DOI: 10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.31
УДК: 349.2

Кайло І. Ю.,
кандидат юридичних наук, адвокат

РОЗМЕЖУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ ОРГАНІВ, ЯКІ ЗДІЙСНЮЮТЬ НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ, ТА ЇХ ВЗАЄМОДІЯ

Актуальність статті полягає в тому, що на сьогодні, повноваженнями з контролю та нагляду володіє велика кількість органів публічної влади, що можуть застосовуватися до будь-яких відносин або ж лише дотримання трудового законодавства. Такі органи перебувають в складних адміністративних, правових, економічних зв'язках між собою, однак можуть належати до різних гілок влади або ж взагалі не підпорядковуватися стандартному розподілу на законодавчу, виконавчу та судову гілку влади. Така ситуація є доволі неоднозначною. Звісно, наявність великої кількості органів, що проводять контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства забезпечує можливість провести перевірку на більшості із зростаючої кількості підприємств в Україні, гарантує спеціалізацію та наявність у посадових осіб спеціальних професійних знань. Однак, необхідним є якісне правове регулювання та встановлення меж їх компетенції, що видається складним завданням в умовах постійної реформації системи органів контролю, роз'єднання компетенції окремих вповноважених органів або ж навпаки поглинання її. Статтю присвячено аналізу розмежування компетенції органів, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України, та їх взаємодія.. У статті з позицій теорії державного управління та права аналізуються терміни «державний контроль», «адміністративний нагляд», «державний контроль (нагляд)». Розкрито мету контрольно-наглядової діяльності органів державного управління на прикладі економічної сфери відносин. Обґрунтовано законодавче закріплення поняття «державний контроль (нагляд)» в сучасному контрольно-наглядовому законодавстві. Зроблено висновок, що компетенція органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства дозволяє охопити максимальну кількість видів трудової діяльності та забезпечувати охорону та гігієну праці. Розподіл компетенції між органами контролю та нагляду дозволяє професійно проводити нагляд та контроль навіть з найбільш технологічно складних питань, як то використання ядерної енергії, радіаційної безпеки, роботи з потенційно небезпечними матеріалами. Крім того, наявність ієрархічної структури дозволяє контролювати та управляти діяльністю органів контролю та нагляду, визначати для них єдину мету, запроваджувати нові концепції комунікації. Водночас, взаємодія між органами контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства має бути вдосконалена. Необхідно створити координаційні ради для комунікації із усіма органами контролю та нагляду, адже кожен із них підпорядковується різним міністерствам або ж

узагалі напряду Кабміну, що ускладнює процес об'єднання та оптимізації контролю й нагляду.

Ключові слова: контроль, адміністративний нагляд, контрольно-наглядова діяльність, державне управління, законодавство, законність, правопорядок, державний примус, безпеку, якість життя.

Актуальність теми. На сьогодні, повноваженнями з контролю та нагляду володіє велика кількість органів публічної влади, що можуть застосовуватися до будь-яких відносин або ж лише дотримання трудового законодавства. Такі органи перебувають в складних адміністративних, правових, економічних зв'язках між собою, однак можуть належати до різних гілок влади або ж взагалі не підпорядковуватися стандартному розподілу на законодавчу, виконавчу та судову гілку влади. Така ситуація є доволі неоднозначною. Звісно, наявність великої кількості органів, що проводять контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства забезпечує можливість провести перевірку на більшості із зростаючої кількості підприємств в Україні, гарантує спеціалізацію та наявність у посадових осіб спеціальних професійних знань. Однак, необхідним є якісне правове регулювання та встановлення меж їх компетенції, що видається складним завданням в умовах постійної реформації системи органів контролю, роз'єднання компетенції окремих вповноважених органів або ж навпаки поглинання її.

Дослідження правового регулювання органів контролю та нагляду надасть можливість з'ясуватися якою є компетенція кожного конкретного органу, її межі, а отже й виявити випадки дублювання компетенції, а також й встановити сфери, які є вільними та потребують включення до компетенції органів контролю та нагляду. Важливим є й встановлення загальнотеоретичного розуміння поняття «компетенції», адже існує проблема розмежування його із такими поняттями, як «повноваження» чи «функції». Це дозволить визначити змістовне наповнення компетенції, її складові елементи, які будуть використані для більш детального аналізу діяльності органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Зі свого боку, контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства не можуть бути результативними, якщо проводяться хаотично, а дія кожного органу є самостійною та незалежною від загальнодержавних цілей та концепцій. Тому, необхідно дослідити взаємодію органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Це надасть змогу проілюструвати різноманітність об'єднуючих зв'язків між вповноваженими органами, значення спільної діяльності для гарантування правопорядку в трудовій сфері.

Стан дослідження. Діяльність органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, їх повноважень, компетенції та взаємодії було досліджено у роботах наступних учених: М.М. Андріїв, О.І. Безпалова, В.О. Боднарчук, В.О. Бурбика, І.О. Волобоєва, М.В. Денисюк, М.І. Карпа, О.Д. Крупчан, Г.В. Луцик, І.Б. Мачуська, Р.І. Панчишин, М.М. Потіп, М.В. Пундик, А.О. Селіванов, С.В. Селіванов, О.І. Серняк, О.П. Сікорський, А.В. Солонар, М.В. Сорочишин, В.Г. Тищенко, О.М. Чемерис, К.В. Шабатько. Проте, питання розмежування компетенції органів, які здійснюють нагляд і

контроль за дотриманням трудового законодавства України, та їх взаємодія так й не було достатньо висвітлено та потребує більш глибокого вивчення.

Поняття компетенції використовується різними науками, унаслідок чого сформувалися різні підходи до його тлумачення, що деколи можуть кардинально різнитися. Відсутність єдиного підходу особливо небезпечна у практичній діяльності, адже ускладнює порозуміння між суб'єктами права в процесі контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Досліджуючи дане питання, М.М. Андріїв пропонує виділяти вузький підхід до трактування компетенції, згідно якого нею є сукупність повноважень органу чи особи та широкий підхід, що розглядає компетенцію, як явище комплексного характеру, яке відбувається в публічному управлінні та має наступні компоненти: основні (права й обов'язки, повноваження, предмет відання) та організаційні (призначення, цілі, завдання, відповідальність, компетентність посадових осіб) [1, с. 51]. Варто зауважити, що компетенція не може бути тотожною повноваженням або ж завданням чи функціям органу контролю та нагляду, оскільки кожен із наведених термінів визначає самостійне поняття в межах діяльності конкретного органу й потреба у використанні різних термінів не виникла б, якби усі вони позначали однакове поняття. Аналізуючи широкий підхід, погоджуємося із системністю компетенції та її зв'язок із публічним адмініструванням. Водночас, перелік компонентів компетенції видається схожим до елементів правового статусу, що особливо стосується відповідальності, яка поширюється на усіх державних службовців, а не державний орган, не залежить від спеціалізації владного органу та жодним чином не впливає на здатність останнього належним чином функціонувати, досягати поставлених цілей й завдань.

Інше тлумачення поняття компетенції використовують у своїх роботах І.О. Волобоєва та С.В. Селіванов, які застосовують особистісний підхід, згідно з яким компетенція є набором якостей, що визначають усіх роботи. Сама ж компетенція реалізується на трьох рівнях: особистісному (мотиви й цінності), когнітивному (знання) та діяльнісному (динаміка розвитку компетенції) [2, с. 225; 3, с. 148]. Тобто, компетенція розглядається виключно в контексті навиків та здібностей працівників, а отже компетенцію органу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства складатиме сукупність компетенцій кожної посадової особи. Вимоги до посадових осіб встановлюються у законодавстві та довідникові кваліфікаційних характеристик професій працівників. Не заперечуючи значення професійної компетенції посадових осіб, усе ж їх діяльність не може разом охопити усю компетенцію органу контролю та нагляду. До прикладу, повноваження із реалізації державної політики у сфері контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю, проводиться не конкретним службовцем Держпраці, а завдяки злагодженій роботі усіх працівників. Відповідно, компетенція органу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є більшою, ніж компетенція його посадових осіб.

О. І. Серняк пропонує розподіляти терміни «компетенція» та «компетентність», адже перша відтворює коло повноважень, колективний досвід та орієнтацію. Коли ж для компетентності є властивим риси та характеристики індивіда, його здібності та досвід [4, с. 148]. Таким чином, компетентність є внутрішньою характеристикою працівника й не залежить від

вступу в публічні або ж приватні трудові відносини. Водночас, компетенція уже застосовується виключно в публічному контексті. Наведений підхід відповідає властивостям органу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства щодо можливості вручатися у виробничий процес, наявності комунікації з суб'єктами трудових відносин чи громадськістю публічно від імені органу в цілому, а не конкретного службовця. Крім того, вірно підкреслено значення загальної направленості діяльності органу публічної влади, що дозволяє розподіляти компетенцію навіть за наявності однакових повноважень, а також визначати спеціалізованість органу на контролі та наглядові або ж їх додатковому характері.

Розглядаючи компетенцію держави, як сукупність компетенцій органів виконавчої влади, О.Д. Крупчан пропонує компетенцію останніх розуміти, як коло з прав та обов'язків [5, с. 45]. Слід зауважити, що розподіл прав та обов'язків в органах контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є доволі умовним, адже існують завдання та можливості до їх втілення, коли ж використання таких можливостей є обов'язком кожної посадової особи. Тому, більш доречним буде вживання терміну повноваження для органів контролю та нагляду. Водночас, повноваження таких органів часто можуть бути однаковими. До прикладу, повноваженнями щодо притягнення до юридичної відповідальності наділена і Держпраці, і поліція, що, однак не дозволяє стверджувати про їх спільну компетенцію.

Більш широкий підхід використовує О.П. Сікорський, який виділяє складовими елементами компетенції органу виконавчої влади його предмети відання та повноваження, а відповідальність визначається, як додатковий елемент компетенції [6, с. 5]. Предмет відання є одним із найбільш суттєвих критеріїв розподілу компетенції, адже окреслює межу застосування владних повноважень, види правовідносин, у які може втручатися орган публічної влади. Як і повноваження, предмет відання може збігатися в декількох органах публічної влади, однак в таку випадку різницю будуть уже становити способи впливу на трудові відносини. До прикладу, сферу питання дотримання загальнообов'язкового державного соціального (пенсійного) страхування розподіляють між собою Держпраці, Пенсійний фонд України та Мінсоцполітики, однак їх повноваження є різними. Таким чином, компетенція завжди вказує на особливість дії конкретного органу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Хоча теоретично компетенція органів контролю та нагляду ніколи не повинна повторюватися, дублюватися чи перетинатися, проте колізії та наявність застарілих норм права в чинному законодавстві, роблять таку потребу лише одним із завдань правового регулювання.

На думку А. В. Солонар, до складових елементів компетенції входять мета, завдання, функції, повноваження органу державної влади. Усі вони є взаємопов'язаними, адже без функцій не можливо буде втілити мету, а без повноважень функцію не виконуються [7, с. 9]. Необхідність функціонування кожного органу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства повинна обумовлюватися його соціальною значимістю, наявністю суттєвої шкоди від відсутності такого органу, що перевищує витрати на кадрове та організаційно-технічне утримання. Водночас, якщо мета створення органу контролю та нагляду не відповідає соціальним

цінностям суспільства, то виникає питання в доцільності його функціонування. Саме для вирішення питання доцільності варто визначити мету й завдання органу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Проте, це жодним чином не впливає на компетенцію органу контролю та нагляду. Зі свого боку, функції органів контролю та нагляду часто можуть перетинатися і їх урахування в компетенції може допомогти вирішити питання надання тому чи іншому органу додаткових повноважень або ж навпаки їх скасування. Завдяки такому підходу Держпраці набула компетенції у сфері гірничого нагляду. Крім того, даний підхід дозволяє й визначити, які з органів можуть взаємодіяти та працювати разом максимально ефективно, що надалі становить основу їх взаємодії.

М. І. Карпа пропонує розподіляти компетенцію органів публічної влади на основі територіального критерію, що вказує на підвідомчість, наявність субординаційних зв'язків та, який може бути доповнений інституційним, функціональним, галузевим та предметно-об'єктним критеріями [8, с. 219]. Повноваження територіальних відділень органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства дійсно можуть відрізнятися. Це може стосуватися додаткової підконтрольності органам місцевого самоврядування, обмеження щодо координаційної роботи, формування пропозицій до законопроектів. Водночас, їх діяльність все рівно охоплюється загальною компетенцією, а тому немає особливих й додаткових рис, що дозволяли б стверджуватися про необхідність використання територіальності, як одного із елементів, що впливають на компетенцію органу контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Щодо інших критеріїв, то важливим є їх застосування лише у сукупності, тобто компетенцію не може визначати лише галузь дії органу публічної влади чи лише його субординаційні зв'язки.

Погоджуємося із В. Д. Боднарчук, який наголошує, що компетенція кожної державної інституції є унікальною й має спеціальний характер. Вона визначається приналежністю до гілки влади, місця в ієрархічній системі органів [9, с. 24]. Приналежність до гілки влади безумовно впливає на сутність повноважень, функції й призначення органу публічної влади, а також визначає спосіб взаємодії з іншими органами, можливість впливати на їх діяльність, впливати на зміст рішень. Аналогічно на компетенцію впливає й місце в ієрархічній системі, адже чим вище знаходиться орган публічної влади, тим більше позитивної відповідальності на нього покладено. В даному контексті необхідно й ураховувати аспект спеціалізації, адже компетенція Верховної Ради України хоча й буде охоплювати контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства, однак буде менш спеціалізованою в порівнянні із компетенцією Держпраці.

Тож, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що під компетенцією органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства слід розуміти систему взаємозалежних та визначених у законодавстві повноважень та предметів відання, що встановлюють спеціалізацію контрольно-наглядової діяльності вповноважених суб'єктів влади, обумовлюють види взаємодії з іншими органами публічної влади, а також обмежують їх вплив на трудові правовідносини.

До компонентів компетенції органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства зараховуємо:

1. Повноваження, як компонент компетенції органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства;

2. Предмет відання та його обмеження, як компонент компетенції органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства;

3. Місце в ієрархії органів публічної влади, як компонент компетенції органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Система органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства уже попередньо була встановлена, тому аналіз компетенції кожного із органів проводитиме відповідно до неї. Найперше, органом контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства є Верховна Рада України. Досліджуючи її діяльність Г.В. Луцик виділяє установчу, контрольно-фінансову, контрольно-адміністративну, у сфері зовнішньої політики та щодо адміністративної організації території України види компетенцій [10, с. 186–189]. Аналізуючи таку позицію можливо помітити, що компетенція та повноваження ототожнюються, а отже автор класифікує саме останні, а отже вони потребують доповнення. Це пояснюється тим, що ВРУ є основним органом публічної влади, що наділений владою і в сфері контролю, і в сфері прийняття законів, і в окремих випадках застосування заходів відповідальності. Основні повноваження визначені у Конституції України [11] та включають більше, ніж 35 видів діяльності. Однак, зрозуміло, що не всі із них використовуються для контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, тому доцільно визначити саме їх.

До таких повноважень зараховуємо: звернення до Конституційного Суду України для аналізу законів чи законопроектів на відповідність Конституції України або проведення офіційного тлумачення; проведення парламентського контролю; надсилання запитів народних депутатів; прийняття законів та загально держаних програм. Найбільш складною процедура контролю та нагляду є під час прийняття законів чи програм, адже попередньо необхідно проаналізувати масив інформації наданої різними органами публічної влади, статистичних даних щодо проблем у дотриманні трудового законодавства та провести аналітичну роботу в комітетах щодо найбільш оптимального способу їх вирішення, адже важливо, щоб зміни до законодавчих актів не відбувались хаотично та необґрунтовано.

Можливо резюмувати, що компетенція Верховної Ради України полягає у реалізації владних повноважень з прийняття законодавчих актів та внесення до них змін, ініціювання заходів захисту вірного застосування трудового законодавства та проведенні парламентського контролю за дотриманням трудового законодавства. На сьогодні, фактично не існує обмежень в предметі відання ВРУ, оскільки її діяльність охоплює встановлення правового регулювання, як усієї трудової сфери, так й контрольно-наглядової діяльності вповноважених органів. Це обумовлюється її місцем в ієрархії, як єдиного та головного законодавчого органу.

Хоча Уповноважений Верховної Ради України з прав людини є частиною системи парламентського контролю, однак відносну самостійність та цілий ряд особливостей, що дозволяють стверджувати про наявність

спеціальної компетенції. Так, аналізуючи Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» можливо стверджувати, що Уповноважений наділений повноваженням втручатися у будь-яку судову справу, її розпочинати, а також проводити власні перевірки та залучати правоохоронні органи у випадку наявності звернення про порушення чи спробу порушення трудових прав. М.В. Денисюк вказує на те, що Уповноважений діє у двох напрямках: відновлення порушених прав та інформування інших органів публічної влади щодо ситуації із дотриманням прав людини та заходами з її вдосконалення [12, с. 251]. Тобто, контрольно-наглядова діяльність даного органу не може бути обмежена періодичністю проведення та здійснюється у випадку необхідності. Така діяльність є взаємопов'язаною, оскільки результати контролю та нагляду формують бачення стану дотримання прав, у тому числі трудових. Значною відмінністю роботи Уповноваженого є те, що він може здійснювати контроль за діяльністю інших органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, що збільшує рівень правомірності їх діяльності, запобігає випадках зловживання повноваженням, а отже впливає на загальний стан дотримання трудового законодавства.

Таким чином, компетенція Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в контексті контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства полягає у запобіганні, виявленні трудових правопорушень та захисті трудових прав працівників. Повноваження Уповноваженого можливо розподілити на декілька груп: повноваження із проведення перевірок в органах публічної влади, підприємствах, організаціях та установах; повноваження щодо представництва інтересів особи, трудові права якої були порушені у суді; повноваження із комунікації з органами публічної влади щодо покращення рівня правопорядку в трудовій сфері. Оскільки Уповноважений здійснює свою діяльність від імені Верховної Ради України, то підконтрольний він лише їй. Втручання інших органів в діяльність Уповноваженого, як і перешкоджання їй є порушенням законодавства. Обмеження для Уповноваженого стосуються виключно розголошення конфіденційної інформації або ж застосування заходів захисту без згоди на це потерпілої особи.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що компетенція органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства дозволяє охопити максимальну кількість видів трудової діяльності та забезпечувати охорону та гігієну праці. Розподіл компетенції між органами контролю та нагляду дозволяє професійно проводити нагляд та контроль навіть з найбільш технологічно складних питань, як то використання ядерної енергії, радіаційної безпеки, роботи з потенційно небезпечними матеріалами. Крім того, наявність ієрархічної структури дозволяє контролювати та управляти діяльністю органів контролю та нагляду, визначати для них єдину мету, запроваджувати нові концепції комунікації. Водночас, взаємодія між органами контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства має бути вдосконалена. Необхідно створити координаційні ради для комунікації із усіма органами контролю та нагляду, адже кожен із них підпорядковується різним міністерствам або ж узагалі напряму Кабміну, що ускладнює процес об'єднання та оптимізації контролю й нагляду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андріїв М. М. Поняття та структура компетенції органів публічної влади. *Теорія та практика державного управління*, 2017. Вип. 2. С. 45–53.
2. Волобоєва І. О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*, 2014. № 2. С. 223–228.
3. Селіванов С. В. Компетентнісний підхід до управління кадровим потенціалом державної служби в Україні. *Менеджер*, 2018. № 1. С. 146–156.
4. Серняк О. І. Теоретичні засади формування адміністративного капіталу: державно-управлінський аспект. Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2012. 207 с.
5. Крупчан О. Д. Загальна характеристика змісту компетенції органів виконавчої влади. *Юридична Україна*, 2013. № 8. С. 45–49.
6. Сікорський О. П. Поняття концепції органу виконавчої влади. *Гуманітарний вісник НУК*, 2012. Вип. 5. С. 52–54.
7. Солонар А.В. Окремі аспекти розкриття змісту поняття «повноваження». *Порівняльно-аналітичне право*, 2014. № 2. С. 253–256.
8. Карпа М. І. Формування компетенції органів публічної влади: територіально-орієнтований підхід. *Ефективність державного управління*, 2017. Вип. 3. С. 213–222.
9. Боднарчук В. Сутність і зміст поняття «компетенція» в державному управлінні. *Державне управління та місцеве самоврядування*, 2016. Вип. 2. С. 19–26.
10. Луцик Г. В. Функції та повноваження Верховної Ради України: поняття та класифікація. *Вісник ЛПНУ*, 2015. № 1. С. 186–189.
11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996 р. № 30. Ст. 141.
12. Денисюк М.В. Уповноважений Верховної Ради з прав людини в системі інститутів громадянського суспільства. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія : Право, 2011. Вип. 2. С. 246–25.

I. Kailo

**DETERMINATION OF THE COMPETENCE OF THE AUTHORITIES
EXERCISING SUPERVISION AND CONTROL OF COMPLIANCE
WITH LABOR LEGISLATION OF UKRAINE, AND THEIR INTERACTION**

The relevance of the article is that today, the powers of control and supervision have a large number of public authorities that can be applied to any relationship or only compliance with labor laws. Such bodies are in complex administrative, legal, economic relations with each other, but may belong to different branches of government or may not be subject to the standard division into legislative, executive and judicial branches of government. This situation is quite ambiguous. Of course, the presence of a large number of bodies that control and supervise compliance with labor legislation provides an opportunity to conduct inspections of most of the growing number of enterprises in Ukraine, guarantees specialization and the availability of special professional knowledge of officials. However, it is necessary to qualitatively regulate and establish the limits of their

competence, which seems to be a difficult task in the context of constant reform of the system of control bodies, separation of competences of individual authorized bodies or, conversely, its absorption. The article is devoted to the analysis of delimitation of competence of bodies supervising and control over observance of labor legislation of Ukraine, and their interaction. The article analyzes the terms «state control», «administrative supervision», «state control». The purpose of control and supervisory activity of public administration bodies on the example of the economic sphere of relations is revealed. Legislative consolidation of the concept of «state control (supervision)» in modern control and supervision legislation is substantiated. It is concluded that the competence of the bodies of control and supervision over the observance of labor legislation allows to cover the maximum number of types of labor activity and to ensure labor protection and hygiene. The division of competence between control and supervision bodies allows for professional supervision and control of even the most technologically complex issues, such as the use of nuclear energy, radiation safety, and work with potentially hazardous materials. In addition, the presence of a hierarchical structure allows you to control and manage the activities of control and supervision bodies, to determine a common goal for them, to introduce new concepts of communication. At the same time, the interaction between the bodies of control and supervision over the observance of labor legislation needs to be improved. Coordinating councils need to be established to communicate with all control and oversight bodies, as each of them reports to different ministries or to the Cabinet in general, which complicates the process of merging and optimizing control and oversight.

Keywords: control, administrative supervision, control and supervision activity, public administration, legislation, legality, law and order, state coercion, security, quality of life.