду матиме суто теоретично-прогностичне значення. Складним є й питання цілі контролю та нагляду, адже така не встановлюється на рівні законодавства чи навіть окремих наказів, а тому оцінювання цілі може мати надміру суб'єктивний характер.

Контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства залежно від сфери дії класифікуємо так:

1. Контроль і нагляд у сфері охорони праці.
2. Контроль і нагляд у сфері оплати праці.

3. Контроль і нагляд у сфері офіційного працевлаштування.
4. Контроль і нагляд у сфері безпеки виробництва.
5. Контроль і нагляд у сфері припинення трудових відносин.
6. Контроль і нагляд у сфері рівності трудових прав.

Окрім того, контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства за критерієм використання засобів реагування можна класифікувати так:

1. Контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства, що має наслідком проведення інформаційно-консультативної роботи.
2. Контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства, що має наслідком зауваження про виправлення помилок.
3. Контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства, що має наслідком притягнення до юридичної відповідальності.

Так, за критерієм особливостей суб'єкта проведення одним із видів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства виділяємо міжнародний. Міжнародний контроль та нагляд має низку особливостей щодо способів виявлення порушень та захисту трудових прав. Так, Міжнародна організація праці, згідно з її Статутом [4], для проведення контролю та нагляду застосовує процедуру звітування, яка здійснюється країнами-учасниками щодо стану імплементації того чи іншого міжнародного договору у трудовій сфері й аналізу успішності проведених дій. Окрім того, Міжнародна організація праці (далі – МОП) може розглядати скарги від країн-учасниць або ж загальнонаціональних об'єднань профспілок щодо порушення трудових прав. Водночас самостійно ініціювати контроль та нагляд за дотриманням трудових прав в окремих державах МОП не може, обмеженими є заходи реагування. Д.М. Величко оцінює діяльність МОП і визначає, що дана організація успішно виконує завдання щодо встановлення міжнародних трудових норм та поширення принципів трипартизму й універсальності, контролю їх дотримання [5, с. 21]. Водночас контрольно-наглядова діяльність МОП не становить конкуренції для державної компетенції, лише доповнює її, втручання у внутрішню діяльність можливе лише за згоди держави. Отже, якщо спостерігається цілеспрямоване порушення трудових прав на державному рівні, МОП має обмежені засоби впливу на стан трудових прав. Позитивно варто оцінювати наглядову діяльність Міжнародної організації праці щодо аналізу національного трудового законодавства, виявлення в ньому застарілих норм права відповідно до сучасних міжнародних тенденцій у трудовій сфері.

Дещо іншу роль виконує Європейський суд з прав людини у процесі контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Хоча повноваженнями щодо контролю та нагляду він не наділений, однак обов'язковість виконання рішень та їх чисельність із тієї самої підстави свідчитимуть про недосконалість національного трудового законодавства та потребу його реформування.

Отже, сутність контролю й нагляду за дотриманням трудового законодавства, що проводяться суб'єктами міжнародного права, полягає у спостереженні за дотриманням державою міжнародних домовленостей у трудовій сфері, відповідності національного трудового законодавства міжнародним (європейським) вимогам, а також допомозі з адаптації законодавчих актів до міжнародних тенденцій розвитку трудового права.

Залежно від особливостей суб'єкта контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства виділяємо такий вид, як державний контроль і нагляд. Варто зазначити, що система органів державної влади, що вповноважені на контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства, досить розгалужена, а їх значення для правопорядку в даній сфері значно різняться, що зумовлюється сутністю повноважень. Так, Кабмін більшою мірою контролює діяльність органів державної влади щодо належного втілення посадових обов'язків, коли для Держпраці характерною є спеціалізація суто на дотриманні законодавства про працю й дотичних до нього.

Спільними засадами для всіх органів контролю державної влади З.В. Білоус уважає такі: інспектування тих суб'єктів господарювання, що ведуть найбільш ризиковану діяльність; особливі зусилля націлені на підприємства, де фіксується значний рівень травм і професійних захворювань; допомога у внутрішньому аудиті; допомога в осучасненні управління [6, с. 50]. Тобто для державних органів контролю та нагляду важливим є підтримання балансу у впливі на суб'єктів трудових відносин для забезпечення можливості вільного розвитку та пристосування до економічних умов. Найбільш жорсткий контроль і нагляд мають здійснюватися лише за тими підприємствами, діяльність яких у разі порушення правил охорони праці, безпеки виробництва може становити суспільну загрозу й завдати шкоди довіллю всього регіону. Не менш важливим є спрямування контролю та нагляду на результат щодо гарантування правомірності поведінки

роботодавців і працівників, а не лише притягнення до юридичної відповідальності. Це означає, що державні органи контролю та нагляду мають будувати партнерській відносини із суб'єктами трудових відносин, разом формувати шляхи покращення трудової сфери, віднаходити можливості дотримуватися соціального й екологічного вектора розвитку без зменшення прибутку для самого підприємства. Для цього особливо важливі згадана та скоординована робота органів контролю та нагляду, спільне проведення перевірок, напрацювання рекомендацій.

Отже, сутністю контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, що проводиться органами державної влади, є перевірка діяльності суб'єктів трудових відносин на відповідність вимогам національного законодавства, виявлення порушень і застосування заходів реагування з обов'язковим наступним аналізом причин учинення протиправних дій. Органи державної влади є основним суб'єктом, що має безперешкодний доступ до будь-якої інформації щодо діяльності суб'єктів трудових відносин, тому важливо щоб їхня діяльність була неупередженою, об'єктивною й результативною, що гарантуватиме захист трудових прав, належне втілення трудових обов'язків.

Наступним видом контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства залежно від особливостей суб'єкта є той, що проводиться органами місцевого самоврядування. Відповідно до ст. 27 Закону України «Про місцеве самоврядування» органи місцевого самоврядування повинні «забезпечити збалансований економічний та соціальний розвиток» їхньої території, що передбачає «ефективне використання трудових ресурсів», а також мають брати участь у «соціальному діалозі, укладанні територіальних угод, веденні колективних переговорів, колективних трудових спорів, реструктуризувати колективні договори та контролювати дотримання» [7]. Звісно, такі повноваження обмежені територіально, що допомагає ухвалювати більш деталізовані рішення, що відповідають інтересам територіальної громади, зважаючи на особливості клімату, наявність та кількість корисних копалин. Наглядова діяльність проводиться й через ведення реєстру колективних договорів, що, однак, є делегованим повноваженням та контролюється державою. Щодо участі у веденні колективних переговорів та вирішенні колективних трудових спорів, то залучення органів місцевого самоврядування є спірним, адже вони не володіють повноваженнями щодо примусу, який є необхідним для гарантування правомірності поведінки сторін, або ж спеціальними знаннями у трудовій сфері. Отже, їхнім основним завданням є лише підтвердження наявності чи відсутності належних документів, дозволів у підприємства. Водночас участь у соціальному діалозі є вкрай важливою, адже вказуватиме на те, у яких умовах праці, видах господарської діяльності зацікавлена територіальна громада.

Можна резюмувати, що контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства, що проводяться органами місцевого самоврядування, є частиною їхніх повноважень з управління певною територією. Сутність контролю та нагляду полягає в забезпеченні інтересів та прав територіальної громади у трудовій сфері, заохоченні збільшення робочих місць і дотримання правил охорони праці, промислової безпеки.

Ще одним видом контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства залежно від особливостей суб'єкта є той, що проводиться суб'єктами трудових відносин, тобто і роботодавцем, і працівниками. Такий контроль має внутрішній характер, а отже, здійснюється в межах одного підприємства. І.О. Крюкова зауважує, що проведення внутрішнього контролю є гарантією запобігання різним ризикам та помилкам, відхиленням від планованих показників, сприяє підвищенню ефективності господарської діяльності. Для роботодавця це означає можливість ухвалювати кращі управлінські рішення, визначати шляхи вдосконалення роботи підприємства [8, с. 71]. Варто відрізнити контроль із боку роботодавця, що здійснюється для забезпечення правильного функціонування його підприємства, віднаходження шляхів збільшення прибутку, та контроль із боку працівників. Останній може проводитися як трудовим колективом, так і окремими його працівниками, що входять до складу комісій з охорони праці, є членами профспілок. Контроль та нагляд, що проводиться такими суб'єктами, націлені на гарантування дотримання трудових прав працівників, зменшення ймовірності отримання виробничих травм або ж, навпаки, протиправної поведінки працівників, особливо якщо така впливатиме на інтереси всього трудового колективу.

Тому сутністю контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, що проводиться суб'єктами трудових відносин, є спостереження за поведінкою всіх залучених до трудової діяльності суб'єктів для оперативного виявлення поведінки, що суперечить цілям господарської діяльності, безпеці й комфортності виконання трудових обов'язків працівниками. Під час даного виду контролю й нагляду основним способом реагування є застосування дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з роботи.

Останнім видом контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства залежно від особливостей суб'єкта є той, що проводиться громадськими організаціями. Варто уточнити, що хоча законодавство встановлює право на проведення громадського контролю для профспілкових організацій, вони не є єдиними. Громадські організації діють при органах публічної влади, а також захищають права окремих категорій осіб. Основним завданням громадських організацій є забезпечення дотримання трудових прав, що вказує на право надсилати звернення та запити до підприємств і органів публічної влади для отримання уточнюючої інформації. Проте громадські організації не можуть самостійно проводити перевірку або ж притягувати до юридичної відповідальності, що зумовлює необхідність співпраці з органами державної влади. Н.С. Сидоренко наголошує на проблемі залучення громадських організацій до роботи органів державної влади у встановленому порядку та в межах їхньої повсякденної діяльності [9, с. 239]. Тобто участь громадських організацій має заохочуватися й підконтрольними суб'єктами, адже це допомагатиме їм оперативнішо віднаходити помилки в діяльності, а також напрацьовувати шляхи вдосконалення трудового законодавства, що відповідають суспільним інтересам.

Отже, сутністю контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, що проводяться громадськими організаціями, є забезпечення неупередженого й об'єктивного моніторингу стану дотримання трудового законодавства та контрольно-наглядової діяльності інших суб'єктів для отримання достовірних результатів, можливості обрати правильні шляхи реагування. Поширення контролю та нагляду з боку громадських організацій зменшить навантаження на посадових осіб органів державної влади, а також впливатиме на об'єктивність роботи профспілок, які будуть менше залежати від тиску роботодавця.

Наступний розподіл контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства проводиться за критерієм прогнозованості. Найпершим його видом є плановий контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства, основною підставою проведення яких є включення суб'єкта господарювання до плану заходів із здійснення контролю Держпраці чи іншим спеціалізованим органом державної влади. Відповідно до ст. 5 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», планові заходи повинні бути розміщені в «річних планах» та затверджені не пізніше «1 грудня року, який передуватиме планованому» [10]. Тобто плановий контроль і нагляд завжди є передбачуваними для суб'єктів трудових відносин, а отже, вони мають час самостійно підготуватися до цього, виправити наявні порушення чи помилки в діяльності. Така ситуація є неоднозначною, адже, з одного боку, роботодавець має змогу усунути незначні порушення, належно підготувати документацію, організувати виробництво під час контрольно-наглядової діяльності таким чином, щоб перевірка завдала найменше шкоди прибутку, трудовому процесу. З іншого боку, попередження про перевірку та знання про її проведення може надати час для приховання значних правопорушень, що зменшуватиме ймовірність їх виявлення.

Одним із способів запобігання таким випадкам є встановлення періодичності контролю й нагляду за суб'єктами господарювання. Так, згідно зі ст. 10–11 постанови Кабміну «Про затвердження методик розроблення критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю), а також уніфікованих форм актів, що складаються за результатами проведення планових (позапланових) заходів державного нагляду (контролю)», суб'єкта господарювання варто віднести до одного із 3-х ступенів ризику, якими є «високий (не частіше, ніж раз на два роки), середній (не частіше, ніж раз на три роки) та незначний (не частіше, ніж раз на п'ять років)». Ступінь ризику встановлюється за сумою балів, інформація про наданий ступінь є прозорою та доступною, суб'єкти господарювання, що підлягають контролю та нагляду, розміщуються «у порядку зменшення суми балів» [11]. Отже, роботодавець, чия господарська діяльність має більше загроз для безпеки суспільства, буде частіше перевірятись, що ускладнюватиме ведення тривалої протиправної діяльності. Водночас гарантується справедливості і спільності обраних критеріїв для всіх суб'єктів господарювання завдяки публічному оголошенню балів та системи їх нарахування. Самі критерії встановлюються в постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду Державною службою з питань праці», де передбаче-

но, що суб'єкти господарювання, що набрали «від 41 балу, зараховуються до високого рівня ризику; від 21 до 40 – зараховуються до середнього; до 20 балів – зараховуються до незначного» [12]. Такі критерії відображають ризик учинення правопорушення або їх попередню наявність, виявлення на підприємстві високого рівня виробничого травматизму, встановлення кількості працівників, що не відповідає обсягу виробництва. Наявність критеріїв дозволяє суб'єктам господарювання й самостійно прогнозувати, до якого виду їх віднесуть, а отже, обирати правильний спосіб поведінки.

Варто констатувати, що сутністю планового контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є забезпечення участі держави в захисті прав працівників, підтриманні безпеки виробництва. Плановий контроль більшою мірою має превентивний характер і може виступати інструментом налагодження довіри із суб'єктами трудових відносин, надання рекомендацій із покращення трудової діяльності. Водночас лише планового контролю й нагляду не досить для забезпечення правопорядку у трудовій сфері.

Ще одним видом контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства за критерієм прогнозованості є позаплановий. Як випливає з його назви, заходи контролю та нагляду проводяться незалежно від установлених у річному плані та мають спеціальні підстави. Згідно зі ст. 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», є всього декілька підстав для проведення позапланового контролю й нагляду: «заява суб'єкта господарювання про проведення контролю й нагляду за його бажанням; виявлення недостовірних даних у деклараціях чи звітах; невиконання приписів чи розпоряджень з усунення правопорушень за результатами попереднього контролю; звернення фізичних осіб про порушення їхніх прав; неподання обов'язкової звітності більше, ніж два звітні періоди підряд; наявність доручення від Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єкта господарювання; настання аварій, смерті чи професійного захворювання; звернення органів місцевого самоврядування про порушення». Кожна з наведених підстав вказує на наявність нетипової поведінки в суб'єкта господарювання, що може свідчити про наявність правопорушень у його діяльності або ж виявлення таких іншими органами публічної влади. Варто зазначити, що такі підстави майже цілком відтворюються в підставах проведення інспекційних відвідувань інспекторами праці з доповненням щодо співпраці з Державною податковою службою й Пенсійним фондом України, а також доручення від голови Держпраці. Обмеженою є й сфера контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства в разі проведення позапланової перевірки, адже має стосуватися лише тих питань, що стали причиною відвідування, тобто виявлення конкретного правопорушення. Ще однією вимогою до позапланового контролю, що проводиться за зверненням фізичних осіб, є погодження із центральним органом, що реалізує політику в даній сфері. Оскільки таким органом і є Держпраці, то для інспекторів праці така вимога суттєво не впливає на оперативність позапланового контролю.

Можна резюмувати, що сутністю позапланового контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є підтвердження наявності правопорушень та припинення протиправної поведінки суб'єктів трудових відносин, запобігання її продовженню.

**Висновки.** Контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства залежно від кількості суб'єктів контролю розподіляємо на односуб'єктний та багатосуб'єктний. Односуб'єктний контроль і нагляд проводиться лише одним органом у межах планових заходів і не потребує залучення ні правоохоронних органів, ні інших органів державної влади для отримання додаткової інформації. Варто уточнити, що односуб'єктний контроль не означає участі лише одного інспектора праці чи однієї посадової особи іншого повноваженого органу публічної влади, а лише обмежує кількість таких органів, обмежує предмет перевірки. Односуб'єктний контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства потребує меншої кількості ресурсів, адже проводиться більш оперативно й у межах наявного у конкретного органу державної влади кадрового, фінансового, технічного забезпечення. Окрім того, односуб'єктний контроль і нагляд є вкрай важливим у разі перевірки дотримання правил поводження з ядерною енергією, підтримання радіаційної безпеки, правил безпеки праці та виробництва, гігієни праці й санітарних норм, тобто в тих напрямках, що для виявлення факту правопорушення потребують спеціальних знань і досвіду. Варто наголосити, що проведення односуб'єктного контролю не виключає можливості наступного залучення інших органів державної влади, яке, однак, уже відбувається після завершення конкретної перевірки. Так, за результатами перевірки Держатомрегулювання можливе застосування юридичної відповідальності правоохоронними органами, однак втручання у процес контролю відсутнє.

Отже, сутністю односуб'єктного контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є спеціалізований аналіз поведінки суб'єктів трудових відносин щодо наявності порушень, що проводиться в межах компетенції одного органу публічної влади, перешкоджання або втручання в який уважається порушенням.

**Список використаних джерел:**

1. Галич Р.В. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю : організаційно-правовий аспект. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2018. № 2. С. 403–409.
2. Бойко Р.В. Контроль у сфері охорони праці. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Серія «Політологія. Соціологія. Право»*. 2012. № 4. С. 94–98.
3. Гребень С.Є. Види, форми та методи державного фінансового контролю: сутність та принципів відмінності. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 22. С. 103–108.
4. Статут Міжнародної організації праці від 28 червня 1919 р. URL: <https://cutt.ly/PbTMZAO> (дата звернення: 07.05.2021).
5. Величко Д.М. Міжнародна організація праці та Організація Об'єднаних Націй як основні суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці (історія та сучасність). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. Вип. 28 (2). С. 18–21.
6. Білоус З.В. Держава як суб'єкт охорони і захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2017. № 5. С. 49–56.
7. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. С. 170.
8. Крюкова І.О., Гнатєва Т.М. Внутрішній контроль у системі управління підприємствами АПК. *Аграрний вісник Причорномор'я. Серія «Економічні науки»*. 2014. Вип. 75. С. 65–72.
9. Сидоренко Н.С. Особливості громадського контролю у сфері публічної служби в умовах її реформування в Україні. *Ефективність державного управління*. 2016. Вип. 4. С. 234–240.
10. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 5 квітня 2007 р. № 877-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 29. С. 1001.
11. Про затвердження методик розроблення критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю), а також уніфікованих форм актів, що складаються за результатами проведення планових (позапланових) заходів державного нагляду (контролю) : постанова Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 342. *Офіційний вісник України*. 2018. № 40. С. 26.
12. Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду Державною службою з питань праці : постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2020 р. № 383. *Офіційний вісник України*. 2020. № 43. С. 88.