

закону «О персональных данных» / А. А. Приезжева. - М.: Редакция «Российской газеты», 2015. - Вып. 11. - 176 с.

3. Авдеев М. Ю. Нормативное содержание права на неприкосновенность частной жизни / М. Ю. Авдеев // Новый юридический журнал. - 2013. - № 1. - С. 49 - 54.

4. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 року № 455. - Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1005-01>.

5. Станскова У. М. Обеспечение конфиденциальности как условие достойного труда работника / У. М. Станскова // Проблемы права. - 2014. - № 5 (48). - С. 75 - 80.

УДК 349.2

Пузирна Н.С.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права, адміністративного права та процесу,

Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій

Чернігівського національного технологічного університету

м. Чернігів, Україна

ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Від наявності ефективного державного нагляду і контролю залежить не тільки підтримання поточної законності в системі державної влади, а й концептуальне забезпечення успішної стратегії державного управління.

Дослідження теоретико-правових засад здійснення наглядової та контрольної функції державної влади в Україні дозволяє виявити «вузькі» місця сучасних українських реформ, виробити підходи до підвищення

результативності управління державними і громадськими ресурсами шляхом затвердження й застосування правових механізмів та коштів державного нагляду і контролю. На сучасному етапі здійснення наглядової діяльності виникає багато проблем.

Однією з найбільш актуальних проблем є зміна у кількості піднаглядних суб'єктів - це повною мірою відноситься до нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Очевидно, що штат наглядових органів не може збільшуватись пропорційно зростанню кількості піднаглядних суб'єктів. Спеціалістами у сфері трудового права вносяться пропозиції з реформування державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства з метою оптимізації цієї діяльності, підвищення її ефективності, однак єдине розуміння напрямків реформування відсутнє [1, с. 34]. Ми вважаємо, що ефективність нагляду і контролю слід підвищувати, оптимізуючи повноваження існуючих державних органів, іншим чином розставляючи акценти в наглядовій діяльності.

Одним з найбільш важливих напрямків підвищення ефективності діяльності органів Державної служби України з питань праці (далі – орган Держпраці) слід визнати посилення зворотного зв'язку між поведінкою піднаглядного суб'єкта і ступенем державно-правового втручання в його дії. Відзначимо, що зворотний зв'язок не обмежується інформаційною взаємодією між керуючим і керованим суб'єктами і є складним інструментом, що являє собою систему встановлених нормативними актами засобів і способів управління, що забезпечують зміну поведінки керуючого суб'єкта залежно від дій керованого [2, с. 164–165]. Як справедливо підкреслює М. М. Казанцев, зворотний зв'язок може вважатися встановленим тільки тоді, коли наслідки попередніх станів спричиняють зміну наступних станів, розширення або скорочення прав та можливостей вчиняти певні дії і вступати у відносини [3, с. 24].

На нашу думку, слід створити можливості використання інструменту

зворотного зв'язку між поведінкою піднаглядного суб'єкта і ступенем державно-правового втручання в його дії за трудовим законодавством України. Так, необхідно закріпити право роботодавця подати в органи Держпраці заяву про дотримання вимог законодавства про працю та охорону праці. Це можна закріпити шляхом трьохсторонньої угоди, що підписується між органом Держпраці, регіональним об'єднанням професійних спілок та регіональним об'єднанням роботодавців. У разі якщо господарюючий суб'єкт відповідає вимогам, що висуваються органом Держпраці та професійними спілками, він вноситься до регіонального «Реєстру роботодавців, що гарантовано дотримуються трудового законодавства» (далі – Реєстр). При цьому орган Держпраці зобов'язується не проводити щодо цього суб'єкта планових перевірок, крім того, надавати йому в будь-який момент необхідні консультації з питань трудового законодавства. У цьому і буде прояв зворотного зв'язку між наглядовими органами та піднаглядними суб'єктами. Подача декларації про дотримання законодавства буде тягнути за собою зміну інтенсивності державного впливу у вигляді відмови від планових перевірок. Разом з тим вважаємо, що необхідно істотно опрацювати і доповнити правове регулювання досліджуваного інституту, оскільки нині таке регулювання неповною мірою відповідає чинному законодавству.

Відповідно до ст. 259 КЗпП України [4] державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Згідно з п. 1. Положення «Про Державну службу України з питань праці», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 [5], Державна служба України з питань праці (Держпраці) є

центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, і який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

У своїй діяльності Державна служба України з питань праці керується Конвенцією МОП № 81 «Про інспекцію праці в промисловості і торгівлі» (1947) [6]. Відповідно до ст. 12 зазначеної Конвенції інспекція праці повинна мати можливість вільного проведення будь-яких перевірок, які вважає потрібними. Таким чином, здійснення перевірок інспекцією праці є її публічним обов'язком, який не може бути відмінений або змінений шляхом укладення будь-яких угод.

Проте, ми переконані, що коли йдеться про нагляд і контроль за дотриманням законодавства взагалі і трудового законодавства зокрема, можливість вільного проведення будь-яких перевірок має зводитися до мінімуму для запобігання можливих зловживань і проявів корупції. Зокрема, неприпустимим є відмова органу державної влади від виконання покладених на нього функцій (відмова від проведення перевірок) з підстав, не передбачених законом. Таким чином, нині механізм закріплення інституту зворотного зв'язку між поведінкою піднаглядного суб'єкта і ступенем державно-правового втручання в його дії суперечить багатьом фундаментальним положенням трудового законодавства України. Водночас саме по собі встановлення зв'язку між поведінкою роботодавця й інтенсивністю нагляду за його діяльністю ми вважаємо позитивним.

На наш погляд, з метою належного правового оформлення таких відносин слід насамперед на рівні Трудового кодексу України закріпити створення Реєстру сумлінних роботодавців, а також закріпити права та

обов'язки, що виникають у роботодавця у зв'язку з внесенням до цього Реєстру. Також необхідно закріпити критерії, на підставі яких роботодавці можуть бути внесені до відповідного Реєстру та передбачити відповідний порядок внесення до Реєстру. Крім того, пропонуємо законодавчо закріпити заборону на проведення планових перевірок щодо роботодавців, внесених в установленому порядку до відповідного Реєстру.

Слід також зауважити, що перераховані заходи є лише частиною більш загальної ідеї поступового вдосконалення нагляду та контролю за дотриманням законодавства згідно з принципами правової держави й об'єктивно сформованими умовами. Вважаємо, що основною метою реформування має стати підвищення ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, що в сукупності з іншими факторами має сприяти посиленню захисту прав працівників.

Список використаних джерел

1. Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 33–34.
2. Орлов А. И. Менеджмент: учебник / А. И. Орлов. – М.: Изумруд, 2010. – 298 с.
3. Право и финансовый контроль / под ред. Н. М. Казанцева, Е. И. Ивановой. – М.: Эксмо, 2009. – 336 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-п>.
6. Конвенція Міжнародної Організації Праці № 81 «Про інспекцію праці в промисловості і торгівлі» (ухвалена Генеральною конференцією

МОП, Женева, 11 липня 1947 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_036/page.

УДК 342.951

Клюка Т.М.,

*магістр 2 курсу юридичного факультету
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету
Науковий керівник: к.ю.н., доцент, завідувач кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу Рудик В.А.
(м. Чернігів, Україна)*

ФОРМИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ

Існування органів юстиції України не є самоціллю. Власне реалізація ними державної правової політики має проявляється як певна форма державного управління, яка має конкретні результати та/або юридично значимі наслідки. Саме через застосування визначених форм роботи забезпечується реалізація службових відносин в органах юстиції.

В науці адміністративного права України розрізняють кілька форм управлінської діяльності. Так, за значенням наслідків, які виникають у результаті використання форм, виділяють: правові та неправові форми державного управління.

До правових належать форми, використання яких спричиняє виникнення юридичного ефекту. До них належать наступні [1, с. 126-128]:

1. Видання нормативних актів управління (встановлення норм права, адміністративна правотворчість). Основним призначенням цієї форми управлінської діяльності є виконання наказів, законів, а також інших державно-владних приписів, для реалізації яких потрібні додаткові положення нормативного характеру. Нормотворчу діяльність органів державного управління можна вважати опосередкованою на відміну від безпосереднього