

що виникають на підставі трудового договору, а й правове регулювання відносин нетрадиційної зайнятості, юридичною формою існування яких виступають атипові трудові договори, розробивши їх конструкцію. Це й повинно стати основною тенденцією наукових досліджень галузі. Можливо, для таких видів атипових трудових відносин варто запровадити і розробити конструкцію трудової угоди.

Література

1. Лушников А. М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
2. Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкостности» трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века / А. М. Лушников // Юридическая техника. – 2013. – Выпуск № 7 (ч. 2). – С. 427.
3. Куренной А. М. Новый Трудовой кодекс: быть или не быть? / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 2-5.
4. Пилипенко П. Д. Про право зайнятості, або нові контури трудового права / П. Д. Пилипенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 206.
5. Процевський О. І. Щодо майбутнього трудового права / О. І. Процевський // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 29.
6. Сивий Р. До методології системного дослідження приватного права у структурі позитивного права: формально- та діалектико-логічний аспекти / Р. Сивий // Юридична Україна. – 2004. – № 11. – С. 58-68.

УДК 349.2(477)(043.2)

Вишновецький В. М., к.ю.н.,
Ваховська К. А., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна,

ДО ПИТАННЯ ПРО НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Терміни «нагляд» і «контроль» вживаються у законодавстві переважно як рівнозначні. Однак діяльність, пов'язана з наглядом і контролем, має відмінності за своїм характером, метою та результатом. Нагляд здійснюється наглядовим органом за діяльністю посадових осіб і органів, що не перебувають у його підпорядкуванні; повноваження органу нагляду мають владний характер і чітко визначені в нормативно-правових актах; ці повноваження передбачають прийняття правоохоронного акта

індивідуального значення, який містить вимогу усунути правопорушення або передбачає міру покарання (санкцію). Контроль є частиною організаційно-виконавчої діяльності і спрямований на прийняття організаційно-виконавчих актів. Він має за мету надати допомогу підконтрольним органам у здійсненні управлінської діяльності. Контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюється як державними органами, так і громадськими організаціями та уповноваженими трудових колективів. На відміну від нагляду, контроль може здійснюватися як щодо підпорядкованих у адміністративному порядку підприємств, установ, організацій та посадових осіб, так і щодо тих, які не знаходяться у безпосередній адміністративній підпорядкованості у органів, що його здійснюють. Крім того, акти органів контролю можуть видаватися і за відсутності правопорушень, що свідчить про їх попереджувальний та рекомендаційний характер.

Основна відмінність державного нагляду від контролю, на думку К. В. Гончарової, полягає в тому, що державний нагляд за додержанням трудового законодавства здійснюється уповноваженими центральними державними органами на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від їх форм власності й підпорядкування, а також фізичних осіб, а контроль – органами державної влади на підприємствах, в установах та організаціях, а також фізичними особами, які перебувають у сфері їх управління. Також державний нагляд здійснюється без втручання, а контроль – з втручанням в оперативно-господарську й виробничу діяльність власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, а також фізичної особи [1, с. 9].

Указом Президента України № 386/2011 6 квітня 2011 р. було затверджено Положення про Державну інспекцію України з питань праці [2], яка стала правонаступником прав та обов'язків Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю. Цим Положенням № 386 Держпраці надано, зокрема, право безперешкодно здійснювати перевірки у виробничих, службових та адміністративних приміщеннях роботодавців, а також перевірки робочих місць працівників, розташованих поза цими приміщеннями, з метою нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, ознайомлюватися під час проведення перевірок з інформацією, документами і матеріалами та одержувати від роботодавців необхідні для виконання повноважень Держпраці України копії або витяги з документів, ведення яких передбачено законодавством про працю та законодавством про зайнятість, видавати в установленому порядку роботодавцям обов'язкові до виконання приписи щодо усунення порушень законодавства

про працю, законодавства про зайнятість населення, складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення, вносити роботодавцям пропозиції про накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю, зайнятість населення, передавати матеріали про порушення до правоохоронних органів.

Процедура проведення таких перевірок встановлена Порядком проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів, затвердженим Наказом Міністерства соціальної політики України від 2 липня 2012 р. № 390 [3].

В. Л. Костюк зазначає, що трудові відносини Держпраці мають універсальний характер, у частині поширення на увесь спектр трудових відносин, і тому було б доцільно використати досвід Російської Федерації, у якій Федеральна інспекція праці здійснює державний нагляд за дотриманням законодавства про працю та охорону, у зв'язку з чим пропонує створити єдину державну службу з питань державного нагляду у сфері праці [4].

Отже, у концептуальному відношенні зміни, які відбулися з прийняттям нових нормативно-правових актів, не призводять до вирішення існуючих проблем у сфері державного нагляду за додержанням законодавства про працю, а переважно дублюють положення вже існуючих актів, сформованих ще на фундаменті радянського часу. Функціонуюча в Україні система державного нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю загалом неефективна, бо вона еkleктично поєднує як інститути, що дісталися у спадок від радянської доби, так і нові, сформовані у період незалежності держави.

На нашу думку, головною метою реформування державного управління та нагляду за додержанням законодавства про працю в Україні є підвищення ефективності діяльності органів державного контролю у цій сфері з урахуванням міжнародних стандартів, норм міжнародного права та вітчизняного законодавства, світового досвіду, ринкових та глобалізаційних перетворень для створення ефективно діючих інтегрованих органів контролю за додержанням законодавства про працю із посиленням орієнтації на запобіжні, профілактичні заходи. В результаті буде досягнуто стратегічну мету державної політики – забезпечення нової якості життя громадян, істотного підвищення їх добробуту, запровадження європейського рівня соціальних, економічних і демократичних стандартів життєдіяльності людини та суспільства.

Література

1. Гончарова К. В. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / К. В. Гончарова; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2013. – 20 с.
2. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>.
3. Про затвердження Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 02.07.2012 № 390 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1291-12>.
3. Костюк В. Л. Правосуб'єктність органів, які здійснюють державний нагляд у сфері праці: науково-практичний аспект [Електронний ресурс] / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2012. – № 1 (5). – Режим доступу: <http://Lj.oa.edu.ua/articles/2012/n1/12kvlnpa.pdf>.

УДК 347.7:65.012.8(043.2)

Гарарук І. В., викладач,
Коломийський економіко-правовий коледж
Київського національного торговельно-економічного університету,
м. Коломия, Україна

ЗМІСТ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА ПРАВА НА КОМЕРЦІЙНУ ТАЄМНИЦЮ

Природа комерційної таємниці така, що вона може існувати виключно при ринкових відносинах, у той час як при адміністративно-командній системі й тільки державній формі власності функціонування інституту комерційної таємниці не є можливим.

Важко не погодитися з висловом В. Розенберга, якому вже понад сто років, про те, що промислова таємниця впливає із сутності строю, заснованого на свободі конкуренції як на змаганні сил, здібностей і праці кожного конкурента, але не на використанні роботи конкурента, бо інакше йдеться про недобросовісну конкуренцію [8, с. 68].

Можна дійти висновку, що комерційна таємниця є породженням конкуренції, а конкуренція, у свою чергу, – основа, фундамент ринкової економіки.

Середина вісімдесятих років минулого сторіччя стала переломним етапом для СРСР – почалася перебудова. Почали налагоджувати стосунки із західними державами, створюються перші спільні підприємства, поступово, одна за однією стали виявлятися прогалини в законодавстві. Тоді вперше за