

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.1-2.4>**І. Ю. Кайло**

кандидат юридичних наук, адвокат

ПОНЯТТЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сутність нагляду за дотриманням трудового законодавства України. Наголошено, що трудове законодавство є логічно упорядкованою, координаційно-ієрархічною системою чинних нормативно-правових актів, що відповідають Конституції України та які регулюють трудові відносини й пов'язані з ними з метою їх впорядкування, забезпечення та захисту прав їхніх учасників. Наведено наукові підходи до інтерпретації цього правового явища. Надано критику різних позицій учених, зазначено позитивні та негативні риси. Виведено авторське тлумачення нагляду за дотриманням трудового законодавства України. Доведено, що контроль полягає у проведенні дій щодо виявлення реальних фактів про дотримання законодавства про працю. Відповідно, поновлення законності, застосування заходів попередження чи притягнення до юридичної відповідальності є наслідками контролю та можуть не настати у разі правомірної поведінки суб'єктів права.

Зазначається, що надане Конституційним Судом України визначення є найбільш поширеним підходом, що використовується у наукових дослідженнях. Автор наголошує, що легальне визначення має низку недоліків, які особливо стосуються застосування такої дефініції до терміна законодавства загалом, оскільки залишаються поза увагою правові звичаї та звичаї ділового обороту, які є актуальними для цивільного права. Розуміння нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства можливо лише після відокремленого дослідження цих понять, оскільки дасть змогу зрозуміти їхні зміст та особливості, які мають бути збережені й щодо трудового законодавства. Поняття «контроль» застосовується в багатьох сферах діяльності та є універсальною категорією. Досліджуючи контроль, деякі науковці визначають, що у найбільш загальному значенні «контроль» можливо розглядати використовуючи широкий і вузький підходи. Аналіз наукових робіт свідчить, що є декілька підходів до співвідношення контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Одним із підходів є їх поєднання, іншим є ототожнення поняття контролю та нагляду та визначення нагляду як лише одного з видів контролю. Зроблено висновок, що контроль і нагляд необхідно розглядати як взаємопов'язані явища, оскільки спільним може бути об'єкт перевірки, а також виконують декілька однакових функцій, як-от виховна та превентивна.

Ключові слова: *нагляд, контроль, трудове законодавство, праця, трудова діяльність, роботодавець.*

Постановка проблеми. Право на працю визначене Конституцією України та є невіддільним правом кожної людини, а його забезпечення та захист є одним із завдань держави. Під час реалізації цього права та перебування у трудових відносинах виникає велика кількість конфліктних ситуацій, що потребують врегулювання на рівні законодавства. Саме тому для дотримання принципів права та трудових прав як працівника, так і роботодавця було створено трудове законодавство. Водночас аналіз практики його дотримання та існування спеціальних інститутів щодо врегулювання індивідуальних і колективних трудових спорів свідчить про потребу здійснення нагляду та контролю за його дотри-

манням. Проте це питання сьогодні є малодослідженим на науково-теоретичному рівні та не досить врегульованим на рівні законодавства.

Одним із найбільш спірних питань у межах дослідження є встановлення співвідношення між наглядом і контролем. Відповідно, дослідження дасть змогу з'ясувати, який саме правовий зв'язок є між цими поняттями та чи є доречним їх ототожнення. У свою чергу, це надасть можливість правильно тлумачити кожне з них. На основі цього дослідження можливо буде розмежувати діяльність і повноваження щодо нагляду та контролю й відповідно з'ясувати, яким чином потрібно вдосконалити профільні законодавчі акти.

Тривалий час дослідження нагляду та контролю здійснювались у межах тих підходів, що були створені ще до здобуття Україною незалежності. Наслідком такої діяльності є неправильне відтворення їхньої сутності та особливостей, що не відповідають фактичним трудовим відносинам, а також актуальним напрямам їхнього розвитку. Сутність та особливості контролю й нагляду повинні перебувати в кореляційній залежності від сутності сучасних трудових відносин та трудової діяльності. Відповідно, дослідження дасть змогу з'ясувати, якими повинні бути зміст і властивості контролю та нагляду в умовах постійної трансформації суспільних потреб та інтересів. Крім того, дослідження особливостей нагляду та контролю дасть змогу виявити спільні та відмінні їхні риси, мету проведення та зв'язок між ними. У свою чергу, це надасть можливість визначити більш доцільний порядок їх здійснення та визначити правильні методи їхнього правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Слід вказати, що окремими питаннями цього дослідження займалися такі вчені: О.М. Бандурка, Р.В. Бойко, М.В. Борець, А.В. Денисова, В.В. Жернаков, П.О. Ізюта, О.М. Ключев, Т.В. Маматова, А.В. Мельник, Є.М. Попович, С.М. Прилипко, М.А. Самбор, О.Г. Середа, А.О. Собакарь, Г.В. Терела, Ю.С. Шемшученко, О.С. Шморгун, О.М. Ярошенко.

Мета статті – дослідити поняття нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Насамперед необхідним є дослідження поняття трудового законодавства, адже саме воно визначає межі здійснюваного контролю та нагляду та встановлює його особливості. Крім того, дослідження цього поняття дасть змогу й зрозуміти, чи є відмінність між наглядом і контролем у контексті трудового законодавства. Щодо терміна «законодавство», то в Юридичній енциклопедії надано його тлумачення як «одного із основних методів здійснення правотворчої функції держави, який полягає у діяльності відповідних державних органів із розроблення, розгляду, прийняття і оприлюднення законів та інших нормативних актів» [1, с. 499]. Отже, законодавство – це діяльність щодо прийняття законів та інших нормативно-правових актів. Такий підхід є дещо спірним, оскільки незрозуміло, якими ж є інші методи держави щодо здійснення правотворення та їхній кінцевий результат. Крім того, використання формулювання

«правотворча функція держави» підкреслює, що саме держава створює та визначає сутність норми права. Проте не враховано й інші можливі варіанти виникнення норми права під час перебування в суспільних відносинах і власне лише її санкціонування з боку держави. Крім того, відкритими залишаються питання щодо співвідношення підходу автора щодо «законодавство – це метод» і таких понять, як «законодавча функція» й «законотворення».

Слід вказати, що поняттю трудового законодавства було надано легальне тлумачення у рішенні Конституційного Суду України, де визначено, що «термін «законодавство», який вживається в частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їхніх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України» [2]. Отже, законодавство є певною системою чинних нормативно-правових актів, що відповідають Конституції України. Аналіз такого визначення дає змогу виділити декілька обов'язкових ознак, якими повинно володіти законодавство. Найперше – це закріплення лише тих норм права, що реально здійснюють регулювання суспільних відносин. Відповідно, ті закони чи інші нормативно-правові акти, що втратили чинність, або ж законопроекти не є частиною законодавства. У свою чергу, це розкриває таку особливість, як динамічність і постійну видозмінюваність у межах визначеної структури. Також законодавство повинно мати виключно письмову форму, а відповідний законодавчий акт приймається органом лише в межах компетенції та повноважень. Важливою є вказівка на обов'язкову підпорядкованість Конституції України та законом, що вказує на існування не просто сукупності актів, а на їхнє ієрархічне угруповання.

Надане Конституційним Судом України визначення є найбільш поширеним підходом, що використовується у наукових дослідженнях. Водночас деякі учені визнають його неправильним. Наприклад, М.А. Самбор наголошує, що «для позначення всієї сукупності нормативно-правових актів доцільно використовувати поняття системи нормативно-правових актів

(або системи позитивного права), що створює ієрархічну побудову нормативно-правових актів, на чолі яких перебуватимуть саме закони, тоді як власне поняття «законодавство» має ототожнюватися саме із законами країни» [3, с. 89]. Отже, автор звужує поняття законодавства виключно до тих нормативно-правових актів, що не володіють силою закону. Проте використання цього підходу на практиці має цілу низку проблем, що пов'язані з необхідністю дотримання підзаконних і локальних актів, що особливо поширені у трудових і пов'язаних із ними відносинах. Крім того, визначення законодавства лише як законів не дає змоги зрозуміти, які зв'язки існують між ними, чи є законодавство сукупністю чи системою. Також це значно ускладнює написання самих законів, адже, замість вказівки щодо зв'язку із трудовим чи сімейним законодавством, необхідно буде перераховувати окремо кожен із підзаконних актів. Звісно, й легальне визначення має низку недоліків, що особливо стосується застосування такої дефініції до терміна «законодавство» загалом, оскільки залишаються поза увагою правові звичаї та звичаї ділового обороту, які є актуальними для цивільного права.

Зі свого боку Л.В. Могілевський вказує, що система трудового законодавства – це сукупність чинних законів, міжнародно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України (або легалізованих іншим способом), і підзаконних нормативно-правових актів, які розташовуються в ній з огляду на їхні субординаційні та координаційні зв'язки, а також конкретних трудових і пов'язаних із ними правовідносин, які регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їхньому складі [4, с. 88]. Спірним є включення до системи трудового законодавства суспільних відносин, оскільки вони не здатні здійснювати правове регулювання та мають зовсім іншу мету. Крім того, незрозумілим є вживання терміна «загальнообов'язкові приписи», оскільки такими можна вважати як закони, так і локальні акти, а отже, й такий термін є занадто широким. Водночас варто погодитись із автором щодо наявності субординаційних і координаційних зв'язків, оскільки трудове законодавство дійсно охоплюватиме велику кількість актів, які для правильного застосування потребують залучення додаткових, як-от Кодексу законів про працю України та законів України «Про відпустку» чи «Про оплату праці».

І.В. Білик вказує, що такі правові акти, які встановлюють правила поведінки учасни-

кам трудових відносин: працівникам, роботодавцям, профспілкам, трудовим колективам, іншим, пов'язаним із ними суб'єктам, прийнято називати актами законодавства про працю або «трудоим законодавством» [5, с. 208]. Важливим є визначення кола суб'єктів, на яких поширюється дія трудового законодавства. Проте з наданого визначення залишається незрозумілим, які зв'язки є між трудовими актами, як вони взаємодіють. Крім того, визначення змісту законодавства як правил поведінки теж є надміру загальним, оскільки не демонструє особливостей саме норми права. Правила поведінки можуть, у свою чергу, мати соціальний, культурний або ж моральний аспекти як визначальні, що є не властивим для норми права.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що трудове законодавство – це логічно впорядкована, координаційно-ієрархічна система чинних нормативно-правових актів, що відповідають Конституції України та які регулюють трудові відносини й пов'язані з ними з метою їх упорядкування, забезпечення та захисту прав їхніх учасників.

Глибоке розуміння наглядку та контролю за дотриманням трудового законодавства можливо лише після відокремленого дослідження цих понять, оскільки дасть змогу зрозуміти їхній зміст та особливості, які мають бути збережені й щодо трудового законодавства. Наприклад, В.В. Жернаков вказує, що нагляд слід розглядати як «здійснення спеціальними державними органами спостереження за дотриманням об'єктами управління (юридичними і фізичними особами) правил, передбачених нормативними актами. Нагляд виконується суб'єктом, не пов'язаним із об'єктом нагляду відносинами підпорядкування» [6, с. 348]. Тобто нагляд означає діяльність не щодо перевірки для виявлення правопорушення, а спостереження задля надання рекомендацій і насамперед запобігання настанню трудового правопорушення. Водночас нагляд здійснюється не лише щодо дотримання правил, але й власне законодавчих актів. Нагляд повинен бути об'єктивним, а отже, правильною є заборона проведення такого зацікавлення або ж пов'язаним із юридичною чи фізичною особою суб'єктом здійснення.

На думку А.О. Собакарь, адміністративний нагляд – це «спосіб забезпечення законності, який є постійним, систематичним спостереженням спеціальних державних органів (посадових осіб) за діяльністю організаційно не підлеглих їм суб'єктів публічного управління стосовно

виконання ними загальнообов'язкових норм, правил і стандартів з метою попередження, виявлення і припинення правопорушень, відновлення встановленого порядку і притягнення винних до адміністративної відповідальності» [7, с. 124]. В контексті дослідження нагляду за трудовим законодавством важливою є саме мета щодо виявлення ризику та запобігання неправомірній поведінці. Необхідно також й дещо доповнити надане визначення щодо можливості нагляду не лише за суб'єктами публічного управління, але загалом за суб'єктами трудових і пов'язаних із ними відносин. Водночас із цього визначення незрозуміло, яким же саме чином відрізняється адміністративний нагляд від адміністративного контролю, оскільки їхнім результатом є саме притягнення до адміністративної відповідальності.

С.Г. Стеценко тлумачить державний нагляд як організаційно-правовий спосіб забезпечення законності й дисципліни, що характеризується виявленням і запобіганням правопорушенням щодо організаційно не підпорядкованих об'єктів [8, с. 196]. Насамперед відкритим залишається питання щодо суб'єктів здійснення нагляду. Важливо, щоб вони загалом не були пов'язані із суб'єктом перевірки, ні організаційно, тобто щодо зв'язків між юридичними особами, ні персонально, тобто відсутності особистої користі для суб'єкта здійснення нагляду в певному його результаті. Крім того, визначення нагляду лише як способу дещо обмежує його функції та призначення, оскільки нагляд спрямований і на допомогу суб'єкту перевірки, а також і на зібрання достатньої інформації, що полегшить здійснення контролю, а також і прогнозування.

Отже, на основі проведеного аналізу наукових підходів можливо дійти висновку, що нагляд – це систематична діяльність щодо спостереження, яка здійснюється вповноваженими органами публічної влади та громадських формувань із метою забезпечення дотримання режиму правопорядку суб'єктами права.

Поняття «контроль» застосовується в багатьох сферах діяльності та є універсальною категорією. Досліджуючи контроль, О.М. Ключев визначає, що у найбільш загальному значенні «контроль» можливо розглядати використовуючи широкий і вузький підходи. У першому випадку – це контроль як сукупність політичних, економічних та ідеологічних процесів і методів, яким належить забезпечити стабільність суспільства та державного ладу, дотримання соціального порядку, вплив на масову

та індивідуальну свідомість. У вузькому розумінні поняття контролю частіше зводиться до перевірки: виконання рішень вищої організації; рішень, розпоряджень різних рівнів управляючої системи; дотримання організаційних, економічних та інших нормативів; виконання планових завдань; дотримання законності, дисципліни і т. ін» [9, с. 6]. Щодо широкого підходу, то він найбільш вдало відображає мету здійснення контролю, адже притягнення до юридичної відповідальності є лише засобом, яким стимулюється правомірна поведінка, а також і зменшуються ризики щодо повторного недотримання законодавства тим же суб'єктом права. Однак у межах дослідження трудового законодавства та відносин більш доречним є використання саме вузького підходу, оскільки саме він дає змогу найбільш глибоко дослідити діяльність щодо проведення контролю в правовому контексті, з'ясувати його сутність і призначення, а також визначити роль кожного із суб'єктів здійснення.

Досліджуючи здійснення державного контролю, Т.В. Маматова визначає 3 компоненти його визначення: правовий, інформаційний і функціональний. «Державний контроль саме у правовому компоненті – це реалізація функції втручання держави в діяльність організацій будь-яких сфер діяльності у разі виникнення загрози безпеці (людини, держави, навколишнього середовища)» [10, с. 26]. Справді, контроль завжди є втручанням у діяльність певного суб'єкта права, однак він не проводиться лише у разі існування загрози. Зокрема, сьогодні передбачено здійснення як позапланового контролю, який проводиться у разі повідомлення про порушення, так і планового, чергового контролю, що проводиться з метою перевірки наявності таких правопорушень.

Отже, можливо зрозуміти, що контроль – це діяльність вповноважених органів публічної влади щодо захисту прав та інтересів населення через здійснення перевірки дотримання законодавства, припинення порушення прав та інтересів, а також притягнення до юридичної відповідальності.

Аналіз наукових робіт свідчить, що є декілька підходів до співвідношення контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Так, найперше – це їх поєднання. До прикладу, О.Г. Середєва вказує, що під наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства слід розуміти «діяльність спеціально уповноважених органів держави та об'єднань громадян, спрямовану на охорону і захист трудових прав пра-

цівників, однакове та об'єктивне застосування трудового законодавства, а також на запобігання порушенням законодавства у цій сфері» [11, с. 229]. Слід погодитись із автором щодо можливості виконання нагляду та контролю одними й тими ж органами. Спільним є також і запобігання порушенням як через постійність перевірок, так і через виконання контролем превентивної функції. Проте нагляд і контроль мають декілька суттєвих відмінностей, основною серед яких є можливість притягнення до відповідальності після проведення контролю. Саме тому їх поєднання є недоцільним.

Наступним підхід ототожнює поняття контролю та нагляду та визначає нагляд, як лише один із видів контролю. Слід вказати, що цей підхід підтримує й законодавець, що підтверджується прийняттям Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [12]. В контексті досліджуваної теми ототожнення контролю та нагляду не дасть змоги з'ясувати необхідність проведення такої діяльності, значно видозмінить саму мету їх призначення та звузить коло суб'єктів здійснення, а отже, й фактично не відповідатиме реальній практиці.

Варто погодитись із твердженням А.В. Денисової, яка вказує, що «контроль та нагляд потрібно розмежовувати навіть тоді, коли законодавець для визначення назви і регулювання повноважень тих чи інших органів використовує обидва терміни. Можна стверджувати, що спільним у цих термінах є лише мета – забезпечення законності і порядку в державному (публічному) управлінні. Наявність такої мети дає підстави розглядати ці терміни у функціональній єдності як «контрольно-наглядову діяльність» [13]. Необхідно вказати, що сьогодні нагляд може здійснюватися не лише державними органами, а отже, й функціональна єдність можлива лише для них. У свою чергу, нагляд, особливо в межах трудової діяльності, варто розглядати більш широко, включно із суб'єктами й громадськими формуваннями.

Отже, контроль і нагляд необхідно розглядати як взаємопов'язані явища, оскільки спільним може бути об'єкт перевірки, а також вони виконують декілька однакових функцій, як-от виховна та превентивна. Водночас кожне з цих понять володіє власними особливостями, що унеможлиблює їхнє спільне дослідження. Відповідно, для правильного та якісно розкриття досліджуваної теми слід спершу проаналізувати поняття нагляду та контролю відокремлено.

Саме такий підхід було використано в Постанові Кабміну «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю», якою було затверджено «Порядок здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю», де у статті 2 визначено, що «основною метою державного нагляду є виявлення порушень та недоліків під час здійснення виконавчими органами міських рад міського значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади (далі – об'єкт нагляду) повноважень, визначених відповідно частиною 3 статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та частиною 2 статті 259 Кодексу законів про працю України» [14]. Тобто нагляд може здійснюватися лише щодо органів публічної влади, які, у свою чергу, наділені повноваженнями щодо нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Використаний у законодавчому акті підхід занадто обмежує можливості нагляду, адже звужує й відповідні повноваження органів публічної влади лише до контрольних, а не наглядових.

Більш правильним є тлумачення надане Р.В. Бойко, який визначає, що під наглядом за дотриманням законодавства про охорону праці слід розуміти «діяльність уповноважених державних органів стосовно організацій, що не перебувають у їх підпорядкуванні, яка полягає в здійсненні аналізу стану справ щодо дотримання норм і стандартів у сфері охорони праці» [15, с. 97]. Оскільки трудове законодавство охоплює й сферу охорони праці щодо створення безпечних для життя та здоров'я умов праці, то, відповідно, й нагляд може бути здійснений щодо організацій будь-якої форми власності. Найбільш спірним питанням є саме суб'єкти здійснення нагляду. Зокрема, сьогодні розділяють саме адміністративний нагляд, що здійснюється органами публічної влади та громадський нагляд. Проте законодавство з цього питання є дещо колізійним. Відповідно до частини 3 статті 259 Кодексу законів про працю, що має назву «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» визначено, що «громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їхні об'єднання» [16]. Відповідно, права на нагляд за дотриманням трудового законодавства позбавлені громадські організації та профспілки. Особливо негативні наслідки

це має для тих громадських організацій, що здійснюють захист інтересів осіб з інвалідністю, жінок та інших категорій осіб, права часто дискримінуються. Проте відповідно до статей 24 та 30 Закону України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності» професійні спілки можуть входити до складу та брати участь у наглядових радах [17]. Отже, уже профільним законом таке право все ж закріплене. Крім того, оскільки у статті 252 КЗпПУ визначено повноваження лише щодо контролю як органами публічної влади, так і громадськими формуваннями, але сама назва свідчить про виконання й функції нагляду, то можливо дійти висновку, що суб'єкти нагляду та контролю законодавцем ототожнюються.

Тож на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що нагляд за дотриманням трудового законодавства – це систематизована, неупереджена постійна діяльність уповноважених органів публічної влади та професійних спілок щодо спостереження за юридичними особами публічного та приватного права, фізичними особами підприємцями, а також органами публічної влади, що наділені контрольними повноваженнями у сфері праці щодо виявлення та попередження порушення трудового законодавства з метою захисту прав працівників і профілактики правопорушень.

Досліджуючи питання контролю, А.В. Мельник тлумачить контроль за дотриманням законодавства про працю як «самостійну або зовнішню ініційовану діяльність спеціально уповноважених державних або недержавних органів із перевірки за функціонуванням підприємств, установ, організацій, яка спрямована на отримання фактичних даних щодо об'єктів контролю; застосування заходів щодо запобігання правопорушенням; надання допомоги в поновленні законності й дисципліни; встановлення причин та умов, що сприяють порушенню вимог правових приписів; прийняття заходів щодо притягнення до юридичної відповідальності винних осіб» [18, с. 3]. Найперше – контроль полягає у проведенні дій щодо виявлення реальних фактів про дотримання законодавства про працю. Відповідно, поновлення законності, застосування заходів запобігання чи притягнення до юридичної відповідальності є наслідками контролю та можуть не настати у разі правомірної поведінки суб'єктів права. Крім того, перевірка функціонування повинна бути здійснена за певними критеріями задля унеможливлення суб'єктивного бачення. Таким критерієм є саме дотримання трудового законодавства. Саме тому необхідним є вдо-

сконалення цього визначення щодо перевірки діяльності підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб-підприємців щодо виконання обов'язків і дотримання заборон, визначених трудовим законодавством.

На думку П.О. Ізуїта, «контроль – це діяльність державних органів і суспільних організацій, спрямована на перевірку дотримання й виконання, а також на виявлення випадків порушення законодавства про працю та охорону праці» [19, с. 47]. Використане автором формулювання «суспільні організації» відсутнє у національному законодавстві, що, як наслідок, позбавляє їх відповідних повноважень. У цьому випадку більш доречним було б використання термінів «громадські формування» або ж професійні спілки. Крім того, останні не наділені правом притягувати до юридичної відповідальності. Також необхідно вказати, що контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється й органами місцевого самоврядування. Отже, надане автором визначення є занадто вузьким й не охоплює усіх можливих напрямів із здійснення контролю у трудовій сфері.

Р.В. Бойко зазначає, що «контроль у сфері охорони праці виступає гарантією реалізації прав громадян на безпечні та нешкідливі умови праці» [95, с. 97]. Хоча це тлумачення має низку недоліків щодо суб'єктів, порядку та нормативно-правового закріплення, проте у ньому найбільш точно висвітлено призначення контролю. Тобто проведення контролю є одним із методів, яким забезпечується право кожної особи, незалежно від будь-яких ознак на захист права на працю та безпеку для свого життя й здоров'я. Саме тому контроль проводиться не лише щодо діяльності самого роботодавця як конкретної особи, але загалом юридичної чи фізичної особи-підприємця, адже порушенням можуть бути здійснені і їхніми посадовими особами.

Висновки і пропозиції. Отже, на основі аналізу наукових досліджень і за використання загальнофілософського підходу ми дійшли висновку, що контроль за дотриманням трудового законодавства – це об'єктивна, правомірна, триваюча діяльність уповноважених органів публічної влади та громадських формувань щодо реагування на повідомлення про порушення трудових прав і перевірки виконання суб'єктами трудових відносин обов'язків та дотримання заборон, передбачених трудовим законодавством, з метою здійснення захисту права на працю та інших трудових прав населення шляхом превентивної діяльності та притягнення до юридичної відповідальності.

Список використаної літератури:

1. Шемшученко Ю.С. (гол. ред.). Юридична енциклопедія : в 6 тт. URL: <https://bitly.su/b6EpF1NR> (дата звернення: 13.12.2019).
2. Рішення у справі про тлумачення терміна «законодавство» : Рішення Конституційного Суду України від 16 липня 1998 р. № 12-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 32. С. 59.
3. Самбор М.А., Самбор А.М. «Законодавство» у нормах про адміністративну відповідальність: питання наповнення змісту та його уніфікованість. *Наукові записки Інституту законодавства ВРУ*. 2014. № 5. С. 84–91.
4. Могілевський Л.В. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 87–91.
5. Білик І.В. Новий трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.5. С. 208–214.
6. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право. Харків : Право, 2012. 496 с.
7. Собакарь А.О. Місце адміністративного нагляду в механізмі забезпечення правопорядку. *Науковий вісник Сіверщини. Серія : Право*. 2017. № 1. С. 117–125.
8. Стеценко С.Г. Адміністративне право України. Київ : Атіка, 2007. 624 с.
9. Ключев О.М. Поняття та сутність контролю, що здійснюється правоохоронними органами. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 52–56.
10. Маматова Т.В. Трактуння поняття «державний контроль» у сучасному законодавстві України та його уточнення. *Вісник Державної служби України*. 2004. № 1. С. 23–26.
11. Серета О.Г. Поняття і сутність нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Публічне право*. 2012. № 4. С. 227–232.
12. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 5 квітня 2007 р. № 877-V. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2007. № 29. С. 1001.
13. Денисова А.В. Співвідношення контролю і нагляду. URL: <https://cutt.ly/Le6EBgG> (дата звернення: 13.12.2019).
14. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823. *Офіційний вісник України*. 2019. № 70. С. 161.
15. Бойко Р.В. Контроль у сфері охорони праці. *Вісник НТУУ «КПІ». Серія «Політологія. Соціологія. Право»*. 2012. Вип. 4 (16). С. 94–98.
16. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. №. 45. С. 397.
18. Мельник А.В. Адміністративно-правові засади здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Тернопіль, 2019.
19. Ізуїта П.О. Форми й методи контролю та нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2015. Вип. 1. С. 46–51.

Kaylo I. Yu. Concepts of overview and control of Ukraine's labor law

In the article the essence of supervision over compliance with the labor legislation of Ukraine is analyzed. It is emphasized that labor legislation is a logically ordered, coordinating and hierarchical system of current normative legal acts that are in conformity with the Constitution of Ukraine and which regulate labor relations and related to them in order to regulate, secure and protect the rights of their participants. Scientific approaches to the interpretation of this legal phenomenon are presented. Criticism of different positions of scientists was given, positive and negative features were noted. The author's interpretation of supervision over observance of the labor legislation of Ukraine is deduced. It has been proven that control is to take action to identify the real facts about compliance with labor law. Accordingly, the renewal of a lawfulness, the application of preventive measures or the taking of legal responsibility are consequences of control and may not occur in the case of lawful conduct of the subjects of law.

It is noted that the definition provided by the Constitutional Court of Ukraine is the most common approach used in scientific research. The author points out that the legal definition has a number of shortcomings, which are particularly relevant to the application of such a definition to the term of the legislation as a whole, since they neglect the legal customs and business practices that are relevant to civil law. An understanding of the supervision and control over the observance of labor law is possible only after a separate study of these concepts, as it will allow them to understand their content and features that must be retained in relation to labor law. The concept of "control" is used in many fields of activity and is a universal category. While researching control, some scholars have found that, in the most general sense, "control can be viewed using a broad and narrow approach". The analysis of scientific work shows that there are several approaches to the ratio of control

and supervision over compliance with labor law. One approach is to combine them, the next is to identify the concept of control and supervision and to define supervision as just one type of control. It is concluded that control and supervision should be regarded as interrelated phenomena, since the object of the test may be shared and also perform several of the same functions, such as educational and preventive.

Key words: *supervision, control, labor legislation, labor, labor activity, employer.*