

Сербина Н. В.,
здобувач

Харківського національного університету внутрішніх справ

НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

SUPERVISION AND CONTROL OVER OBSERVANCE OF LABOR LEGISLATION IN THE FIELD OF NON-DISCRIMINATION

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України надано авторське визначення понять нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації. Запропоновано на законодавчому рівні визначити сутність, особливості та суб'єктів контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю у сфері недопущення дискримінації, а також чітко окреслити повноваження останніх із метою підвищення ефективності контрольно-наглядової діяльності та попередження фактів дублювання функцій між відомствами.

Ключові слова: *нагляд, контроль, трудове законодавство, недопущення дискримінації, сфера праці.*

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины предоставлено авторское определение понятий надзора и контроля соблюдения трудового законодательства в сфере недопущения дискриминации. Предложено на законодательном уровне определить сущность, особенности и субъекты контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде в сфере недопущения дискриминации, а также четко определить полномочия последних с целью повышения эффективности контрольно-надзорной деятельности и предупреждения фактов дублирования функций между ведомствами.

Ключевые слова: *надзор, контроль, трудовое законодательство, недопущения дискриминации, сфера труда.*

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, an author's definition of the concepts of supervision and control over observance of labor legislation in the field of non-discrimination is given. It is proposed at the legislative level to determine the essence, features and subjects of control and supervision of compliance with labor legislation in the field of non-discrimination, as well as clearly outline the powers of the latter, in order to increase the effectiveness of control and supervision activities and prevent duplication of functions between departments.

Key words: *supervision, control, labor law, prevention of discrimination, sphere of work.*

У ст. 8 Конституції України зазначається, що на території нашої держави визнається і діє принцип верховенства права. За своєю суттю, верховенство права виражається у пануванні права у суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути просякнуті, передусім, ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним із проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України [1, с. 40; 2, с. 319]. Ця теза найбільш повно відображає регулятивну спрямованість права на упорядкування суспільних відносин відповідного типу. Водночас ефективний вплив права можливий за умови якісної реалізації у житті відповідними суб'єктами норм, в яких воно втілюється. В цьому контексті досить часто виникає негативний аспект, який полягає в несумлінності виконання законодавчих приписів, через що можуть порушуватись права та інтереси окремих осіб. Виникнення такої ситуації може мати місце практично у рамках будь-яких правовідносин, зокрема, в сфері реалізації

та дотримання трудового законодавства щодо недопущення дискримінації. У зв'язку із цим науковий інтерес становить національна модель контролю та нагляду у зазначеному напрямі.

Питання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства неодноразово було предметом дослідження у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, йому приділяли увагу Н.М. Оніщенко, Є.Ю. Подорожній, О.С. Терзі, Л.Ю. Заставська, І.К. Білодід, О.М. Шевчук, С.В. Вишневецька, О.Б. Пінчук, Ю.О. Пилипенко, С.С. Нужний, О.М. Олійник, О.В. Вашанова, І.П. Жигалін, Д.Ю. Герилів, В.М. Адам. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, в юридичній літературі відсутнє єдине комплексне дослідження, присвячене нагляду та контролю саме за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації.

Саме тому метою статті є розглянути питання нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації

У класичному вигляді нагляд треба розуміти як цілеспрямовану діяльність державних органів та їх посадових осіб із нагляду за дотриманням законності в процесі провадження відповідного типу діяльності іншими, непідпорядкованими суб'єктами. Тобто таку діяльність спрямовано на виявлення недоліків та порушень, а також видання на підставі цього декларативних пропозицій, попереджень тощо.

Контроль за таких умов є ширшою категорією. На нашу думку, його варто охарактеризувати як відповідний напрям роботи, управлінську функцію органів державної влади, яку спрямовано на перевірку, корегування та притягнення до відповідальності за порушення норм чинного законодавства прямо підпорядкованих суб'єктів. Тобто контроль зумовлює можливість втручання органів державної влади в діяльність підконтрольних суб'єктів із метою приведення їх роботи до відповідного нормативно визначеного стану.

Водночас неврегульованість питань нагляду і контролю на законодавчому рівні приводить до того, що на практиці змінюється сутність зазначених категорій залежно від сфери їх застосування. Наприклад, незважаючи на значне теоретичне підґрунтя, нині не можна однозначно визначитись із сутністю контрольно-наглядової діяльності за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації. Безперечно, вона є органічною частиною контролю і нагляду за дотриманням законодавства про працю загалом, але артикулюється в рамках специфічних правовідносин та має низку інших особливостей, що дає змогу говорити про певний ступень її «гібридності».

Задля визначення усіх аспектів контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації визначимось, у межах діяльності яких державних органів наведені категорії реалізуються.

Відповідно до ст. 259 КЗпП 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 [3].

Нині таким органом виступає Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці). Відповідно до чинної нормативно-правової бази 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 із питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб [4].

Наглядові повноваження Держпраці є досить широкими. Зокрема, зазначене відомство реалізує свої наглядові повноваження щодо інших суб'єктів контролю за дотриманням законодавства у сфері праці. До останніх, перш за все, належать центральні органи виконавчої влади, що здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають в їх функціональному підпорядкуванні, а також органи місцевого самоврядування [3]. У такому разі основною метою державного нагляду, відповідно до Порядку здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю, є виявлення порушень та недоліків під час здійснення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади належних їм контрольних повноважень із дотримання законодавства про працю, зокрема в частині недопущення дискримінації в трудовій галузі. Відповідно до цієї мети Держпраці:

- розробляє пропозиції щодо шляхів підвищення ефективності здійснення контрольних повноважень;
- висуває вимоги щодо забезпечення здійснення контрольних повноважень;
- вживає заходів до ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб за порушення законодавства під час здійснення контрольних повноважень [5].

Державний нагляд здійснюється шляхом витребування, збирання та аналізу інформації, необхідної для підготовки висновків про стан додержання об'єктом нагляду законодавства про працю, або шляхом проведення перевірки об'єкта нагляду з виїздом за його місцезнаходженням з обов'язковим попередженням про намір її проведення [5].

Своєю чергою, контроль за додержанням трудового законодавства в сфері недопущення дискримінації реалізується в діяльності одразу кількох органів. Ними виступають як суб'єкти контролю за дотриманням законодавства про працю загалом, до яких належать Держпраці, органи місцевого самоврядування, центральні органи виконавчої влади, так і особливі інституції. Наприклад, відповідно до наданих законом повноважень Держпраці здійснює державний контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю [5].

Державний контроль реалізується шляхом проведення інспекційних відвідувань та невідвізних інспектувань спеціальними інспекторами праці. У цьому контексті варто зазначити, що інспекційні відвідування проводяться: за зверненням працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю; за зверненням фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин; за рішенням керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань із питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятих

за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел; за рішенням суду, повідомленням правоохоронних органів про порушення законодавства про працю; за повідомленням посадових осіб органів державного нагляду (контролю) про виявлені в процесі виконання ними контрольних повноважень ознак порушення законодавства про працю; за інформацією, наданою органами Державної фіскальної служби та Пенсійного фонду України стосовно виявлених порушень законодавства про працю під час реалізації представниками цих відомств власних повноважень; за інформацією профспілкових органів про порушення прав працівників-членів профспілки, виявлені під час здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю [5].

За результатами інспекційного відвідування або невиїзного інспектування складається акт, а в разі виявлення порушень законодавства про працю – припис про їх усунення. За наявності порушень вимог законодавства про працю, зафіксованих актом інспекційного відвідування або актом невиїзного інспектування, після розгляду зауважень об'єкта відвідування (у разі їх надходження) інспектор праці проводить аналіз матеріалів інспекційного відвідування або невиїзного інспектування, за результатами якого вносить припис та/або вживає заходів до припинення винної у допущенні порушень посадової особи до встановленої законом відповідальності [5].

Аналогічним чином проводиться контроль за дотриманням трудового законодавства у сфері недопущення дискримінації органами місцевого самоврядування. Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування», до делегованих повноважень цих органів належать: здійснення контролю за поданням відповідно до закону підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності відомостей про наявність вільних робочих місць (посад); організація інформування населення про потребу підприємств, установ та організацій усіх форм власності у працівниках; прийняття рішень про створення на підприємствах, в установах та організаціях спеціальних робочих місць для осіб з обмеженою працездатністю; організація їх професійної підготовки, а також погодження ліквідації таких робочих місць; здійснення контролю за забезпеченням соціального захисту працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності тощо [6].

Окрім загального контролю за дотриманням трудового законодавства, у розрізі недопущення дискримінації необхідно також виділити спеціальний, парламентський контроль, здійснюваний у цій галузі. Відповідно до чинного законодавства, парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, який у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою

України [7]. Метою парламентського контролю, який здійснює Уповноважений, є: захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами України; додержання та повага до прав і свобод людини і громадянина окремими суб'єктами (органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх посадовими і службовими особами); запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння їх поновленню; сприяння узгодженню законодавства України про права і свободи людини і громадянина з Конституцією України, міжнародними стандартами у цій галузі; поліпшення і подальший розвиток міжнародного співробітництва в галузі захисту прав і свобод людини і громадянина; запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод; сприяння правовій інформованості населення та захист конфіденційної інформації про особу [7].

Роль цієї інституції безпосередньо у галузі контролю за дотриманням трудового та іншого законодавства в сфері недопущення дискримінації чітко регламентовано ст. 10 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Відповідно до цієї норми Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у рамках здійснення парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини та громадянина та захистом прав кожного на території України і в межах її юрисдикції запобігає будь-яким формам дискримінації та здійснює заходи щодо протидії дискримінації, а саме: здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, зокрема у приватній сфері; звертається до суду із заявами про дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів та особисто або через свого представника бере участь у судовому процесі у випадках та порядку, встановлених законом; проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в різних сферах відносин; розглядає звернення осіб та/або груп осіб із питань дискримінації; веде облік та узагальнює випадки дискримінації в різних сферах відносин; вносить пропозиції щодо вдосконалення законодавства про запобігання та протидію дискримінації, застосування та припинення позитивних дій; надає висновки у справах про дискримінацію за зверненням суду; висвітлює у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації; здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн із питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації; здійснює інші повноваження, визначені Конституцією і законами України [8].

Таким чином, проаналізувавши функціональну роль органів, які безпосередньо беруть участь у здійсненні нагляду і контролю в трудовій галузі, а також численні доктринальні джерела, маємо змогу визначитись із сутністю цих двох категорій у контексті забезпечення дотримання законодавства у сфері

недопущення дискримінації. Тож, на наш погляд, нагляд за дотриманням трудового законодавства в розрізі недопущення дискримінації є спеціальною, нормативно-впорядкованою формою діяльності держави, в особі відповідних органів виконавчої влади, спрямованою на виявлення недоліків та порушень у роботі органів, уповноважених здійснювати контроль за дотриманням антидискримінаційного трудового законодавства, а також удосконалення моделей провадження контрольних повноважень із метою підвищення їх ефективності. Іншими словами, синтезована думка показує, що нагляд є категорією, яка виникає безпосередньо між органами влади, метою якої є забезпечення доцільності, об'єктивності та результативності здійснюваного ними контролю за дотриманням юридичних норм, створених із метою протидії дискримінації в трудовій галузі. Своєю чергою, контроль за дотриманням трудового законо-

давства в сфері недопущення дискримінації також виступає формою державно-владної діяльності, яку спрямовано на виявлення порушень норм законодавства про працю в розрізі недопущення дискримінації у межах трудових правовідносин на підприємствах, установах і організаціях усіх форм власності фізичними особами, які використовують найману працю, а також відновлення порушених прав і законних інтересів осіб, які зазнали дискримінації.

Крім того, підбиваючи підсумки, вважаємо доречним на законодавчому рівні визначити сутність, особливості та суб'єктів контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю у сфері недопущення дискримінації, а також чітко окреслити повноваження останніх із метою підвищення ефективності контрольної-наглядової діяльності та попередження фактів дублювання функцій між відомствами.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004. Вісник Конституційного Суду України. 2004. № 5. С. 40.
2. Гришук О.В. Людська гідність у праві: філософський аспект: дисертація. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2007. 414 с.
3. Кодекс законів про працю в Україні: від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971.
4. Про затвердження Положення про Державну службу з питань праці: постанова від 11.02.2015 р. № 96. Офіційний вісник України. 2015. № 21. Ст. 201.
5. Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»: постанова від 26.04.2017 р. № 295. Офіційний вісник України. 2017. № 38. ст.100.
6. Про місцеве самоврядування в Україні: закон від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 24. Ст. 170.
7. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: закон від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 20. Ст. 99.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: закон від 06.09.2012 р. № 5207-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 32. Ст. 1720.