

комтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v2-78400-86> (дата обращения: 02.11.2018)

10. Ильин А. Е. Дифференциация минимальной заработной платы: состояние и перспективы. *Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии*. 2015. № 7. С. 3-8.

11. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності по місяцях. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_m/Zp_ek_m_u/arh_zpm_u.html (дата звернення 15.11.2018).

12. Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств: постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859. *Офіційний вісник України*. 1999. № 21. Ст. 957.

УДК 349.22

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ЗА ЧАСІВ ІСНУВАННЯ СРСР

HISTORY OF DEVELOPMENT OF LOCAL LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE DURING THE EXISTENCE OF THE USSR

Сичова В.В.,

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, розглянуто як розвивався інститут локального правового регулювання трудових відносин в Україні за часів існування СРСР. Встановлено, що об'єктивною передумовою розвитку локальної нормотворчості у період з 1971 по 1991 рр. став активний розвиток підприємництва та різних галузей виробництва, що в свою чергу вимагало індивідуального підходу до регулювання трудових відносин.

Ключові слова: правове регулювання, локальне правове регулювання, трудові правовідносини, СРСР.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, рассмотрено как развивался институт локального правового регулирования трудовых отношений в Украине во времена существования СССР. Установлено, что объективной предпосылкой развития локального нормотворчества в период с 1971 по 1991 гг. стало активное развитие предпринимательства и различных отраслей производства, что в свою очередь требовало индивидуального подхода к регулированию трудовых отношений.

Ключевые слова: правовое регулирование, локальное правовое регулирование, трудовые правоотношения, СССР.

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists, considered as developed the Institute of local legal regulation of labor relations in Ukraine during the existence of the USSR. It was established that the objective precondition for the development of local rule-making in the period from 1971 to 1991 was the active development of entrepreneurship and various branches of production, which in turn required an individual approach to the regulation of labor relations.

Key words: legal regulation, local legal regulation, labor relations, USSR.

Постановка проблеми. Протягом всього існування людства праця була і залишається найважливішим видом діяльності кожної особистості, адже завдяки праці людина може забезпечити свої мінімальні фізіологічні та соціальні потреби. Зауважимо, що відносини, які виникають у процесі трудової діяльності є складними за своєю суттю і потребують належного правового регулювання з боку держави. Вважаємо необхідним відмітити той факт, що здійснити комплексне дослідження локального правового регулювання трудових відносин в Україні неможливо без з'ясування історичних передумов становлення локального правового регулювання трудових відносин. Як слушно зазначає Н.М. Крестовська, проблема історичної періодизації є не тільки академічною: вивірена обґрунтована періодизація сама по собі несе потенціал нового знання про історичні, у тому числі – історико-правові явища

[1, с. 78]. А.І. Шебанов слушно зазначає, що: «Історико-правові дослідження вчених – правників, які торкаються причин виникнення, сутності й призначення законодавчого регулювання суспільних відносин в сфері найманої праці, а також тенденцій його розвитку протягом майже столітнього періоду стали науковою базою для основоположного висновку про самостійність галузі трудового права в національній правовій системі» [2, с. 8].

Стан дослідження. Окремі історичні етапи розвитку локального правового регулювання трудових відносин в Україні розглядали у своїх наукових працях такі вчені, як: А.О. Івченко, С.А. Петренко, М.І. Панов, М.В. Андріанов, Л.В. Могілевський, Є.Ю. Подорожній, М.П. Бажан, О.Ф. Скакун, В.Я. Малиновський, Л.С. Явич, В.Н. Хропанюк, К.В. Коваленко, В.С. Нерсесянц, П.Р. Ставиский, В.К. Колпаков, І.І. Шамшина, С.М. Кременчуць-

кий, П.С. Матишевський, В.В. Копейчиков та інші. Однак, єдиного комплексного дослідження присвяченого тому, як розвивався інститут локального правового регулювання трудових відносин в Україні за часів існування СРСР так проведено і не було.

Саме тому метою статті є: розглянути як розвивався інститут локального правового регулювання трудових відносин в Україні за часів існування СРСР

Виклад основного матеріалу. Після закінчення громадянської війни головною формою залучення громадян до праці залишилась обов'язкова трудова повинність. З введенням непу відчувався поступовий перехід до договірних начал в трудових відносинах. Приймається цілий ряд законодавчих актів, які ставили за мету врегулювання трудових відносин у нових умовах, організацію праці, її оплату і охорону. Виникла гостра необхідність у розробці і прийнятті нового кодексу законів про працю. Перехід від політики військового комунізму до нової економічної політики зажадав внесення змін до радянського трудового законодавства, приведення його у відповідність з новими умовами суспільно-економічного життя [3]. Саме тому логічним етапом розвитку правового регулювання трудових відносин стало прийняття нового Кодексу законів про працю УСРР, який розроблявся паралельно з Кодексом законів про працю РСФРР в повній відповідності з ним. Зазначений нормативно-правовий акт розширив перелік локальних нормативно-правових актів у порівнянні з КЗпП 1918 року, в основному за рахунок [4, с. 193]: а) колективних договорів, які підлягали обов'язковій реєстрації в органі Народного комісаріату праці; б) правил внутрішнього трудового розпорядку, що розроблялися за угодою між адміністрацією підприємства й місцевими відділеннями відповідних профспілок і затверджувалися інспектором праці; в) норм виробітку, які встановлювалися за погодженням між адміністрацією підприємства (установи) та профспілковим органом [4, с. 193]; г) в цей період ще одними локальними нормативними актами, які були обов'язковими для працівників, вважалися технічні правила та інструкції.

Обов'язково слід відмітити, що у Кодексі 1922 року законодавець уперше виділив главу, яка присвячувалася трудовому договору. Так, у ст. 27 КЗпП УСРР давалося визначення трудового договору, як угоди двох або більше осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату. О.Я. Одовічена зазначає, що з даного визначення ясно простежується відхід від цивілістичних позицій. Вчена підкреслює, що у ньому мова йде про надання робочої сили, тобто про здатність працювати та виробляти якийсь продукт, а не про виконання конкретної роботи чи надання послуг [5, с. 34]. Відповідно до Кодексу законів про працю від 1922 року, умови трудового договору встановлюються угодою сторін, недійсні умови договору, що погіршують становище працівника, порівнюючи з умовами, встановленими законами про працю, умовами колективного договору та правилами внутрішнього розпорядку, що поширюються

на дане підприємство або установу, а також умови, що ведуть до обмеження політичних і загально-громадських прав працівника [5, с. 34-35]. Крім вказаного вище, вважаємо необхідним відзначити те, що Кодекс законів про працю від 1922 року містив обов'язковий мінімум трудових прав, що можуть бути підвищені роботодавцем за рахунок видання локальних нормативно-правових актів. Відмітимо, що відповідно до зазначеного Кодексу колективний і трудовий договори були основними правовими формами залучення до праці. Розмір винагороди за працю не міг бути меншим обов'язкового мінімуму оплати, встановленою для даної категорії праці державою [6, с. 61]. Таким чином, Кодекс законів про працю від 1922 року став основним кроком до розвитку локального правового регулювання трудових відносин, адже саме цей нормативно-правовий акт, вперше на законодавчому рівні закріпив існування окремих видів локальних нормативно-правових актів.

Подальший розвиток правового регулювання трудових відносин продовжував здійснюватися шляхом прийняття постанов РНК СРСР з питань праці. Більшість цих постанов стосувалися питань дисципліни праці, упорядкування обліку робітників і контролю за ними. Так, Постановою РНК СРСР від 20 грудня 1938 р. «Про ведення трудових книжок» були запроваджені трудові книжки на кожного робітника [7; 8, с. 39]. А.Е. Семьонова слушно зазначає, що цей період характеризується поступовим зменшенням рівня трудових гарантій. Принцип договірного регулювання трудових відносин перетворювався на принцип абсолютного централізованого планування. Так, наприклад, питання дисципліни праці та внутрішнього розпорядку мали жорстку регламентацію у вигляді законів і підзаконних актів, відомчих наказів, інструкцій і рішень локального характеру [9, с. 94].

Наступним етапом розвитку правового регулювання трудових відносин, став період Другої Світової війни. Потреби оборони призвели до необхідності введення трудових мобілізацій і трудової повинності. Трудовій мобілізації підлягало працездатне населення міст, з числа тих, хто не працював у державних установах і на підприємствах. Мобілізовані направлялись на важливі виробництва і будови за місцем проживання. Трудова повинність використовувалась для виконання будівельних робіт на оборонних спорудах, заготівлі палива, охорони шляхів сполучення, зв'язку, електростанцій та інших важливих об'єктів, що мали оборонне значення. Трудова повинність поширювалась на чоловіків від 16 до 55 років, а жінок від 16 до 50 років [5, с. 375].

Зазначений період характеризується розширенням прав суб'єктів локальної нормотворчості у сфері регулювання трудових відносин. Так, Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників і службовців на період війни» від 26 червня 1941 року директорам підприємств дозволялося встановлювати обов'язкові понаднормові роботи тривалістю до 3 годин у день. Згідно з указами від 9 квітня 1942 року і 9 січня 1943 року ска-

совувалися чергові та додаткові відпустки, їх було замінено грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово призупинена. Відпустка надавалася тільки підліткам до 16 років. Поряд із заохоченням добросовісних працівників росло застосування примусових заходів до порушників трудової дисципліни. За ряд порушень трудової дисципліни поряд із дисциплінарною відповідальністю застосовувалась кримінальна» [5, с. 376; 10, с. 63]. Таким чином, для зазначеного періоду найбільш характерним була централізується правового регулювання трудових відносин, що значною мірою було пов'язано з тогочасними реаліями та потребами держави.

У повоєнний період поступово відбувалася реабілітація прав працівників на території України. Л.М. Товстопят та Л.В. Кузнецова зазначали: «Прийняті за період 1945–1958 рр. нормативні акти можна поділити на дві основні групи. До першої групи слід віднести норми, що містять скасування обмежувальних законів, які приймалися в післявоєнний час. Перш за все це стосується скасування кримінальної відповідальності за самовільне звільнення з підприємства, за прогул без поважної причини; скасування трудової мобілізації й повинності, відновлення системи організаційного набору на сільськогосподарські роботи та роботи громадської комісії з охорони праці, посилення охорони праці підлітків. Другу групу становлять норми, на підставі яких практично здійснювалося подальше розширення гарантій трудових прав громадян. Зокрема, застосування восьмигодинного робочого дня, запровадження обов'язкового медичного огляду, вживання заходів щодо охорони праці жінок і матерів, які мають дітей віком до одного року, законодавче врегулювання трудових суперечок, а також запровадження державних пенсій» [11, с. 62; 10].

У середині 60-х років XX ст. після початку економічної реформи на підприємствах, спрямованої на розширення господарської самостійності підприємств і впровадження методів господарського розрахунку, активізувався процес прийняття різних локальних нормативних актів (положення про преміювання, про виплату винагород за підсумками року тощо). В цьому контексті відзначимо, що правове регулювання оплати праці в 60-ті рр. було пов'язане зі спробою умонтування елементів економічного стимулювання в командно-адміністративну систему. У вересні 1965 р. на Пленумі ЦК КПРС було проголошено економічну реформу суть якої полягала у відступі держави від детальної регламентації заробітної плати і наданні підприємствам більших повноважень у цієї сфері. Так, згідно з Постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 04.10.1965 р. за № 729 «Про вдосконалення планування та посилення економічного стимулювання промислового виробництва» на підприємствах створювався і відраховувався із прибутку підприємств Фонд матеріального заохочення. Коштами цього фонду підприємства мали право розпоряджатися самостійно [12; 13, с. 136-137]. При цьому зберігався централізований порядок установлення державної тариф-

них ставок та окладів і загальних напрямів умов преміювання, однак розроблення та затвердження преміальних положень, а також застосування встановлених умов оплати праці стало компетенцією підприємств [14]. Отже, у другій половині 60-х рр. мало місце розширення прав підприємств у сфері оплати та стимулювання праці, однак централізовані засади у регулюванні праці практично не були обмежені. Тобто не можна казати, що у цей період мало місце активного розвитку локального правового регулювання відносин у сфері оплати праці [15, с. 136-137].

Підсумовуючи зазначене вище, наголосимо, що прийнятий у 1922 році Кодекс законів про працю України перестав відповідати тогочасним реаліям економічного, соціального та політичного розвитку суспільства. Крім того, на початку 1970-х років набуває нового поширення колективно-договірне регулювання праці. Саме тому перед законодавцем виникла об'єктивна необхідність у створенні нового Кодексу законів про працю. Зазначене вище стало причиною прийняття у 1970 р. Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, та в 1971 р. Кодексу законів про працю РСФСР та УРСР, який незважаючи на велику кількість змін та доповнень, у більшості норм діє і зараз [16, с. 387-388]. Чинний КЗпП повністю відтворив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, що були затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 р. й уведені в дію з 1 січня 1971 р. На підставі цих Основ в союзних республіках були розроблені і прийняті нові кодекси: в Росії – 9 грудня 1971 р., в Україні і Азербайджані – 10 грудня 1971 р., в Узбекистані – 17 грудня 1971 р., в інших республіках – вже в 1972 р. КЗпП, затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р., уведений в дію з 1 червня 1972 р. Він складається з 18 глав, в яких об'єднані 265 статей [6, с. 61]

Однак, незважаючи на те, що норми КЗпП УРСР практично дублювали та конкретизували норми Основ, проте вони значно поліпшували правове становище працівника. О.Я. Одовічена зазначає, що серед досягнень Кодексу 1971 року – введення нової термінології: «працівник», «роботодавець», «спеціальність», детальніше регулювалися відносини, що входять до інституту трудового договору, охорони праці, а також особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників (жінок, неповнолітніх), відбулося вдосконалення підінституту переведення на іншу роботу, хоча самого визначення поняття «переведення» законодавство не давало, як і не дає його сьогодні. Також важливим моментом стало те, що у ст. 2 КЗпП 1971 року давалося кардинально нове визначення трудового договору [5, с. 34].

Що ж стосується локального правового регулювання трудових відносин, то слід зауважити, що у Кодексі законів про працю від 1971 року, до числа джерел трудового права локальні нормативні акти прямо не відносились. В окремих статтях Кодексу згадувалися такі локальні акти як: графіки змінності, положення про оплату праці, преміювання, виплата винагороди за підсумками роботи за рік і

інші форми матеріального заохочення, правила внутрішнього трудового розпорядку, що приймалися, але по узгодженню з профспілковим комітетом підприємства [16, с. 387]. В цей час держава регламентувала напрями локального регулювання трудових відносин, порядок розробки та прийняття, структуру і зміст місцевих правил поведінки працівників у процесі праці.

Важливим кроком стало те, що 7 жовтня 1977 р. була прийнята нова Конституція СРСР, яка значно розширила право на працю порівняно з попередньою Конституцією. Встановлювалось не тільки право на отримання гарантованої роботи з оплатою праці, а й право на заробітну плату не нижче встановленого державою мінімального розміру, право на вибір професії, роду занять, професійної підготовки, освіти. Обов'язок працювати в Конституції був закріплений таким чином, щоб запобігти звинуваченням світової громадськості в конституційному закріпленні примусовості праці [8, с. 40]. Варто зазначити, що протягом 70–80-х років до трудового законодавства було внесено зміни, які то зміцнювали правові засади здійснення локальної нормотворчості, що було обумовлено наступом командно-адміністративного режиму, то, навпаки, відображали послаблення останнього. Перебудова, розпочата в 1985 р., сприяла введенню в дію розгалуженого законодавства, яке, з одного боку, забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління, а з іншого – регулювало тогочасні економічні відносини [17, с. 256; 18]. Було встановлено новий порядок розробки й укладення колективних договорів, ліквідовано низку законодавчих обмежень. Питання трудових правовідносин відображалися майже у всіх законах, що регулювали перехід до багатокладної економіки, зокрема в Законі СРСР «Про власність в СРСР», Законі СРСР «Про підприємства в СРСР», Законі СРСР «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в Законі УРСР «Про власність», Законі УРСР «Про підприємства в УРСР», Законі УРСР «Про зайнятість населення», Законі УРСР «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін. [19, с. 29; 18].

Характерним для розвитку локального регулювання трудових відносин у першій половині 1980-х років, на думку Д.І. Сірохи, стало розширення сфери дії локальних норм трудового права і розширення повноважень підприємств щодо локальної нормотворчості, що було пов'язано із посиленням самоврядуванням трудових колективів. Так, продовжує вчений, було прийнято закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їхньої ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. [20; 16]. Друга половина 80-х років XX століття характеризується тим, що регулювання трудових відносин проходило у межах політики періоду «перебудови» (1985-1991 рр.),

яка була схвалена XXVII з'їздом КПРС у лютому 1986 р. Новий поворот у політиці взяв курс на перехід до ринкових відносин, на розвиток демократії в усіх галузях суспільного життя. У цей час були прийняті останні в радянській історії Закони СРСР про працю, спрямовані на вирішення надзвичайно гострих проблем у галузі трудових відносин. Крім того, розпочався процес демократизації трудового права, реформування законодавства відповідно до вимог ринкової економіки, що супроводжувався виключенням застарілих норм і положень [8, с. 40]. У зазначений період поступово почала формуватися система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони – працівника, яка полягала насамперед в істотному обмеженні принципу свободи договору [21, с. 31–32].

Висновок. Таким чином, розвиток локального правового регулювання трудових відносин в Україні за часів існування СРСР можна поділити на наступні під етапи:

1) 1918-1922 роки. Було закладено основу для здійснення локальної нормотворчої діяльності. Вперше, на законодавчому рівні закріплювались конкретні нормативно-правові акти, які можуть видаватися суб'єктами нормотворчості.

2) 1923-1940 роки. Характеризується зменшенням повноважень роботодавця щодо здійснення локальної нормотворчості. Все більшого значення набуває централізоване регулювання трудових відносин.

3) 1941-1945 роки. Війна внесла корективи в процес регулювання трудових відносин. Велику роль у регулюванні трудових відносин відігравали централізовані норми, однак роботодавці отримали більше повноважень щодо здійснення локальної нормотворчості в окремих напрямках. Зокрема, вони мали право збільшити кількість робочих годин. Тобто у цей час роботодавець наділявся необмеженими правами щодо локальної нормотворчості.

4) 1945-1970 роки. Поступово відбувається поновлення прав найманих працівників, зменшується кількість повноважень роботодавців щодо здійснення локальної нормотворчості.

5) період 1971-1991 років характеризується тим, що у зазначений час все більшу роль у регулюванні трудових відносин починають відігравати саме локальні норми. Однак, незважаючи на це, відповідно до тогочасного чинного законодавства, до числа джерел трудового права локальні нормативні акти так віднесені і не були. Проте, зазначене суттєво не вплинуло на активність їх використання у діяльності підприємств та організацій. Об'єктивною передумовою розвитку локальної нормотворчості у зазначений період став активний розвиток підприємства та різних галузей виробництва, що в свою чергу вимагало індивідуального підходу до регулювання трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Крестовська Н.М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан: Дис.. док. юрид. наук за спеціальністю 12.00.01 // Одеська національна юридична академія, 2008. – 468 с.
2. Шебанова А.И. Трудовое право и его значение в российской правовой системе // Зб. наук. праць. Актуальні проблеми права: теорія і практика. – Л.: Вид-во СЛУ, 2000. – № 1(2). – С.8-20.
3. Розвиток права. Держава і право у період НЕПу (1921-1929) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://o-pravovedenii.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=722:rozvitok-prava&catid=104&Itemid=6.
4. Каринский С.С. Основные направления в развитии советского трудового права / Каринский С.С. // Вопр. сов. соц. права. – М.: Госюриздат, 1958. – С. 167-251.
5. Одовічена, Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору [Текст] / Я. А. Одовічена // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. / Чернівецький університет. – Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2013. – Вип. 660 : Правознавство. – С. 33-37.
6. Прокопенко В. І. І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, пере-роб. та доповн. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.
7. Собрание Постановлений СССР. – 1938. – № 58. – Ст. 329.
8. Гончарова Г.Ю. Історія становлення та розвитку інституту дисципліни праці / Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2014. – № 10-1. – Том 2. – С. 38-40.
9. Семёнова А.Е. Современные проблемы трудового права / А.Е. Семёнова // Советское государство и революция права. – 1930. – № 8-9. – С. 94-98.
10. Кисельова О.І., Семенова А.В. Історичні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасного рівню розвитку трудових відносин в Україні // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. – Том 27 (66). – № 4. – С. 60-67.
11. Товстоляк Л.М. Історичний нарис становлення трудових правовідносин в Україні (1945–1960 рр.) / Л.М. Товстоляк, Л.В. Кузнецова // Порівняльно-аналітичне право : електронне наукове видання. – 2014. – № 2. – С. 60–62.
12. Постановление Совета Министров СССР «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства»: от 4.10.1965 г., № 729 // СП СССР. – 1965. – № 19-20. – Ст. 153.
13. Гордеюк А. О. Історичний досвід колективно-договірної регулювання оплати праці / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 134–139.
14. Положение о социалистическом государственном производственном предприятии : утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР : от 4.10.1965 г., № 731 // СП СССР. -1965.-№ 19-20.-Ст. 155.
15. Гордеюк А. О. Історичний досвід колективно-договірної регулювання оплати праці / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 134–139.
16. Сіроха Д.І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект / Д.І. Сіроха // Митна справа. – 2013. – Ч. 2, кн. 1, № 1. – С. 384-390.
17. Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект / Ю. Гавриленко // Наукові праці МАУП. – 2010. – Вип. 2(25). – С. 254–258.
18. Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні / А. Бірюкова // Підприємство, господарство і право. – 2016. – № 2. – С. 66-70.
19. Дмитренко Ю. Трудове право України : [підручник] / Ю. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
20. Про трудові колективи і підвищення їхньої ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17 червня 1983 р. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1983. – № 15. – Ст. 78.
21. Коршунова Т. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) / Т. Коршунова, А. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 30–41.

УДК 349(477)

ДО ПИТАННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

TO THE ISSUE OF CONTROL OVER THE ACTIVITIES OF STATE BODIES IN THE FIELD OF SOCIAL SECURITY

Ткаченко Ю.О.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права*

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

В статті автор, підкреслюючи зобов'язуючий аспект в діяльності державних органів, що предметно займаються питаннями соціального захисту та соціального забезпечення громадян, розкриває змісту механізму контролю за їх функціонуванням. За підсумками вивчення різноманітних аспектів контрольно-наглядової діяльності (державних органів, громадських інституцій) в сфері соціального забезпечення громадян, виокремлюємо низку ключових напрямків її здійснення.

Ключові слова: контроль, нагляд, контрольно-наглядова діяльність, соціальне забезпечення, державний орган, громадський контроль.