

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України "Про державну службу", статті 18 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування", статті 42 Закону України "Про дипломатичну службу" (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування): Рішення Конституційного Суду України від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007. Офіційний вісник України. 2007. № 80. С. 43.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950. Офіційний вісник України. 1998. № 13. С. 270
3. Клецова Н.В., Волченко Н., Казбан А. Наукове дослідження права на працю: порівняння міжнародного досвіду та актуальна практика ЄСПЛ. Підприємництво, господарство, право, 2021. № 6. С. 210-215
4. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 30. С. 1114.
5. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України 06.07.2005 № 2747-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2005. №35. С. 1358
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
7. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. №40. С. 356
8. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 20. С. 99.
9. Майданник О. О. Інститут омбудсмана у механізмі забезпечення прав людини в Україні. Адвокат, 2010. №7 (118). С. 12-16.
10. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. №.4 С. 43.
11. Ковтун М. С., Крамінська Д. М., Головащенко Д. С. Правова природа дисциплінарної відповідальності державних службовців. Юридичний науковий електронний журнал, 2021. № 4. С. 395-398

УДК 349.2**Кайло І.Ю.,***Кандидат юридичних наук, адвокат*

**ОКРЕМІ ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

У статті проаналізовано проблеми правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. Деталізовано зміст і значення кожної з них. Вказано на сучасні прогалини і недоліки правового регулювання нагляду і контролю за

дотриманням трудового законодавства України. Сформульовано перелік пропозицій щодо удосконалення вказаної царини. Охарактеризовано специфіку кожної із пропозицій.

Ключові слова: нагляд, контроль, дотримання законодавства, трудове законодавство, праця.

In the article the problems of legal regulation of supervision and control over compliance with labor legislation of Ukraine are analyzed. The content and meaning of each of them are detailed. The current gaps and shortcomings of the legal regulation of supervision and control over compliance with labor legislation of Ukraine are pointed out. A list of proposals for improving this area has been formulated. The specifics of each of the proposals are described.

Key words: supervision, control, observance of legislation, labor legislation, labor.

Дослідження проблем правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства має бути проведено в аспекті невідповідності його державним цілям та програмам, можливості удосконалення стосовно відповідності міжнародним стандартам та підвищення ефективності роботи. Про факт неактуальності сучасного правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства свідчить навіть те, що показники проведення заходів контролю і нагляду та перевірки виконання вимог інспекторів праці різняться в кожній області. Наприклад, якщо кількість заходів контролю за виконанням вимог інспекторів праці у 2020 році у Вінницькій області становила 93%, то у Миколаївській – 54%, а Івано-Франківський – всього 21% [1, с. 14]. Тобто результативність контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства залежить від персональних досягнень, а отже, правове регулювання не здатне забезпечити однаково стабільний вплив на усі підприємства щодо підтримання правопорядку в трудовій сфері. Тому аналіз чинного законодавства, причин виникнення проблем дозволить виділити шляхи вдосконалення правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, які будуть логічно пов'язані між собою, відповідати сучасним соціальним цінностям та економічним умовам, а отже, сприятимуть посиленню дієвості проведених заходів, підвищенню рівня довіри між посадовими особами контролюючих суб'єктів та суб'єктами трудових відносин.

Проте зміни до чинного законодавства, застосування нових підходів у державному управлінні, визначення нових цілей у соціальних стратегіях обумовлюють потребу актуалізації дослідження проблеми правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України.

Визначаючи проблеми контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, І.І. Шемелинець вказує на потребу у розмежуванні понять «нагляд» та «контроль» як на теоретичному, так і на законодавчому рівні. Воно повинно стосуватися не лише санкцій щодо винних осіб, які накладаються за результатами проведення контролю та нагляду [2, с. 185].

Дійсно, ситуація із розмежуванням контролю та нагляду є доволі неоднозначною, адже профільний закон щодо основ проведення заходів контролю та нагляду не розрізняє їх як окремі процеси, оскільки вживає термін «державний нагляд (контроль)», що вказує на спільність їх призначення та використовуваних методів і способів. Проте чинне законодавство містить окремі порядки проведення контролю та нагляду саме за дотриманням трудового законодавства, що відрізняються за підставами, оформленням

результатів та правами інспекторів праці під час таких заходів. Погоджуємося із думкою, що контроль та нагляд, хоча і є взаємопов'язаними процесами, однак не є тотожними поняттями. Тому на законодавчому рівні їх відмежування має відбуватися шляхом закріплення різних визначень та завдань.

О.О. Кравчук звертає увагу на проблему давності притягнення до юридичної відповідальності, що встановлена у Кодексі законів про працю України, яка залишається невизначеною. Автор наголошує на тому, що давність існує навіть для притягнення до відповідальності за тяжкі злочини, а також законодавством встановлені строки зберігання документів, оскільки недоцільно змушувати суб'єктів господарювання зберігати усі документи підприємства під загрозою санкцій з тієї причини, що держава не може забезпечити регулярне проведення контролю за господарською діяльністю [3, с. 120]. Варто наголосити, що правове регулювання контролю та нагляду в межах Кодексу загалом потребує удосконалення, адже містить проблеми щодо компетенції органів контролю та нагляду, їх повноважень, притягнення до юридичної відповідальності та її виду. Їх вирішення повинно бути комплексним, тобто передбачати створення нового порядку.

Л.О. Остапенко, оцінюючи адміністративну реформу контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю, вказує на те, що діяльність органів, які уповноважені на його проведення, на сьогодні фактично жодним чином не забезпечена [4, с. 32]. Гарантії діяльності органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства повинні стосуватися не лише перебування на посаді, але й запобігання вступу в корупційні відносини, тиску на інспектора праці з боку роботодавця. Крім того, забезпечення має стосуватися наявності повноважень щодо оперативного реагування на виявлені правопорушення, використання примусу для припинення небезпечних дій, що становлять загрозу для усього трудового колективу чи жителів певної території.

Таким чином, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що проблема невизначеності у правовому регулюванні інспекційного відвідування як заходу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є доволі багатогранною та потребує комплексного вирішення. Принципово важливим та найпершим кроком на шляху вирішення даної проблеми є прийняття Кабінетом Міністрів нової постанови під назвою «Порядок проведення заходів контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю». Вона має відповідати двом основним вимогам: бути погодженою із усіма заінтересованими органами державної влади та входити до Плану діяльності з підготовки проєктів регуляторних актів, затвердженому не пізніше 15 грудня поточного року. За цих обставин Постанову уже неможливо буде визнати нечинною з підстав порушення процедури її прийняття, встановленої у законодавстві. Відповідно, гарантуватиметься стабільність, однозначність поглядів щодо можливості застосування Порядку контролю та нагляду, які міститимуться у ній.

Удосконалення потребує й зміст норм права щодо порядку контролю за дотриманням трудового законодавства. З метою узгодження норм трудового законодавства із нормами щодо контролю та нагляду слід ст. 1 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю [5] викласти у наступній редакції: «Цей Порядок встановлює процедуру проведення державного контролю за дотриманням законодавства про працю фізичними особами-підприємцями, що застосовують найману працю, юридичними особами незалежно від їх виду діяльності, господарювання чи форми власності». Досі чинна редакція не містить жодних уточнень щодо форми власності чи виду

діяльності, а лише вказує на можливість проведення контролю в структурних підрозділах, які не вважаються юридичними особами. Хоча таке уточнення є важливим, однак його недостатньо для охоплення усіх необхідних суб'єктів, що проводять господарську діяльність. Крім того, використання різних формулювань у законодавчих нормах права, що регулюють однакові відносини, може надалі спричинити значні колізії. Тому й важливо підтримувати узгодженість лексики.

Наступним аспектом удосконалення правового регулювання інспекційних відвідувань є уточнення правового статусу інспекторів праці. Задля забезпечення реалізації інспекторами праці своїх повноважень у межах, встановлених законодавством, варто ч. 2 ст. 2 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю [5] викласти у такій редакції: «Заходи контролю за дотриманням законодавства про працю проводяться інспекторами праці виконавчих органів сільських, селищних, міських, районних у містах рад». Дане доповнення вирішує проблему із неіснуючими адміністративно-територіальними одиницями та законодавчо не визначеними органами, які вживаються у Порядку. Це дозволить також краще організувати роботу щодо координації, адже зменшиться плутанина із правильним використанням назв виконавчих органів.

Також виправлення потребує застосування опитування під час інспекційного відвідування. Тому задля гарантування безпеки опитуваної особи, достовірності отриманих даних та усунення можливості зловживання правами суб'єктами трудових відносин варто доповнити Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю [5] новою ст. 10-1, що буде містити наступний текст: «1. Керівник та/або працівники об'єкта відвідування володіють правом на адвоката та можуть скористатися ним у будь-який момент під час надання усних та/або письмових пояснень на запитання інспектора праці. 2. Письмові пояснення керівник та/або працівники зобов'язані надавати на ті запитання інспектора праці, що стосуються випадків порушення законодавства про працю. 3. За згодою керівника та/або працівника об'єкта відвідування інспектор праці може проводити фото-, аудіо-, відеофіксацію надання усного та/чи письмового пояснення. 4. За письмовим зверненням працівника об'єкта відвідування письмові та/чи усні пояснення такого працівника приховуються від власника та уповноваженого ним органу за умови, що пояснення містять інформацію про порушення законодавства про працю. Отримані інспектором праці у такий спосіб пояснення для залучення до акта інспекційного відвідування та/чи припису мають бути підтверджені додатковими документами, відео-, фото-, аудіоматеріалами чи іншими матеріалами». Завдяки даним уточненням вирішується проблема різниці між усними та письмовими поясненнями та їх значення для підтвердження достовірності, надаються додаткові гарантії безпеки праці для працівників, що співпрацюють з інспекторами праці. Деталізація щодо права на адвоката здійснена для підтвердження та нагадування про конституційне право на професійну правову допомогу, про яке можуть бути не знати працівники.

Ще одним аспектом, що потребує вдосконалення, є правове регулювання застосування під час інспекційного відвідування витребування документів. Задля усунення можливості варіативного тлумачення слід розширити ч. 4 ст. 11 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [6] та доповнити його новою ст. 11-1 у такій редакції: «1. Суб'єкт господарювання зобов'язаний для вирішення питань, що виникають та/або можуть виникнути під час його проведення: надавати документи та зразки продукції; надавати довідки, матеріали; надавати пояснення

в тому обсязі, в якому суб'єкт господарювання вважає необхідним. 2. Суб'єкт господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) на вимогу посадової особи органу державного нагляду (контролю) зобов'язаний негайно надавати перелічені в ч. 1 матеріали. 3. Суб'єкт господарювання на вимогу посадової особи органу державного нагляду (контролю) зобов'язаний надати перелічені у ч. 1 матеріали для підготовки до здійснення державного нагляду (контролю) не пізніше, ніж за 1 місяць до проведення планового заходу державного контролю. Якщо здійснюється позаплановий захід державного контролю, то посадова особа органу державного нагляду (контролю) самостійно встановлює строк для виконання вимоги до суб'єкта господарювання про надання матеріалів, визначених у ч. 1, що не може бути меншим, ніж 36 годин». Даною нормою вирішено проблему ознайомлення із матеріалами, які необхідні для проведення контролю та нагляду ще до його проведення, для ефективного аналізу інформації, що особливо актуально для підприємств із великою кількістю працівників. Водночас захищеними залишаються й права роботодавця, оскільки відповідь на вимогу він повинен надавати лише безпосередньо за місяць до проведення планового інспекційного відвідування, надання відповіді раніше є добровільним правом роботодавця, а отже, його неможливо витлумачити як створення перешкод для інспекційного відвідування. Задля врегулювання питання підготовки позапланового заходу контролю та уникнення порушення прав роботодавця під час позапланових інспекційних відвідувань надано строк для збору усіх необхідних матеріалів не менший, ніж 36 годин, хоча він може бути продовжений інспектором праці залежно від обставин конкретної справи. При цьому вимога про надання матеріалів є саме правом інспектора праці, а тому вона необов'язкова для застосування в умовах, коли необхідно забезпечити фактор неочікуваності при позаплановому заході контролю та нагляду. Також вирішено й проблему узгодженості між профільним законом та підзаконним порядком завдяки закріпленню різних процедур отримання документів, їх обсягу та строків.

Правове регулювання застосування процедури фіксації ходу інспекційного відвідування на спеціальну техніку також, потребує удосконалення. З метою деталізації порядку фіксації та гарантування її належного проведення варто доповнити Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю [5] новою ст. 10-2 із таким текстом: «1. Інспектор праці безпосередньо перед застосуванням фото-, аудіо- та відеотехніки для фіксації інспекційного відвідування зобов'язаний повідомити про це керівника та профспілкового представника на підприємстві у письмовій формі. 2. Інспектор праці під час фіксації проведення інспекційного відвідування засобами фото-, аудіо- та відеотехніки зобов'язаний використовувати лише техніку, що належить на праві власності Держпраці чи її територіальним органам або виконавчим органам сільських, селищних, міських, районних у містах рад та знаходиться на їх балансі. Інспектору праці заборонено використовувати для фіксації проведення інспекційного відвідування особисту фото-, аудіо- та відеотехніку. 3. Фото-, відео-, аудіоматеріали, що були отримані інспектором праці під час фіксації інспекційного відвідування повинні містити дату та час». Дана норма деталізує спосіб використання спеціальних засобів фіксації задля уникнення випадків, коли одержані матеріали не будуть визнаватися доказами в суді. Попередження з боку інспектора праці саме у письмовій формі націлене на те, що підконтрольні суб'єкти знають про зйомку та запис, та те, що вона проводиться в конкретний момент часу, що слугуватиме ще одним підтвердженням у суді. Також слід удосконалити Закон України «Про основні засади

державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [6], доповнивши ч. 8 ст. 4 таким текстом: «Фіксація на аудіо-, відео-, фототехніку під час планового чи позапланового заходу чи кожної окремої дії проводиться органами державного нагляду (контролю) без згоди на це фізичних осіб». Ключовим є визначення винятку щодо права знімати без згоди фізичної особи на рівні закону, а не підзаконного акта, що відповідає вимогам чинного законодавства. При цьому така зйомка в ході інспекційного відвідування не є таємною, а отже, не підпадає під ознаки оперативно-розшукового заходу.

Наступною проблемою в правовому регулюванні контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства вважаємо порушення принципу «non bis in idem» та існування прогалів у правовому регулюванні юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства. Для розуміння сутності даної проблеми слід звернути увагу на те, що норми права, які передбачають юридичну відповідальність у формі штрафу, закріплені не лише у профільному нормативно-правовому акті, яким є Кодекс України про адміністративні правопорушення, але й у спеціальних законодавчих актах щодо колективних договорів, оплати праці, зайнятості та, власне, Кодексі законів про працю. Аналізуючи зміст таких норм права, можна дійти висновку, що вони фактично дублюють одна одну. Наприклад, ст. 41 КУпАП встановлює відповідальність за «фактичний допуск до роботи працівників без оформлення трудового договору» [7], що повторюється слово в слово у п. 1 ч. 2 ст. 265 КЗпП [8]. Хоча фактичний склад дій, які вважаються порушенням, є тотожним, проте відмінність полягає у обсязі юридичної відповідальності. Така різниця призвела до того, що ні в науковому полі, ні на практиці не визначено спільної думки щодо можливості віднесення юридичної відповідальності, що встановлена у ст. 265 Кодексу законів про працю та у Кодексі України про адміністративну відповідальність, до одного виду.

Також зміни потребує законодавче визначення суб'єктів, що можуть бути притягнуті до адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства. Задля узгодження норм трудового та адміністративного законодавства варто ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [7] вдосконалити, переформулювавши її частини, що передбачають санкцію, та виклавши їх у наступній редакції: «Такі порушення тягнуть за собою накладання штрафу на роботодавця (фізичну особу-підприємця, що використовує найману працю, чи юридичну особу незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання,). Розмір штрафу за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, що встановлені даним Кодексом, встановлюється у Кодексі законів про працю. Якщо Кодекс законів про працю не визначає розмір штрафу за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, що встановлені даним Кодексом, застосовуються норми щодо розміру штрафу, передбачені у даному Кодексі». З цією метою необхідно ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю України [8] викласти у такій редакції: «роботодавці несуть адміністративну відповідальність у вигляді штрафу», а ч. 3 ст. 265 повинна мати такий текст: «штрафи, накладання яких визначено частиною другою, є адміністративними та не належать до фінансових санкцій, встановлених Податковим кодексом України, та адміністративно-господарських санкцій, визначених Господарським кодексом України». Таким чином, повністю буде усунено можливість подвійного притягнення до юридичної відповідальності за одне й те ж правопорушення одного суб'єкта трудових відносин. Також наведений підхід гарантує, що штраф буде сплачено у будь-якому випадку, адже використовуватимуться кошти підприємства для його сплати.

Питання про притягнення до відповідальності за порушення норм трудового законодавства уже конкретним працівником чи уповноваженою особою будуть вирішуватися уже в межах кожного підприємства, оскільки їх вирішення не повинно ускладнювати захист суспільних інтересів.

Ще одним аспектом наведеної проблеми, що потребує вирішення, є те, що в ході контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства можуть варіюватися заходи його проведення залежно від уповноваженого органу. Проте трудове законодавство містить відповідальність лише за перешкоди у проведенні перевірок. Як уже було неодноразово наголошено в даній роботі, інспекційне відвідування та перевірка є різними заходами контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, що підтверджується й аналізом законодавства. Окремо слід зауважити, що роботодавці можуть обрати варіант перешкоджання проведенню контролю та нагляду, оскільки штраф за такі дії є значно меншим, ніж у сукупності за всі правопорушення, що можуть бути виявлені на підприємстві, особливо, якщо захід контролю та нагляду проводиться позапланово. Така ситуація дещо спотворює розуміння юридичної відповідальності як винятково інструменту покарання, а не засобу впливу на поведінку суб'єктів трудових відносин щодо правомірності та дотримання норм трудового права. Тому з метою усунення прогалин у правовому регулюванні юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства та забезпечення досягнення мети контролю та нагляду необхідно п. 6 ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю України [8] викласти у такій редакції: «недопущення центральних органів виконавчої влади, що проводять контроль та нагляд за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях, органів, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні та/чи податкових органів з питань дотримання трудового та податкового законодавства та/чи органів місцевого самоврядування, які проводять контроль та нагляд за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях комунальної власності, до проведення заходів контролю та нагляду з питань дотримання законодавства про працю, створення перешкод у їх проведенні тягне за собою штраф у розмірі трьох мінімальних заробітних плат, які встановлені в законі на момент виявлення правопорушення. Притягнення до адміністративної відповідальності за дане порушення не скасовує негайного проведення заходу контролю та нагляду, як тільки перешкоди для його проведення чи недопущення до проведення будуть усунуті». Використання терміна «захід контролю та нагляду» дозволяє змінювати його назву без зміни сутності правопорушення, а отже, виступає ще однією гарантією його проведення. Також деталізація щодо негайного проведення інспекційного відвідування гарантує неможливість приховання порушення, особливо із урахуванням права інспекторів праці залучати правоохоронні органи.

Отже, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що проблеми правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства викликані тим, що наукові напрацювання з даної теми не застосовуються у практичній та законопроектній роботі, а це породжує порушення матеріальних та процесуальних принципів, призводить до неоднозначності в тлумаченні, використання оціночних понять та термінів, які не відповідають ні галузі права, ні конкретному нормативно-правовому акту. Вирішення наведених проблем, колізій та прогалин завжди повинно мати спільну ціль щодо підтримання правопорядку та захисту інтересів суспільства й суб'єктів трудових відносин, а також проводитися системно, що допомагатиме уникнути прогалин, логічних

помилки та сприятиме ефективності правового регулювання. Запропоновані варіанти вдосконалення чинного законодавства мають на меті забезпечення правомірності та однозначності в трактуванні поведінки й дій уповноважених органів контролю та нагляду, їх посадових осіб, адаптації заходів контролю та нагляду до сучасних видів трудових відносин та проблем у реалізації трудових прав, зловживань ними суб'єктами трудових та пов'язаних із ними відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Інформаційно-аналітична довідка «Про стан охорони праці в Україні у 2020 році та пріоритетні напрями роботи у 2021 році». URL: <https://bit.ly/3g3r26A> (дата звернення: 01.06.2021).
2. Шемелинець І.І., Позняк О.П. Співвідношення понять нагляду і контролю в трудовому законодавстві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2016. Вип. 36 (1). С. 183-186.
3. Кравчук О.О. Нова відповідальність за порушення трудового законодавства – непропорційне втручання держави у бізнес. Вісник НТУУ «КПІ». Серія: Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць. 2018. № 2 (38). С. 119-127.
4. Остапенко Л.О. Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 / НУ «Львівська політехніка». Л., 2021. 42 с.
5. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 01 серпня 2019 року № 823. Офіційний вісник України. 2019. № 70. С. 161.
6. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 № 877-V. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2007. № 29. С. 1001.
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. С. 1122.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст.

УДК 349.2

Рибак Н.В.,

кандидат юридичних наук,

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У статті проаналізовано специфіку сучасного стану правового регулювання оцінювання ефективності трудового законодавства України. Визначено перелік проблем правового регулювання даної царини. Розкрито зміст та сутність кожної із них.