

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького**

Шифр

Наказ ректора про
затвердження теми

До захисту допускається
завідувач кафедри
_____І.І. Рекуненко

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

**«Реформування державної служби в умовах євроінтеграції
(на прикладі Держпраці у Сумській області)»**

**за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», освітня
програма «Державна служба»**

Студента гр. ДС.мз-11

Димитрової Тетяни Олександрівни

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр.

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело _____ Димитрова Т.О.

Науковий керівник

доцент, к.е.н. Мартинець В.В.

Суми 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

_____ 20____ р.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА

за спеціальністю

281 Публічне управління та адміністрування, освітня програма «Державна
служба»

студенту групи ДС мз-11

Димитровій Тетяні Олександрівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Реформування державної служби в умовах євроінтеграції
(на прикладі Держпраці у Сумській області)
затверджена наказом по СумДУ № _____ від _____ 20____ р.
2. Термін подання студентом закінченої роботи _____
3. Мета кваліфікаційної роботи: узагальнення і систематизація наукових
підходів до реформування державної служби в умовах євроінтеграції _____
4. Об'єкт дослідження: принципи та організація роботи Управління
Держпраці у Сумській області
5. Предмет дослідження: напрями реформування діяльності Держпраці у
Сумській області
6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах Законів України,
Конституції України, Постанов Кабінету Міністрів України, програмних
документів Міжнародної організації праці, Конвенцій Міжнародної
організації праці, Положення про Державну службу України з питань праці,
Положення про Управління Держпраці у Сумській області

7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
I	Теоретичні основи функціонування інспекцій праці	11.11.2022
II	Сучасний стан діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком додержання законодавства про працю	25.11.2022
III	Напрями розвитку та вдосконалення діяльності Державної служби з питань праці України	02.12.2022

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:

У розділі 1 студент має дослідити: Зміст та інструменти державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, міжнародне законодавство, формування стратегії діяльності інспекцій праці в передових країнах.

У розділі 2 студент має провести аналіз: Нормативно-правового регулювання діяльності Управління Держпраці у Сумській області, основних напрямків його роботи, проблемних питань.

У розділі 3 студент має запропонувати: Напрями розвитку та удосконалення діяльності Державної служби з питань праці.

8. Консультації щодо виконання роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Мартинець В.В. старший викладач		
2	Мартинець В.В. старший викладач		
3	Мартинець В.В. старший викладач		

9. Дата видачі завдання _____

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис)

(П. І. П/б)

Завдання до виконання одержав

(підпис)

(П. І. П/б)

АНОТАЦІЯ

У роботі розглянуто теоретичні й методичні основи функціонування системи інспекції праці в Україні (на прикладі Держпраці у Сумській області)

Дослідження процесу створення Держпраці та розуміння її завдань на сучасному етапі є важливим фактором щодо вивчення інституту державної служби в країні загалом. Сьогодні ключовим завданням України, яка обрала курс на євроінтеграцію, є суттєве оновлення інституту державної служби, підвищення престижу державної служби, запобігання непрофесіоналізму та некомпетентності під час формування кадрового потенціалу. Для розуміння ефективності Держпраці України важливим є порівняння її діяльності з аналогічними органами у країнах ЄС, дослідження їх ефективності та позитивного досвіду. Розроблені теоретичні та методичні положення дають змогу підвищити ефективність роботи служби інспекції праці через удосконалення кадрової політики та можуть бути використані в практичній роботі.

Результати дослідження мають практичне значення у можливості використання розроблених рекомендацій вдосконалення діяльності Держпраці, запровадження яких сприятиме наближенню Державної служби України з питань праці до європейських стандартів.

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра становить 43 сторінки, зокрема, 3 таблиці, 3 рисунка, 56 найменувань використаних джерел.

Метою роботи є узагальнення і систематизація наукових підходів до реформування державної служби в умовах євроінтеграції.

Досягнення мети дослідження передбачало вирішення таких завдань:

- дослідити міжнародне законодавство щодо діяльності інспекцій праці;
- охарактеризувати організацію та сферу компетенцій інспекцій праці в країнах Євросоюзу та в Україні;
- дослідити сучасний стан діяльності Управління Держпраці у Сумській області та визначити проблемні питання;
- проаналізувати діючу кадрову політику в Управлінні Держпраці у Сумській області;
- обґрунтувати напрями удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці.

Предметом дослідження є напрями реформування діяльності Держпраці у Сумській області

Об'єкт дослідження: принципи та організація роботи в Управлінні Держпраці у Сумській області

Методи дослідження: Для розв'язання поставлених завдань в процесі дослідження використано сукупність загальнонаукових засобів і прийомів дослідження, застосовано діалектичний, системний методи, а також порівняльний та коефіцієнтний аналізи. Методичною основою магістерської роботи є фундаментальні положення теорії публічного управління, статистичний та соціологічний методи. За допомогою використаних методів дослідження було здійснено комплексний аналіз та отримано теоретичні, практичні результати, сформульовано висновки і рекомендації.

Наукова новизна дослідження полягає в розробленні теоретико - методичних та практичних рекомендацій вдосконалення діяльності Держпраці, у тому числі удосконалення системи мотивації персоналу шляхом впровадження мотиваційного моніторингу, запровадження яких сприятиме наближенню Державної служби України з питань праці до європейських стандартів.

Ключові слова: ДОДЕРЖАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, ДЕРЖПРАЦІ, ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ, РЕФОРМУВАННЯ, МОТИВАЦІЯ, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА, КАДРОВА ПОЛІТИКА, РЕФОРМУВАННЯ, ІНСПЕКТОР ПРАЦІ.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНСПЕКЦІЙ ПРАЦІ	10
1.1 Міжнародна правова база діяльності інспекцій праці	10
1.2 Організація та сфера компетенцій інспекцій праці у кранах Євросоюзу	12
1.3 Історія створення служби інспекції праці в Україні	18
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ЗА НАПРЯМКОМ «ДОДЕРЖАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ»	22
2.1 Нормативно – правове регулювання та організація діяльності Управління Держпраці у Сумській області	22
2.2 Аналіз роботи Управління Держпраці у Сумській області	25
2.3 Проблемні питання в діяльності Управління Держпраці у Сумській області	29
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ	33
3.1 Оцінка ефективності управління персоналом та пропозиції щодо покращення системи мотивації.	33
3.2 Пропозиції щодо вдосконалення організації та діяльності Держпраці з урахуванням досвіду європейських країн	38
3.3 Реформування організаційної структури Держпраці в Україні	41
ВИСНОВКИ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44

ВСТУП

Законом України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 01.07.2010 встановлено основоположний вектор розвитку зовнішньої політики України, а саме: «...забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, правовий простір з метою набуття членства в Європейському Союзі (далі – ЄС)» [1, стаття 11]. Але, інтеграція країни в європейський простір – складний процес з багатьма вимогами і критеріями, яким повинна відповідати держава. Демократія, забезпечення прав людини, верховенство права – саме це повинна гарантувати держава громадянам. Зазначене ставить на перший план завдання створення високопрофесійної державної служби як ключового елемента ефективної системи державного управління. Приєднанню до європейського співтовариства передують дієве оновлення адміністративних інститутів і ресурсів, що базується на створенні професійних і деполітизованих систем державної служби [2, с.14-15].

Європейський досвід реформування державної служби показує, що дієздатність і ефективність системи державного управління не в останню чергу залежить від кадрового забезпечення – безпосередніх виконавців функцій відповідних органів влади, їхнього потенціалу до підвищення кваліфікації та мотивації праці. Тому, серед основних завдань реформування державної служби в Україні, з метою підвищення ефективності практичного здійснення функцій держави, є створення сучасного мотиваційного механізму діяльності державних службовців [23].

Захист трудових прав, охорона праці заради збереження життя і здоров'я працівників, має першочергове значення в сучасному суспільстві. Згідно з міжнародно-правовими актами та Конституцією України, людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Держава виступає гарантом дотримання прав своїх громадян на належні, безпечні, здорові умови праці. Саме тому все більше урядів країн усвідомлюють важливість інспекції праці в реалізації економічної та соціальної політики. Наша країна також намагається приділяти увагу

розвитку та удосконаленню служби інспекції праці. Враховуючи, що загальноєкономічна ситуація в Україні залишається складною, невисокий рівень життя та загроза безробіття спонукають працездатних громадян до нелегальної роботи в умовах підвищеного ризику та ігнорування правил безпеки, важко переоцінити роль державного управління в сфері праці.

Проведення реформ в системі інспекції праці, її оновлення та підвищення ефективності потребує розуміння сутності, дослідження розвитку, об'єктивної оцінки стану, з'ясування причин недостатньої ефективності механізмів у діяльності, порівняльного аналізу моделей інспекцій праці в зарубіжних країнах.

Метою роботи є узагальнення і систематизація наукових підходів до реформування державної служби в умовах євроінтеграції.

Відповідно до поставленої мети передбачено вирішити наступні завдання:

- дослідити міжнародне законодавство щодо діяльності інспекцій праці та охарактеризувати систему інспекцій праці в країнах Євросоюзу;
- дослідити стан діяльності Управління Держпраці у Сумській області та визначити проблемні питання;
- обґрунтувати напрями удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці.

Предметом дослідження є напрями реформування діяльності Держпраці у Сумській області

Об'єкт дослідження: принципи та організація роботи в Управлінні Держпраці у Сумській області.

Наукова новизна дослідження полягає в розробленні теоретико - методичних та практичних рекомендацій вдосконалення діяльності Держпраці, у тому числі удосконалення системи мотивації персоналу шляхом мотиваційного моніторингу, запровадження яких сприятиме наближенню Державної служби України з питань праці до європейських стандартів.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНСПЕКЦІЙ ПРАЦІ

1.1. Міжнародна правова база діяльності інспекцій праці

МОП – міжнародна організація праці, відповідальна за розроблення міжнародних трудових норм у формі міжнародних конвенцій та рекомендацій, які визначають вимоги щодо дотримання основних трудових прав. Основними принципами діяльності організації є універсальність – будь – яка країна може бути членом МОП за умови виконання зобов'язань за Статутом та три сторонність – представники уряду, роботодавці та працівники мають однакове право голосу. Конвенції МОП є міжнародними договорами, що підлягають ратифікації державами-членами МОП.

Право на гідні умови праці визначене одним з основних прав людини, дотриманню якого МОП сприяє з початку свого заснування, співпрацюючи з 183 країнами, у тому числі з Україною, яка є членом МОП з 1954 року. При цьому служби інспекції праці є важливими союзниками у захисті прав працівників. Інспекція праці забезпечує дотримання трудового законодавства та є публічною функцією адміністрації праці.

Фундаментом для створення системи інспекції праці є Конвенція 1947 року про інспекцію праці в промисловості й торгівлі № 81 та Конвенція 1969 року про інспекцію праці у сільському господарстві № 129, Рекомендація щодо загальних принципів організації систем інспекції N 20, протокол 1995 року до конвенції 1947 року про інспекцію праці.

Конвенція № 81 залишається головним міжнародним еталоном для служб інспекції праці і сьогодні вона не менш актуальна, ніж 75 років тому. Серед усіх конвенцій МОП вона серед найбільш широко ратифікованих (її ратифікувала 141 країна) і є основою для національного законодавства щодо створення сучасних систем інспекції. Обидві Конвенції визначають структуру, принципи функціонування інспекції праці, вимоги до набору

персоналу, повноваження і обов'язки інспекторів, звітування про свою діяльність.

Конвенції встановлюють наступні міжнародні стандарти організації та функціонування інспекцій праці:

- підпорядкування органу центральної влади;
- охоплення повноваженнями всіх суб'єктів господарювання;
- забезпечення дотримання законодавства щодо умов та охорони праці;
- надання статусу державних службовців персоналу інспекції;
- забезпечення стабільності зайнятості та незалежності у діяльності інспекторів;
- прийом інспекторів на посаду виключно їх кваліфікації;
- підготовка інспекторів;
- визначення достатньої кількості інспекторів відповідно кількості підприємств, працівників та складності законодавства;
- забезпечення інспекторів обладнаними для роботи приміщеннями та транспортними засобами;
- відшкодування інспекторам витрат, пов'язаних із службовою діяльністю;
- співпраця між інспекціями, державними органами, роботодавцями та працівниками.

Для ефективного виконання своїх обов'язків інспектори праці мають бути наділені наступними правами:

- о будь – якій годині, без попереднього повідомлення, безперешкодно проходити на будь-яке підприємство для проведення інспекції;
- здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб перевірити, чи дотримуються норми законодавства;
- опитувати роботодавців та працівників з питань, що стосуються предмету інспекції;

- вимагати надання документів, які стосуються законодавства з питань праці для перевірки та знімати з них копії;
- враховуючи мету інспекції, на свій розсуд вирішувати – повідомляти чи ні про свою присутність роботодавця;
- вживати заходи, передбачені законодавством для усунення порушень, виявлених на підприємстві;
- приймати на свій розсуд рішення щодо застосування заходів реагування. [4,5]

Важливість інспекції праці також підкреслюється:

1) у статті 4 Директиви Європейської Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, яка передбачає обов'язок держав забезпечити, щоб роботодавці та працівники підпадали під правові положення, необхідні для виконання цієї директиви, а також забезпечити належний нагляд і контроль [8];

2) у статті 13.5 Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою, підписаної 11.07.2016, де передбачено, що кожна Сторона сприяє дотриманню та ефективній реалізації свого трудового законодавства, перш за все шляхом створення і підтримки дієвого режиму інспекції праці, включаючи розвиток відповідальних органів та призначення і підготовку інспекторів та моніторингу дотримання і розслідування можливих порушень, в тому числі шляхом проведення перевірок на місцях [9, стаття 13.5].

1.2. Організація та сфера компетенцій інспекцій праці у країнах Євросоюзу

З часу призначення перших інспекторів праці, яке відбулося у Великобританії у 1833 році, служби інспекції праці створені практично в кожній країні світу [24]. Тобто, вже протягом майже 190 років інспектори праці виконують свою роботу. Інспекції праці в різних країнах організовані в

різні способи та мають різне ресурсне забезпечення залежно від рівня економічного розвитку, політичної підтримки, національних пріоритетів тощо. Проте, загалом функції інспекцій праці схожі [24].

Розглянемо системи організації та функції інспекцій праці в окремих країнах Євросоюзу.

Франція

Основна місія інспекторів праці у Франції полягає у забезпеченні дотримання законодавства про працю. Крім того, вони виконують примирну функцію та консультативно-інформаційну місію шляхом інформування роботодавців і працівників про їхні права та обов'язки.

У Франції інспекція праці — це державна служба, яка знаходиться під керівництвом міністра праці та підпорядковується Генеральному директорату праці (DGT), що є центральним органом системи інспекції праці [25]

До повноважень інспекторів праці Франції належать, серед іншого, такі:

1. Право на доступ та інспектування будь-якого підприємства без попереднього повідомлення;
2. Організація та здійснення контролю за власною ініціативою та прийняття рішень щодо них;
3. Проведення розслідувань та опитування роботодавця та працівників;
4. Доступ до реєстрів, установчих документів та до інформаційних баз, які ведуть інші органи;
5. Право на спілкування з третіми особами у боротьбі проти нелегальної праці;
6. У контексті боротьби проти незадекларованої праці — право вимагати від працівників, а також третіх осіб, вказати свою особу та адресу.
7. Видання наказів про призупинення робіт чи діяльності у разі загрози для життя, безпеки та здоров'я працівників.

Персонал інспекції праці складається з інспекторів та контролерів. Інспекторів праці приймають на посаду на умовах зовнішнього конкурсу або

внутрішнього підвищення. Інспектори праці проходять підготовку на базі Національного інституту праці, зайнятості та професійної підготовки (INTEFP) протягом 18 місяців. Контролери залучаються до місій контролю та безпосередньо підпорядковуються інспекторам праці під час виконання цих обов'язків. Вони можуть замінити інспекторів під час відвідувань підприємств, які мають менше 50 працівників, проте вони не мають усіх повноважень інспекторів праці [25].

Німеччина

У Німеччині інспекція праці на федеральному рівні охоплює дотримання законодавства про безпеку та здоров'я на роботі у приватному та державному секторі, організацію служб безпеки та здоров'я на підприємствах, розслідування випадків травмування на роботі та професійних захворювань, контроль технічної безпеки. Вони також контролюють законодавство щодо графіка роботи, охорони материнства, дитячої праці, захисту неповнолітніх працівників та домашньої праці [25].

Інспектори праці мають статус державних службовців та стабільність зайнятості. Кожна земля здійснює набір інспекторів та призначає їх на посади відповідно до власної кадрової стратегії.

Протягом перших двох років майбутніх інспекторів праці призначають на посаду на умовах випробувального терміну, під час вони проходять теоретичну та практичну підготовку, супроводжуючи досвідчених колег під час інспекційних відвідувань. Практична частина підготовки та підсумковий іспит організовуються кожною землею у довільній формі. За умови успішного складання іспиту стажер призначається на посаду інспектора праці зі статусом державного службовця. З метою обміну досвідом організовуються взаємні стажування та спільні тренінги між інспекціями праці земель.

Литва

Інспекція праці Литви відповідає за дотримання законодавства з питань

умов та безпеки праці, а також за нагляд за дотриманням колективних договорів. Інспектори праці надають консультації працівникам та роботодавцям щодо найбільш ефективних способів виконання законодавства. Крім того, до компетенції інспекторів праці належить питання незадекларованої праці [25].

Інспектори праці — це державні службовці, захищені від звільнення. Новопризначені інспектори праці проходять 420 навчальних годин за Програмою базової підготовки інспекторів праці.

Португалія

Головне завдання Органу з питань умов праці Португалії (АСТ) це - сприяння покращенню умов праці шляхом нагляду за дотриманням законодавства про працю, сприяння політиці запобігання професійних ризиків, а також контролю за дотриманням законодавства про безпеку праці.

Орган з питань умов праці АСТ — це центральна служба, яка сприяє покращенню умов праці й займається профілактикою, контролем, аудитом та наглядом. Вона здійснює інспекційну діяльність через мережу з 32 служб.

Основні обов'язки та повноваження інспекторів праці в Португалії визначені в Статуті Головної інспекції праці Португалії та в Положенні про інспекторів праці. Інспектори праці наділені повноваженнями, необхідними для виконання своїх обов'язків, що встановлені Конвенціями МОП №№ 81 та 129, а також деякими іншими, в тому числі:

1. В будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції, без попереднього повідомлення та вчиняти дії, необхідні для оцінки умов праці.

2. Інформувати роботодавців і працівників щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм.

3. Негайно вчиняти дії, в тому числі припиняти виробничі процеси у разі серйозного ризику або високої ймовірності настання нещасних випадків на роботі або небезпеки для здоров'я працівника.

4. Вимагати надання будь-яких документів чи записів для вивчення та копіювання, а також вести фото чи відеозйомку.

5. Проводити допити роботодавців, працівників та будь-яких інших осіб на підприємстві, переглядати їх документи, що посвідчують особу, викликати свідків, експертів чи будь-яких інших осіб до офісу територіального відділення Органу з питань умов праці та проводити арешти в разі застання під час скоєння злочину.

6. Застосовувати такі інспекційні процедури, які видаються найбільш доречними для врегулювання ситуації, що склалася [25].

Орган з питань умов праці (АСТ) має штат інспекторів праці, які є державними службовцями. У відповідності до положення, цей орган володіє автономією та незалежністю від інтересів, які можуть зашкодити його діяльності, а також керується особливими правилами професійної етики.

Кандидати на посаду інспектора праці повинні мати кваліфікацію, достатню для здобуття найвищого класу, вказаного у повідомленні про відкриття конкурсу. Окрім початкової однорічної підготовки, яка проводиться для інспекторів праці при вступі на посаду (з питань міжнародних та національних норм щодо трудових відносин та безпеки праці, конституційного, кримінального та адміністративного права, професійних ризиків та профілактичних заходів, професійної етики, інспекційних процедур тощо), АСТ проводить професійну підготовку, яка передбачає різноманітні аспекти безперервного навчання з метою підвищення кваліфікації фахівців [25]. Початкова підготовка складається з чотирьох місяців теоретичного навчання і восьми місяців практики, під час якої інспектор-стажер супроводжує інспектора праці у його щоденній діяльності, що завершується поданням підсумкового звіту. На обох етапах навчання інспектор-стажер підлягає оцінюванню, і рішення про його призначення приймається на підставі його підсумкової оцінки.

Інспектори в Португалії – «універсальні» й перевіряють як дотримання трудового законодавства, так і технічні питання. Цінним є досвід Португалії

з проведення інформаційних кампаній, спрямованих на забезпечення безпеки та підвищення відповідальності за безпечну працю. Просвітницька робота здійснюється навіть у школах.

Португалії вдалося мінімізувати корупційні ризики за рахунок: невідворотності покарання і його публічності; гідної зарплати інспекторів (вища, ніж в інших держслужбовців); запровадження чітких процедур добору кандидатів на посаду інспектора праці; інвестицій в первинне й періодичне навчання, зокрема з питань професійної етики і формування системи цінностей інспекторів праці. Нетерпимість громадськості також є надійним антикорупційним бар'єром.

Головними завданнями АСТ вважає підтримку довіри до себе в суспільстві й підвищення компетентності інспекторів. Тому, значну увагу зосереджує на формуванні у інспекторів навичок комунікації й відкритості у спілкуванні з людьми, що є основою довіри до наглядового органу.

Частина коштів від штрафів, які інспектори накладають на роботодавців, надходить на рахунок АСТ, що дає змогу проводити загальнодержавні інформаційні кампанії та удосконалювати свою діяльність.

Із наведеного аналізу очевидно, що різні підходи країн щодо структури та функціонування інспекцій праці залежать від національного законодавства, професійних стандартів, постійно змінюваних умов праці, бюджету. Проте у всіх країн є спільне: набрати найбільш вмотивованих і кваліфікованих інспекторів.

Як свідчить проведений аналіз, у всіх країнах призначення на посаду інспектора праці можливе після успішного проходження тривалого початкового навчання, яке включає теоретичні та практичні заняття. На посаду інспектора праці призначають у разі досягнення претендентом необхідних результатів, що визначається різними методами оцінювання.

Початкове навчання дуже важливе тому що допомагає зрозуміти принципи роботи; вивчити закони; вміти застосовувати превентивні заходи; пояснює особливості поведінки при інспектуванні; вчить оформляти

документи, пов'язані з інспекційною діяльністю, пояснює процедури накладення санкцій та ініціювання судових розглядів.

Тобто, ще однією спільною рисою усіх інспекцій праці в країнах Євросоюзу є обов'язкове професійне навчання інспекторів праці до призначення на посаду та неперервне навчання протягом всього часу перебування на посаді.

Практична здатність інспектора праці позитивно впливати на роботодавців та працівників залежить у тому числі від його особистої моральності і авторитетності. Щодо цього у країнах ЄС також єдині підходи на національному рівні: чіткі процедури наймання, просування по службі; дієве антикорупційне законодавство; закони про конфлікт інтересів; кодекси етичної поведінки. Етичні цінності і моральні принципи оцінюються на етапі набору, входять у первинне навчання і є важливими упродовж усього періоду професійної діяльності. У більшості країн існують кодекси етичної поведінки інспекторів.

1.3. Історія створення системи інспекції праці в Україні

Відповідно до Конституції, Україна - соціальна держава, відтак, державна політика орієнтована, насамперед, на створення умов для розвитку та гідного життя людини [3]. Трудова діяльність займає одне з важливих місць у житті людини, а право на працю та її безпечні умови гарантується Конституцією України.

Сьогодні в умовах євроінтеграції Україна продовжує системне реформування державного управління, у тому числі адміністрації праці.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана 21.03.2014 (політична частина) та 27.06.2014 (економічна частина), яка набула чинності 01.09.2017 передбачає, зокрема, таке:

- «(...) Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов

праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» (...) (стаття 419);

- «Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди» (стаття 424) [10].

В Україні Державна інспекція праці була створена Кабінетом Міністрів відповідно до Постанови Верховної Ради від 15.12.1994 №296. На тому етапі державні інспектори праці виконували свої функціональні обов'язки, перебуваючи у складі трьох самостійних структур, кожна з яких мала власні повноваження, права та обов'язки, зокрема:

- Головної Державної інспекції праці – структурного підрозділу Мінпраці;
- Територіальних державних інспекції праці – структурних підрозділів управлінь праці та зайнятості населення обласних державних адміністрацій;
- Інспекції по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення – входила до складу центрального та місцевих органів Державної служби зайнятості.

Але, така модель інспекції праці не відповідала вимогам міжнародного законодавства та не забезпечувала реального захисту працівників.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2000 № 1351 в складі Міністерства праці та соціальної політики України було утворено Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (Держнаглядпраці). При цьому, на регіональному рівні контроль за додержанням законодавства про працю продовжували здійснювати Територіальні державні інспекції праці, що функціонували у складі управлінь праці та зайнятості населення та інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

Наказом Держнаглядпраці від 28.08.2001 № 7 були утворені незалежні від місцевих органів виконавчої влади Територіальні державні інспекції праці в областях, відповідно вимогам міжнародних актів, які регулюють діяльність інспекції праці.

Відповідно до Указу Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 09.12.2010 № 1085/2010, було утворено Державну інспекцію України з питань праці (Держпраці України), яка є правонаступником Держнаглядпраці. Територіальні органи Держпраці України були створені відповідно до Постанови КМУ від 17.08.2011 № 879 «Про утворення територіальних органів Державної інспекції з питань праці».

Діюча на сьогоднішній день Державна служба України з питань праці (Держпраці) була створена у 2015 році шляхом об'єднання Державної інспекції України з питань праці, Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України та Державної санітарно-епідеміологічної служби України. Держпраці є центральним органом виконавчої влади. [Положення про Державну службу України з питань праці](#) затверджене 11.02.2015. Організаційна структура служби зазначена на рисунку 1.1.

Сфера повноважень Держпраці включає в себе промислову безпеку, охорону праці, гігієну праці, гірничий нагляд, нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування [15].

Держпраці має дуже широкі поноваження, які, згідно з Положенням, включають понад п'ятдесят завдань, зокрема:

1) державний нагляд (контроль) щодо промислової безпеки; охорони праці; гігієни праці; державного гірничого нагляду; поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення; праці та зайнятості; загальнообов'язкового державного соціального страхування.

б) інформування та консультування роботодавців і працівників щодо додержання законодавства та запобігання можливим його порушенням [15].

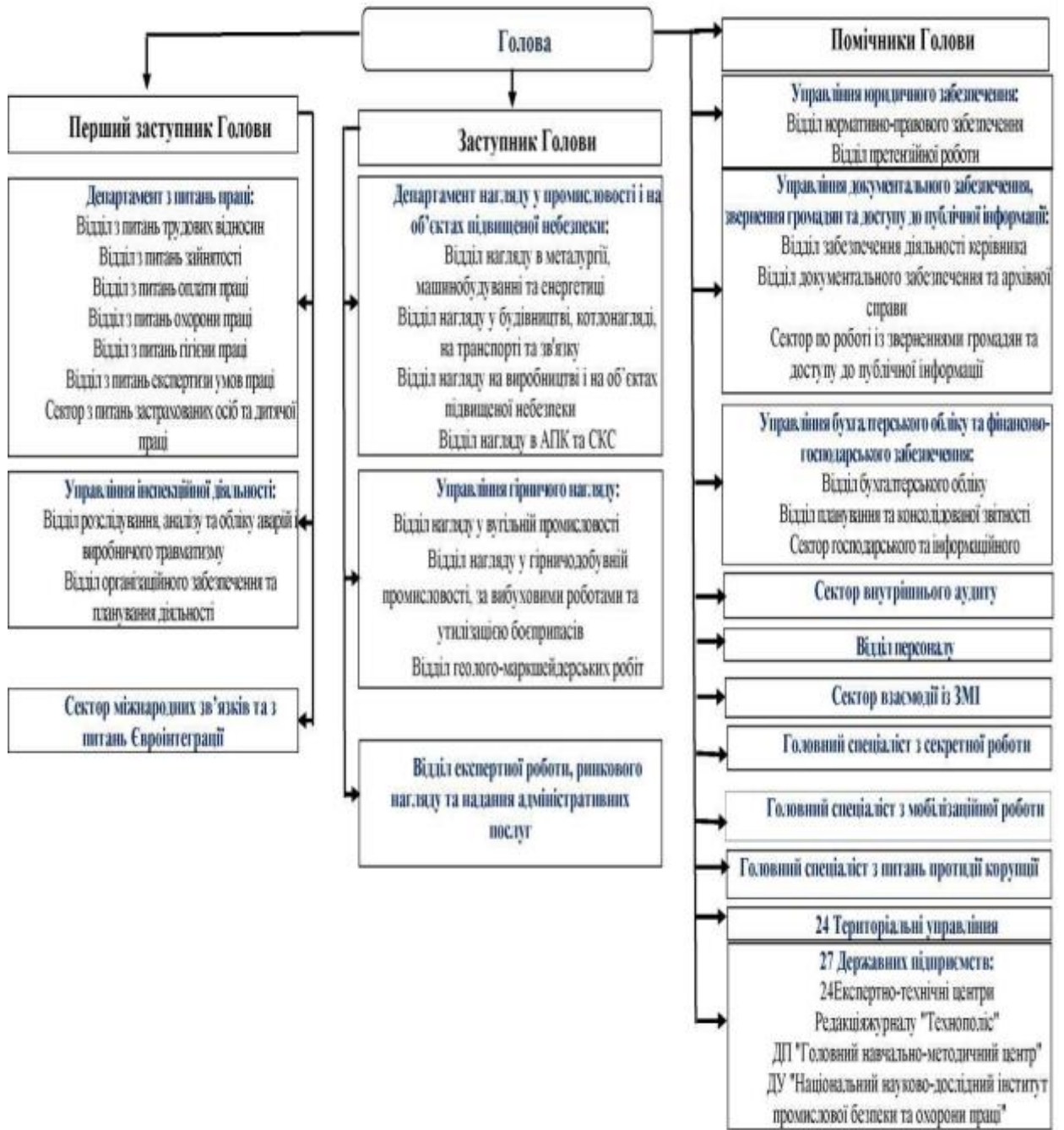


Рис.1.1 Організаційна структура Державної служби України з питань праці

РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ЗА НАПРЯМКОМ «ДОДЕРЖАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ»

2.1. Нормативно – правове регулювання та організація діяльності Управління Держпраці у Сумській області

Управління Держпраці у Сумській області утворено як юридична особа публічного права, є правонаступником прав та обов'язків територіального управління Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки у Сумській області і Державної інспекції з питань праці у Сумській області ([Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 100](#)).

Нова редакція Положення про Управління Держпраці у Сумській області затверджена наказом Державної служби України з питань праці від 03.08.2018 №84. Управління Держпраці у Сумській області (далі – Управління) є територіальним органом Державної служби України з питань праці. Його повноваження поширюються на територію Сумської області.

Відповідно до Положення, Управління виконує наступні основні завдання:

1) готує пропозиції щодо формування державної політики у сферах сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державного ринкового нагляду;

2) контролює дотримання законодавства про працю суб'єктами господарювання;

3) контролює дотримання законодавства про зайнятість населення;

4) контролює розслідування нещасних випадків на виробництві та виконання заходів з усунення їх причин;

5) контролює додержання законодавства з охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки;

б) інформує та консультує роботодавців і працівників щодо додержання законодавства та запобігання можливим його порушенням;

7) розглядає звернення громадян;

8) складає протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи і накладає адміністративні стягнення;

9) зупиняє експлуатацію виробничих об'єктів [17].

Для виконання своїх завдань Управління має право:

1) отримувати від державних органів та суб'єктів господарювання документи, необхідні для виконання своїх повноважень;

2) мати доступ до інформаційних баз державних органів;

3) безперешкодно, без попереднього повідомлення, в робочий час проводити перевірки суб'єктів господарювання, які використовують найману працю та фіксувати порушення законодавства;

4) безперешкодно проходити до будь – яких приміщень суб'єкта господарювання;

5) проводити перевірки Фонду соціального страхування України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

б) одержувати від роботодавців письмові або усні пояснення [17].

Станом на 17.10.2022 до складу Управління входять 8 відділів, 9 секторів та два головних спеціаліста (рис. 2.1)

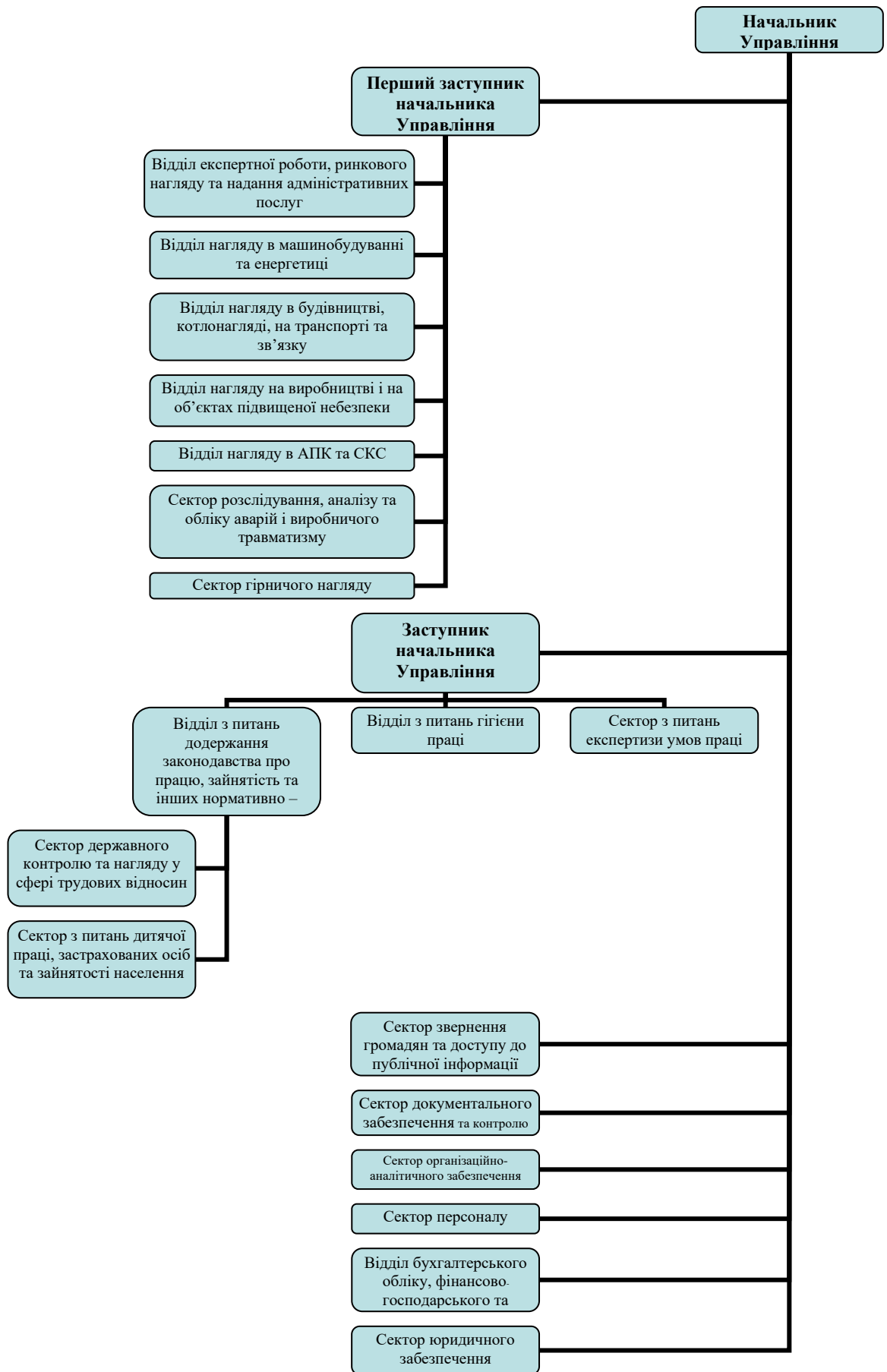


Рис.2.1 Організаційна структура Управління Держпраці у Сумській області

2.2. Аналіз роботи Управління Держпраці у Сумській області (за напрямком додержання законодавства про працю)

Основним завданням відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно – правових актів є здійснення контролю за додержанням законодавства про працю шляхом проведення перевірок. При виявленні порушень, суб'єктам господарювання вносяться приписи про усунення виявлених порушень у встановлений інспектором термін. У передбачених законодавством випадках відносно порушників складаються протоколи відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення. У разі виявлення ознак грубих порушень законодавства про працю, матеріали перевірок направляються до правоохоронних органів.

Проаналізуємо типові порушення законодавства про працю виявлені інспекторами відділу при планових перевірках. За січень – квітень 2021 року Управлінням Держпраці у Сумській області було проведено 103 планові перевірки, при цьому лише 21 перевірка не виявила порушень.

Найрозповсюджені порушення наступні:

- несвоєчасна виплата заробітної плати – пізніше семи днів після періоду, за який проводиться виплата (ч.1 ст.115 КЗпП). Дане порушення виявлене у фактично у кожного другого роботодавця;
- порушення термінів виплати заробітної плати за час щорічної відпустки - пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч. 4 ст. 115 КЗпП);
- порушення термінів виплати заробітної плати при звільненні працівника (ст.116 КЗпП);
- порушення термінів подання повідомлення про прийняття на роботу працівника (ПКМУ № 413);
- відсутність ознайомлення працівників з правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 29 КЗпП);
- не проводиться індексація заробітної плати (ст. 95 КЗпП);

- порушення термінів повідомлення працівників про зміну істотних умов праці (ст.32 КЗпП);
- порушення порядку оплати святкових, понаднормових та нічних (ст. 106, 107, 108 КЗпП);
- відсутність графіки відпусток (ст. 79 КЗпП);
- не забезпечено достовірний облік виконуваної працівником роботи (ст. 30 КЗпП);
- порушення строків видачі трудової книжки (ст. 47 КЗпП);
- порушення тривалості відпустки без збереження заробітної плати (ст. 84 КЗпП);
- понаднормові більше 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП)
- порушення строків виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності (ЗУ № 1105).

На діаграмі (рисунок 2.2) зазначено посилання на частини, статті нормативно-правових актів та кількість роботодавців, які їх порушили.

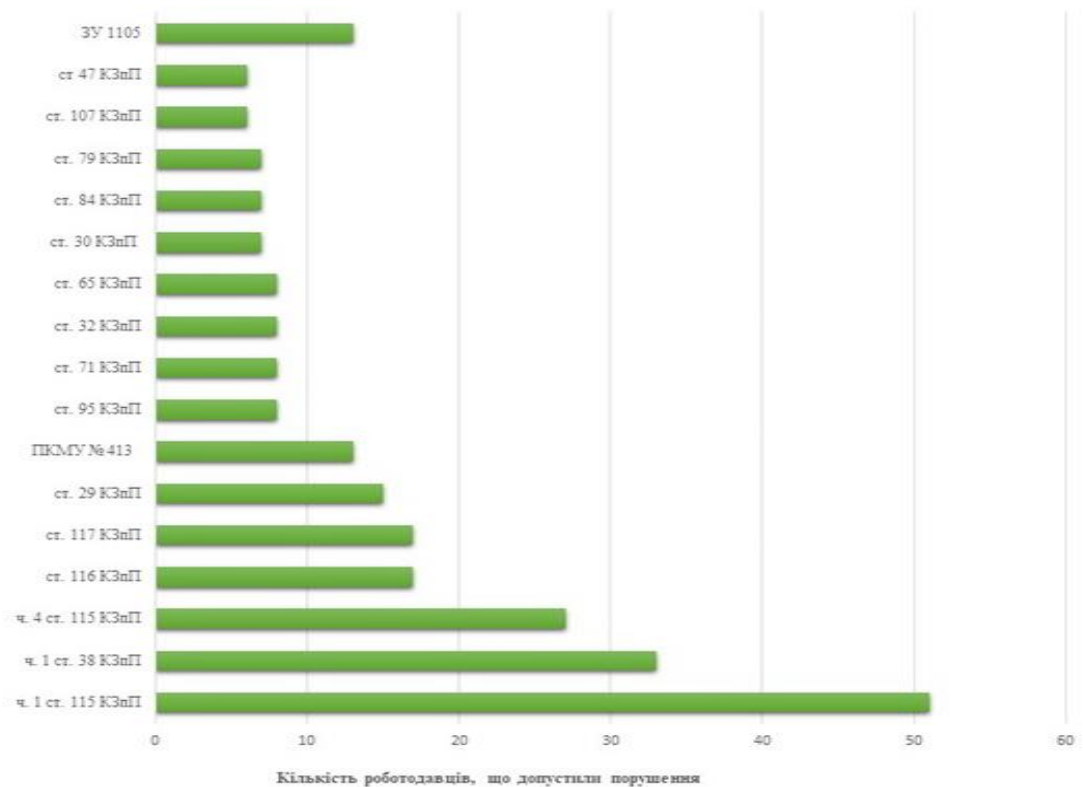


Рисунок 2.2. Найбільш типові порушення законодавства про працю

Як видно з діаграми, навіть завчасно повідомлені про планову перевірку роботодавці порушують законодавство про працю. Очевидно, що при позапланових заходах виявлених порушень ще більше.

Окрім планових заходів, одним із ключових завдань Держпраці є посилення роботи з виявлення та зменшення кількості незадекларованих працівників. Адже незадекларована праця тягне за собою позбавлення людини трудових прав та гарантій на оплату праці, відпочинок, безпеку, соціальний захист.

Якщо з працівником укладено трудовий договір, повідомлено про працевлаштування податкову службу, заробітна плата офіційно виплачується в повному обсязі, роботодавець сплачує єдиний соціальний внесок – праця задекларована. До того ж нелегальна праця має погані наслідки і для роботодавця: недобросовісна конкуренція, відсутність мотивації та низька продуктивність праці робітників, негативний імідж, проблеми з отриманням кредитів, штрафи. Держава також потерпає від нелегальної праці з причин скорочення надходження податків та зборів, як наслідок має місце нестача коштів для державних послуг, пенсій, лікарняних, соціальних допомог, фінансування бюджетних закладів. Таким чином, через недобросовісність роботодавців, громадяни позбавлені можливості захистити свої соціально-трудові права, а бюджет недоотримує значні надходження.

На виконання заходів щодо зниження рівня незадекларованої праці протягом 9 місяців 2021 року інспекційними відвідуваннями було охоплено 80 суб'єктів господарювання, в ході 47 заходів встановлені порушення порядку оформлення трудових відносин відносно 351 осіб. Лідери галузей з неформальної зайнятості: торгівля, сфера організації харчування, будівництво, промисловість, сільське господарство. Роботодавцям – порушникам були внесені приписи та притягнуто до адміністративної відповідальності.

Поряд з контрольними заходами протягом звітного періоду посадовими особами Управління приділено ґрунтовну увагу превентивній роботі,

спрямованій на проведення відвідувань підприємств установ, організацій усіх форм власності на відповідній території щодо інформування про відповідальність за порушення законодавства про працю в частині використання найманої праці без належного оформлення. За результатами проведених превентивних (понад 1996 заходів), і контрольних заходів з питань щодо належного оформлення трудових відносин було укладено (оформлено) трудові договори з 8777 працівниками.

Кількість легалізованих за сприяння інспекторів працівників говорить про важливість та результативність цього напрямку роботи.

Питання легалізації зайнятості завжди знаходиться в пріоритеті діяльності Держпраці, незважаючи на неузгодженості та протиріччя у законодавстві щодо порядку проведення перевірок з питань оформлення трудових відносин, як то: обов'язкова присутність роботодавця при здійсненні перевірки, неможливість потрапити на об'єкт перевірки у неробочий час та інші. Слід зазначити, що на сьогоднішній день законодавчо затверджений порядок здійснення перевірок відсутній, тому у всіх випадках інспектори керуються виключно Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Проте, процедура здійснення перевірок, встановлена зазначеним Законом, не сприяє ефективному виконанню своїх обов'язків, особливо при проведенні заходів контролю з питань належного оформлення трудових відносин.

Не менш важливий напрямок роботи Управління це - превентивна діяльність: проведення семінарів, нарад як для працівників, так і для роботодавців; роз'яснювальна робота шляхом відвідувань роботодавців, надання консультацій за допомогою сервісу «Інтерактивний інспектор».

Враховуючи, що з 24.02.2022 в Україні запроваджено воєнний стан та призупинено здійснення перевірок, основний напрямок роботи інспекторів у 2022 році - це превентивна діяльність та розгляд звернень громадян. Тому інспекторами приділено ґрунтовну увагу роботі, спрямованій на проведення відвідувань підприємств, установ, організацій усіх форм власності та

фізичних осіб – підприємців на відповідній території щодо інформування про недопущення використання найманої праці без належного оформлення та надання консультацій щодо необхідності дотримання законодавства про працю. Так, у рамках інформаційно – роз’яснювальних кампаній «Україна працює» та «Виходь на світло» у 2022 році інспекторами Управління проведено понад 2800 відвідувань роботодавців. За допомогою сервісу «Інтерактивний інспектор» надано понад 1500 консультацій та роз’яснень.

Станом на 19.10.2022 до Управління надійшло 407 звернень громадян. Основними питаннями звернень були порушення трудового законодавства, зокрема, заборгованість із заробітної плати, незаконне звільнення або призупинення дії трудового договору – 372 звернення. Інші питання стосувалися охорони праці, порядку розслідування нещасного випадку на виробництві тощо. Усі звернення, що надійшли до Управління, розглянуто та надано відповіді заявникам у визначені законодавством строки.

Отже, незважаючи на воєнний стан в Україні, інспектори праці виконують свою роботу та допомагають роботодавцям та працівникам дізнаватися найкращі способи дотримання трудового законодавства.

2.3. Проблемні питання в діяльності Управління Держпраці у Сумській області

В Україні перелік функцій, покладених на Держпраці, є набагато більшим, ніж основні функції інспекції праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129. Вони включають не лише функції адміністрації праці, а й інші повноваження та суто адміністративні задачі як то, видача дозволів на експлуатацію, погодження внутрішніх нормативних актів підприємств. При цьому, Конвенції №№ 81 і 129 про інспекцію праці приписують, що у разі доручення інспекторам інших функцій, це не повинно заважати виконанню їхніх основних обов’язків або шкодити авторитету та неупередженості. (ч. 2 ст. 3 Конвенції № 81 та ч. 3 ст. 6 Конвенції № 129).

Безперешкодний прохід без попереднього повідомлення в будь – яку годину доби на будь – яке підприємство; здійснення будь – яких перевірок, котрі вони вважають за потрібне; ознайомлення з будь – якими документами, ведення яких передбачено законодавством про працю – все це повноваження інспекторів праці встановлені Конвенціями МОП №№81 та 129. Крім того, стаття 12 Конвенції МОП № 81 і стаття 16 Конвенції МОП № 129 передбачають, що «у разі інспекційного відвідання інспектор повідомляє про свою присутність роботодавця, якщо тільки він не вважатиме, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективності контролю».[4,5] Незважаючи на вищевикладене й всупереч частині першій ст. 9 Конституції України, у якій вказано, що «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України»[4,5], Законом «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V встановлено обмеження на повноваження інспекторів.

Зокрема, згідно із вищезгаданим законом, інспектори праці не можуть:

- 1) проводити перевірки з підстав, які не передбачені законом;
- 2) проводити перевірки без попередження, що не сприяє ефективності;
- 3) проводити перевірки у будь-який період доби - за законом перевірки повинні проводитися тільки у «робочий час» (навіть якщо працівники працюють у «неробочий час»);
- 4) проводити перевірки за відсутності роботодавця;
- 5) проводити перевірки з необхідною регулярністю та в необхідному обсязі відповідно до ситуації на підприємстві;
- б) притягувати до відповідальності у разі виконання роботодавцем вимог припису, що заважає стримуючому ефекту заходів контролю.

Розповсюдженою практикою в Україні стає встановлення мораторіїв на проведення перевірок інспекції праці. Зазначене не дозволяє інспекторам виконувати свої обов'язки та знижує ефективність системи інспекції праці в Україні. Так, наслідком запровадження мораторіїв протягом 2014 – 2021

років стало значне зростання кількості порушень трудового законодавства, зокрема, збільшився рівень незадекларованої праці.

В Україні відсутня системна програма навчання інспекторів праці. Якщо навчання інспекторів і проводяться, то вкрай епізодично та безсистемно - заняття тривають не більше одного дня у формі семінару і охоплюють лише самі основи. У порівнянні із міжнародною практикою неперервного навчання, вони виглядають неефективними, з дуже короткою тривалістю та дуже обмеженою сферою охоплення.

Нагальним є також перегляд навантажень державних інспекторів праці. Так, інколи має місце проведення одним інспектором праці в один період часу одразу трьох перевірок різних суб'єктів господарювання за різними адресами. Зазначене призводить до збільшення надурочних робіт, напруженості та складності та, як наслідок, погіршення умов праці та ефективності виконання інспекторами службових обов'язків.

Значно зменшує сферу охоплення контролюючими та превентивними заходами звільнення інспекторів у районах. Так, до 2015 року інспектор праці знаходився територіально практично у кожному районі, де здійснював свої повноваження. Зазначене сприяло володінню ситуацією в регіоні, постійному контролю законодавства, комунікаціям з роботодавцями та працівниками на місцях. На сьогоднішній час додержання законодавства про працю у районах контролюють лише два інспектора.

Із врахуванням викладеного та із власного досвіду, можна зазначити основні проблеми в діяльності сучасної системи Держпраці в Україні:

- 1.Кадрова політика – особливо після 2015 року дуже великою проблемою є постійна неуккомплектованість штату інспекторів, недостатня професійна підготовка і компетенція.
- 2.Професійна підготовка інспекторів до призначення на посаду та періодичне навчання не здійснюється.

3. Відсутні методичні роз'яснення щодо застосування нормативно – правових актів при проведенні перевірок, таким чином не забезпечується принцип узгодженості, спільності, послідовності у роботі інспекторів.
4. Особиста безпека інспекторів в Україні нічим не гарантується.
5. Лібералізація та дерегуляція – періодично запроваджуються мораторії на проведення перевірок та має місце обмеження повноважень інспекторів, зокрема Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».
6. Законодавча база, якою керується на даний час у своїй діяльності Держпраці вкрай недосконала, з безліччю неврегульованих питань та суперечливих один одному нормативно – правових актів. Деякі, до того ж, регулярно визнаються судом нечинними (Порядок №295 та №823). На сьогоднішній день відсутній законодавчо затверджений порядок здійснення інспекційної діяльності.
7. Значне зменшення кількості інспекторів у районах, що в свою чергу зменшує сферу охопленості інспекційними заходами в регіонах.
8. Відсутність належного матеріального – технічного забезпечення.
9. Відсутність гідної оплати праці інспекторів при значних навантаженнях в роботі та високій відповідальності.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

3.1 Оцінка ефективності управління персоналом та пропозиції щодо покращення системи мотивації

Згідно із штатним розписом Управління Держпраці у Сумській області на 2022 рік гранична чисельність працівників становить 101 штатну одиницю, в т.ч. 92 – це посади державної служби. Станом на 17.10.2022 у трудових відносинах з Управлінням перебуває 71 особа (із них 6 осіб знаходяться у відпустці для догляду за дитиною), тобто фактично працюючих 65 осіб (64%), з них – 55 державних службовців (5 – в районах), та 10 недержавних службовців. При цьому слід зауважити, що інспекторів відділу з питань додержання законодавства про працю - 12 осіб (63%) інспекторів відділів з охорони праці та гігієни – 27 осіб.

Станом на 17.10.2022 в Управлінні Держпраці у Сумській області існує 30 вакантних посад, серед яких 26 вакантних посад саме інспекторів (таблиця 3.1). При цьому, слід зазначити, що посади адміністративних працівників всі зайняті, окрім посад начальника управління, заступника та головного бухгалтера, які власне вакантні у зв'язку із реорганізацією установи.

Таблиця 3.1

Рівень кадрового забезпечення по структурним підрозділам Управління
(розроблено автором на основі штатного розпису)

Назва структурного підрозділу	Штатна чисельність, осіб	Фактично призначених, осіб	% призначених
1	2	3	4
керівництво	3	1	33%
відділ з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів	19	12 (14*)	63%
сектор державного контролю та нагляду у сфері трудових відносин відділу з питань додержання законодавства про працю,	4	0	0%

зайнятість та інших нормативно-правових актів			
сектор з питань дитячої праці, застрахованих осіб та зайнятості населення відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів	2	2(3*)	100%
відділ з питань гігієни праці	8	6(7*)	75%
відділ експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг	6	4 (5*)	67%
відділ нагляду в машинобудуванні та енергетиці	6	3	50%
відділ нагляду в будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку	8	3	38%
відділ нагляду на виробництві і на об'єктах підвищеної небезпеки	8	3	38%
відділ нагляду в АПК та СКС	6	5	83%
відділ бухгалтерського обліку, фінансового господарського та інформаційного забезпечення	6	5	83%
сектор з питань експертизи умов праці	4	1(2*)	25%
сектор юридичного забезпечення	4	4	100%
сектор розслідування, аналізу та обліку аварій і виробничого травматизму	3	3	100%
сектор гірничого нагляду	2	2	100%
сектор персоналу	3	3	100%
сектор документального забезпечення та контролю	3	3	100%
сектор звернення громадян та доступу до публічної інформації	2	2	100%
сектор організаційно - аналітичного забезпечення	2	2	100%
головний спеціаліст взаємодії зі ЗМІ, з міжнародних зв'язків, з питань Євроінтеграції та зв'язків з громадськістю	1	1	100%
головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції	1	1	100%
Всього:	101	65(71*)	64%

(*) - кількість працівників у структурному підрозділі з урахуванням осіб, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною

Однією із найбільших проблем в діяльності Держпраці, яка потребує найскорішого вирішення, є кадрова політика. В останні роки плинність кадрів в Управлінні колосальна. Рух персоналу за 2020 - 2020 роки зазначено у таблиці 3.2. Слід зазначити, що найчастіше звільняються саме інспектори, дуже часто досвідчені професіонали своєї справи із досвідом роботи. Жодні

заходи зі стримування звільнень працівників в Управлінні не здійснюються, звільнених замінюють молодими кадрами, часто без належної підготовки. Проте, більшість із них з причини низької оплати праці і при цьому високих вимог та значного навантаження, також довго не працюють.

Рух персоналу в Управлінні

Таблиця 3.2

	2020 рік	2021 рік	2022 рік
Прийнято працівників, осіб	11	21	10
Звільнено працівників, осіб	11	31	10
Відхилення (+/-)	0	-10	0

Важливий показник ефективності кадрової політики - це коефіцієнт стабільності кадрів, який визначається відношенням числа осіб, що працюють у даній організації тривалий час (понад 3 роки) до середньооблікової чисельності працюючих, тобто

$$K_{\text{стаб.}} = \text{Чст.} : \text{Чс.},$$

де $K_{\text{стаб.}}$ – коефіцієнт стабільності;

Чст. – число осіб, що працюють в організації тривалий час, осіб;

Чс. – середньооблікова чисельність працюючих.

Стабільність кадрів тим вище, чим ближче коефіцієнт до цифри 1.

Коефіцієнт стабільності в Управлінні, враховуючи кількість працюючих понад три роки – 42 особи та середньооблікову чисельність – 72 особи становить:

$$K_{\text{стаб}} = 42 / 72 = 0,58$$

Отже, отримано коефіцієнт стабільності 0,58, що складає достатньо низький показник та потребує значного його покращення.

Високий рівень плинності кадрів – сигнал небезпеки для організації, адже тягне за собою стрімке зменшення якості персоналу та зниження професіоналізму співробітників. Тому необхідно вживати дієві заходи щодо стабілізації чисельності та складу персоналу, обмежуючи різними способами

плинність кадрів, зокрема системою мотивації. Адже процес контролю плинності кадрів безпосередньо пов'язаний з мотивацією працівників [26].

Існують два види мотивації:

- Матеріальна (економічна) - грошова: премії, доплата, надбавки; негрошова: автомобіль, мобільний зв'язок, харчування, страхування тощо.
- Нематеріальна – трудова: професіоналізм, самореалізація, кар'єрна: кар'єрне зростання, соціальна значимість, освітня: навчатися новому, розвиватися, соціальна: відносини з колективом.

Мотивуючі заходи мають на меті задоволення потреб. Звісно найголовніше - гідна зарплата, вага премії по відношенню до оклада, оскільки це спонукає докладати зусилля; належні умови праці та розвиток працівників. Мотивуючими є вітання від колективу з визначними у житті датами, організація спільного дозвілля, заохочення у вигляді відзнак, спільні традиції, атрибутика тощо.

Законодавством передбачені наступні нематеріальні мотивуючі стимули державних службовців: оголошення подяки; нагородження грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу, відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота) (стаття 53 Закону України «Про державну службу»). [21]

Важливим для працівників є можливість самовдосконалення, розвитку та освіти. Тому, проаналізовано кількість державних службовців Управління, які отримали диплом магістра державної служби впродовж 2017 – 2011 років (табл.3.3).

Збільшення у 2019 – 2020 роках чисельності осіб, які виявили бажання навчатись, свідчить про привабливість державної служби та прагнення підвищити свій рівень знань у даній сфері. Проте, збільшення вкрай незначне, а у 2021 році взагалі жоден працівник не навчався. Тобто, мотивація до навчання знаходиться на недостатньому рівні. Слід зазначити, що в Управлінні і матеріальна, і нематеріальна мотивація працівників незначна, що і є однією з причин високого рівня плинності кадрів.

Аналіз кількості державних службовців Управління, які отримали дипломи магістрів з державної служби (розроблено автором)

Таблиця 3.3

Рік навчання	Кількість державних службовців які отримали диплом магістра державної служби
2017	1
2018	0
2019	2
2020	2
2021	0

До показників ефективної мотивації можна віднести: сталість кадрів, наявність додаткових соціальних гарантій, не передбачених чинним законодавством, збільшення кількості висококваліфікованих фахівців та державних службовців, які отримали або мають бажання отримати фахову освіту. Не менш важливим показником є ступінь задоволеності своєю роботою.

Для вивчення основних причин звільнень і прогнозування подальших тенденцій потрібен постійний зворотний зв'язок з працівниками та моніторинг заходів, спрямованих на зменшення плинності кадрів [26]. Для цього доцільно проводити опитування працівників з метою виявлення факторів незадоволення, що викликають подальші звільнення. Також доречним буде з'ясувати які саме мотивуючі фактори для працівників є значущими.

Для визначення потреб працівників доцільно запровадити новий метод оцінки роботи з персоналом – мотиваційний моніторинг. Мотиваційний моніторинг – це постійний процес отримання, систематизації та аналізу інформації щодо оцінки ефективності запроваджених в установі мотиваційних заходів. Основою мотиваційного моніторингу, який

пропонується запровадити в Управлінні, є проведення систематичного тестування працівників, спрямованого на виявлення їх ставлення та рівня задоволення мотиваційними чинниками із оцінюванням персональної важливості факторів мотивації.

Дієва система мотивації буде спонукати працівників до ефективної роботи та підвищення рівня професійної компетенції. При цьому необхідно враховувати персональну важливість показників мотивації для конкретних працівників, для чого і запроваджується мотиваційний моніторинг. Має сенс акцентувати увагу на впровадженні нематеріальних заходів, враховуючи на обмеженість фінансування державних органів.

Побудова ефективної системи мотивації працівників Управління сприятиме стабільності кадрів, професійному та кар'єрному зростанню працівників, стимулюватиме їх до ефективної та ініціативної праці.

3.2 Пропозиції щодо вдосконалення організації та діяльності Держпраці з урахуванням досвіду європейських країн

Як невід'ємна складова системи адміністрації праці, Держпраці виконує основоположну функцію – забезпечення дотримання трудового законодавства, при цьому підтримуючи справедливість на робочому місці та заохочуючи соціально-економічний розвиток.

Ефективна система інспекції праці створює рівні умови діяльності для всіх, не даючи можливості безвідповідальним роботодавцям, які не дотримуються вимог законодавства щодо умов та безпеки праці, завдавати шкоди працівникам і вести нечесну конкуренцію з законотримуючими роботодавцями. Система інспекції праці забезпечує запобігання порушенням трудового законодавства або покарання за них.

Служби інспекції праці контролюють застосування законодавчих положень виконуючи дві головні функції: забезпечення дотримання

законодавства та надання інформації та порад роботодавцям і працівникам. Ці завдання тісно пов'язані й часто виконуються разом [24].

Сучасна служба інспекції праці повинна мати належні фінансування, кадрову укомплектованість та організованість. Сильна роль адміністрації праці, відповідальні роботодавці та здорові соціально-трудові відносини, є безпрограшною стратегією для забезпечення сталого розвитку. Ефективна система інспекції праці забезпечує і добробут працівників, і розвиток підприємств.

Україні потрібна сучасна та оновлена інспекція праці, за кращими світовими зразками. Вона має працювати на країну, на працівника, на роботодавця, а не існувати заради процесу контролю. Важливим напрямом роботи має бути заохочення і навчання роботодавців, проведення семінарів і тренінгів, консультацій. Як доводить світовий досвід – саме такий напрямок діяльності істотно зменшує кількість порушень. Також необхідно забезпечити такі умови служби інспекторів праці які б гарантували їхню незалежність, прозорість, неупередженість та підзвітність.

З метою вирішення виявлених проблем, на підставі проведеного аналізу, взявши до уваги міжнародний досвід розроблені наступні пропозиції та рекомендації щодо напрямків вдосконалення діяльності Держпраці України:

1. Удосконалення національного законодавства та приведення його у відповідність з міжнародними нормами – як трудового, так і з регулювання питань діяльності інспекції праці, зокрема щодо надання інспекторам праці усіх повноважень, передбачених Конвенціями МОП №№ 81 і 129.
2. Спрощення та раціоналізація організаційної структури Держпраці разом із функціональною та географічною департаменталізацією. Скоординований та сталий розвиток територіальних органів Держпраці.
3. Ефективна кадрова політика з метою залучення професійних кадрів та системою мотивації для уникнення плинності кадрів.
4. Збільшення кількості інспекторів, у тому числі в регіонах, для підвищення ефективності роботи та охопленості заходами усієї підконтрольної території.

5. Розроблення програми обов'язкового постійного навчання інспекторів.
6. Підсилення ролі, яку інспектори відіграють у профілактиці правопорушень у сфері праці.
7. Налагодження внутрішніх комунікацій та контактів між інспекціями праці таким чином, щоб інспектори могли ділитися досвідом та радитися з колегами під час здійснення діяльності. Організація спільних тренінгів, семінарів.
8. Забезпечення захисту інспекторів праці під час виконання ними своїх службових обов'язків.
9. Розробка і затвердження кодексу поведінки інспекторів праці за прикладом міжнародних інспекцій.
10. Розробка методичного посібника для інспекторів з настановами щодо спільних, узгоджених і послідовних методів здійснення повноважень та прийняття рішень, а також поведінки під час проведення заходів.
11. Забезпечити інспекторам гідні умови праці та оплату праці відповідно до складності виконуваних завдань, високій напруженості в роботі та відповідальності.
- 12.3 метою забезпечення ефективного контролю за додержанням законодавства слід утримуватися від запровадження мораторіїв на здійснення перевірок Держпраці.
13. Інспектори праці повинні прийматися на посаду суто на підставі придатності до виконання завдань та проходити перед призначенням на посаду навчання, як передбачено статтями 4, 6 і 7 Конвенції № 81 і статтями 7, 8 і 9 Конвенції № 129.
14. Передачі до відповідних уповноважених органів інших функцій Держпраці, окрім функцій адміністрації праці.
15. Розробити та затвердити Положення або Порядок, який буде чітко регламентувати функції, завдання, повноваження інспекторів, процедуру здійснення заходів контролю;

16. Виключити Держпраці із сфери застосування Закону «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

17. Розробити та затвердити Положення, яке засвідчує наявність посади інспектора праці, встановлює вимоги до посади, порядок прийому на роботу та проходження служби, професійного та кар'єрного росту, навчання тощо.

18. Розробити відповідні нормативно – правові акти, згідно з якими частина штрафних санкцій, сплачених порушниками на виконання постанов Держпраці, буде направлятися на розвиток служби.

Оновлена, ефективна та дієва інспекція праці в Україні сприятиме не тільки покращенню умов праці громадян і розвитку більш сприятливого середовища для бізнесу, а й виконанню міжнародних правових актів, зокрема: статей 419, 420, 424 і Додатку XL до Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, тим самим наближуючи Україну до членства в Європейському Союзі.

3.3 Реформування організаційної структури Держпраці в Україні

З початку 2022 року розпочато реформу регіональних підрозділів Державної служби з питань праці шляхом створення міжрегіональних управлінь, повноваження яких буде розповсюджуватися на декілька областей. Передбачається, що зменшення кількості управлінь в свою чергу дасть змогу зменшити чисельність адміністративного персоналу та підвищити ефективність роботи служби за рахунок вивільнення додаткових ресурсів. Зазначена реформа має на меті зосередження на безпосередніх функціях Держпраці з раціональним географічним концентруванням інспекторів. Планується також збільшення інспекторського складу і фонду оплати праці.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 №14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці», територіальні органи Державної служби з питань праці

ліквідовуються, у тому числі Управління Держпраці у Сумській області. При цьому утворюються міжрегіональні територіальні органи Державної служби з питань праці, які будуть виконувати завдання і функції територіальних органів Державної служби з питань праці, які ліквідуються. Зокрема, Північно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці буде виконувати завдання і функції Управління Держпраці у Сумській області, Управління Держпраці у Полтавській області та Головного управління Держпраці у Харківській області [22].

Саме зараз в Управлінні Держпраці у Сумській області йде активний процес реорганізації - звільнення працівників з Управління та наступного прийому в Північно – Східне міжрегіональне управління.

Проте, проведення лише адміністративних реформ без наділення інспекції праці усіма необхідними ресурсами та повноваженнями, не приведе до необхідних змін. Очевидно, що необґрунтоване перетворення одних державних органів в інші приведе тільки до зміни назви. Крім того, це може послабити контрольні – наглядові та превентивні функції Держпраці та викликати негативні наслідки на ринку праці.

Тож, маємо надію, що чергова реорганізація системи інспекції праці призведе до дійсно потрібних змін, які вона ставить на меті, зокрема, зменшення кількості адміністративного апарату та збільшення чисельності інспекторів, зосередження на основних функціях Держпраці та встановлення гідної заробітної плати.

ВИСНОВКИ

Отримані у процесі магістерського дослідження результати свідчать про досягнення поставленої мети, виконання поставлених завдань та дають підстави для формулювання низки рекомендацій, що мають теоретичне та практичне значення. Аналіз міжнародних практик, діяльності Управління Держпраці у Сумській області та особистий тривалий досвід роботи в системі інспекції праці дає змогу зробити наступні висновки:

1. Ефективна діяльність Держпраці України можлива у разі забезпечення служби достатніми ресурсами;
2. Необхідно створення нормативно-правової бази, узгодженої з міжнародним законодавством, що докладно та чітко регламентує діяльність Держпраці;
3. Належне кадрове забезпечення та безперервна професійна підготовка інспекторів – важливий напрямок розвитку Держпраці;
4. Для уникнення плинності кадрів необхідно покращення системи мотивації інспекторів праці. Для цього доцільним є запровадження мотиваційного моніторингу з метою прийняття кваліфікованих управлінських рішень.

Втілюючи в життя заплановані реформуванням зміни та зазначені в роботі пропозиції, система Держпраці України наблизиться до європейських стандартів чим безумовно сприятиме євроінтеграції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 01.07.2010 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2411-17>
2. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського союзу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.center.gov.ua/>
3. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
4. Конвенція МОП №81 Про інспекцію праці в промисловості й торгівлі [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_036
5. Конвенція МОП №129 Про інспекцію праці в сільському господарстві [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_114
6. Рекомендація щодо загальних принципів організації систем інспекції для забезпечення втілення в життя законів і правил стосовно захисту працівників № 20 [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_108
7. Протокол 1995 року до конвенції 1947 року про інспекцію праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/legaldocument/wcms_751589.pdf
8. Директива ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС) [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_b23
9. Угода про вільну торгівлю між Україною та Канадою [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/go/124_052-16
10. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми

- державами-членами, з іншої сторони / Міжнародний документ від 27.06.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
https://zakon.rada.gov.ua/go/984_011
11. Постанова Верховної Ради України від 15.12.1994 №296 «Про порядок введення в дію Закону України "Про внесення змін і доповнень до Кодексу України про адміністративні правопорушення і Кримінального кодексу України" [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/go/296/94-%D0%B2%D1%80>
12. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2000 №1351 «Про утворення Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/go/1351-2000-%D0%BF>
13. Указ Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 09.12.2010 № 1085/2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1085/2010>
14. Постанова КМУ від 17.08.2011 № 879 «Про утворення територіальних органів Державної інспекції з питань праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/879-2011-%D0%BF>
15. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 №96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/go/96-2015-%D0%BF>
16. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 100 «Про утворення територіальних органів Державної служби з питань праці та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/go/100-2015-%D0%BF>
17. Положення про Управління Держпраці у Сумській області затверджене наказом Державної служби України з питань праці від 03.08.2018 №84

18. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 №877 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/877-16>
19. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/295-2017-%D0%BF>
20. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 823 «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/823-2019-%D0%BF>
21. Закон України «Про державну службу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
22. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 №14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/14-2022-%D0%BF>
23. Оржель О.Ю. Європейський досвід державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/YEvropejskij-dosvid-derzhavnogo-upravlinnya.pdf>
24. Що таке інспекція праці і в чому полягає її діяльність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/-lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_182976.pdf
25. Проект ЄС – МОП На шляху до здорової та безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_751584.pdf
26. Вагонова О.Г., Одінцева К.І., Досужий В.С. Визначення основних мотивів плинності кадрів на підприємствах в сучасних умовах

- господарювання. Економічний вісник Національного гірничого університету. 2015. № 2. С. 126–133
27. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413 «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/413-2015-%D0%BF>
28. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
29. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1105-14>
30. Кодекс адміністративного судочинства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>
31. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. – К.: Конус Ю, 2007. – 735 с. - Режим доступу: <http://pravo.org.ua/img/books/files/public-sluzhba-tymoschuk-2007.pdf>
32. Янюк Н Актуальні проблеми формування публічної служби в Україні / Н.Янюк // Вісник Львівськ. ун-ту. Серія «Юридична». – 2010. – Вип. 51. – С. 162-167. - Режим доступу: <http://radnuk.info/home/24332>
33. Попова О.В. Поняття та ознаки публічної служби в Україні / О.В.Попова // Форум права. – 2011. - №4. – С. 583-587. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21CO M=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=FP_index.htm_2011_4_97
34. Денисов М.Д. Становлення і розвиток державної служби в країнах східної Європи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/1601/1/17.pdf>

35. Малімон В. І. Актуалізація етичних кодексів в контексті модернізації системи державного управління / В.І.Малімон, Н.П. Шевченко // Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. - 2015. - № 11. - С. 79-85. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=Nivif_2015_11_13
36. Кружилко О.Є., Водяник А. О., Майстренко В. В., Полукаров О. І. Аналіз інформаційних систем Держпраці та формування рекомендацій з їх модернізації. *Проблеми охорони праці в Україні: збірник наукових праць*. Київ: ДУ «ННДПБОП». 2018. Вип. 34. С.85-94.
37. Мельник А. В. Повноваження окремих суб'єктів публічного контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. *«Право і суспільство»*. 2019. № 1. С. 96 -102.
38. Мельник А. В. Проблемні аспекти діяльності Державної інспекції України з питань праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. Херсон. 2015. – Вип. С. 26-29.
39. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с
40. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16/para13#n13>.
41. Хартія основних прав Європейського Союзу / Міжнародний документ від 07.12.2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_524 Мурзіна

42. Наказ Міністерства економіки та с питань економічної інтеграції України від 16.03.2005 №62 «Про затвердження Методики визначення критеріїв євроінтеграційної складової державних цільових програм [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/go/z0438-05>
43. Публічне управління в умовах інституційних змін. Колективна монографія за наукової редакції Войтович Р.В. та Ворони П.В. [Електронний ресурс] – Режим доступу:
https://dut.edu.ua/uploads/1_931_59909737.
44. Європейська інтеграція в контексті світових глобалізаційних процесів [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://www.oridu.odessa.ua/9/buk/new_05_05_17.
45. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади / Ю. П. Битяк. – Х. : Право, 2005. – 304 с.
46. Міненко М. Підвищення кваліфікації управлінських кадрів у розвинених європейських країнах: досвід для України / М. Міненко // Вісн. УАДУ. – 2004. – № 4. – С. 464–470.
47. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС / Міжнародне бюро праці, Програма адміністрації праці та інспекції праці (LAB/ADMIN). Женева: МОП, 2013.
48. Світовий банк. Міжнародний досвід реформування інспекцій з питань праці: Аналітична записка для Уряду України. URL:
<http://siteresources.worldbank.org/UKRAINE/UKRAINIANEXTN/Resources/455680-1310372404373/UkraineLaborInspectorateUkr.pdf>
 (дата звернення: 17.10.2017).
49. Проект МОП Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу. URL:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_522946.pdf (дата звернення: 17.10.2017).

50. Нестеренко К. Д. Проблеми правового регулювання нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 422–429.
51. Бокови́кова Ю.В., Миргород С.О. Закордонний досвід діяльності інспекцій праці.
52. Огляд інспекцій праці країн Європи. Звіт SYNDEX для Європейської федерації профспілок громадського обслуговування.
53. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с
54. Системи підготовки державних службовців у країнах ОЕСР (Центр досліджень адміністративної реформи) – Дніпропетровськ: Вид-во ДФ УАДУ. – 1998.
55. Європейська інтеграція в контексті світових глобалізаційних процесів [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://www.oridu.odessa.ua/9/buk/new_05_05_17.
56. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС / Міжнародне бюро праці, Програма адміністрації праці та інспекції праці (LAB/ADMIN). Женева: МОП, 2013.