

ДОКТРИНАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Позняк О.П.

(магістр Навчально-наукового інституту права Університету ДФС України)

Науковий керівник – к.ю.н., доцент Н.Б. Новицька

Анотація. В статті розглянуто поняття нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, визначено відмінності між цими поняттями. Автором виокремлено основні критерії розмежування нагляду за дотриманням трудового законодавства від контролю в цій сфері. Проаналізовано положення проекту Трудового кодексу та зроблено відповідні висновки щодо вдосконалення нагляду та контролю в сфері трудового законодавства.

Ключові слова: інтеграція, розмежування, нагляд, контроль, трудове законодавство, проект Трудового кодексу.

Аннотация. В статье рассмотрены понятие надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, определены различия между этими понятиями. Автором выделены основные критерии разграничения надзора за соблюдением трудового законодательства от контроля в этой сфере. Проанализированы положения проекта Трудового кодекса и сделаны соответствующие выводы по совершенствованию надзора и контроля в сфере трудового законодательства.

Ключевые слова: интеграция, разграничения, надзор, контроль, трудовое законодательство, проект Трудового кодекса.

Annotation. The article faces terms meaning of supervision and control concerning the following the labour legislation. It is determined differentiating between them. The author has already underlined the main criteria of supervision and control separation in this sphere. The Labour Code project has been analysed and relevant conclusions concerning labour laws in supervision and control sphere have been done.

Key words: integration, differentiation, control, supervision, labour legislation, project of the Labour Code.

Постановка проблеми. Відповідно до ст. 43 Конституції України, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю [1]. Це право є одним з основних соціально-трудових прав і передбачає можливість для громадянина заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Проте останнім часом значно збільшилась кількість порушень нормативних правил про працю всіма учасниками трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Як наслідок, ефективність захисту трудових прав, свобод та законних інтересів працівників сьогодні не відповідає цивілізованим стандартам, а отже, бажає кращого. Про це неодноразово відзначалось у науковій і публіцистичній літературі [2, с. 131].

Зокрема, за офіційними даними Державної служби з питань праці (далі - Держпраці) за останнє півріччя 2014 року з питань додержання мінімальних гарантій в оплаті праці перевірено 13 тис. 766 підприємств усіх форм власності. З них, на 343 підприємствах виявлені порушення розміру мінімальної заробітної плати.

В той же час, впродовж січня-травня 2015 року за постановами державних інспекторів з питань праці Держпраці взято участь у 318 перевірках на 307 підприємствах. В ході перевірок виявлено 976 порушень законодавства про працю, зайнятості та загальнообов'язкове державне соціальне страхування [3].

Сучасний етап функціонування трудових правовідносин характеризується стрімким розвитком законодавства покликаною адаптувати норми та інститути до вимог Європейського союзу, виключити положення, що є застарілими і не відповідають стандартам провідних європейських країн, виробити нові більш якісні підходи в регулюванні правовідносин, зокрема щодо захисту прав найманих працівників. Тому найважливішим завданням держави є доведення правових стандартів регулювання трудових відносин до рівня демократичної, соціальної та правової держави, проголошеної Конституцією України і характерної для провідних у соціальному відношенні європейських держав.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні здобутки присвячені нагляду і контролю знайшли своє відображення на дисертаційному рівні таких науковців, як В.М. Гаращук

[4], В.В. Жернаков, А.О. Замченко [5], А.С. Мельник, Є.М. Попович, О.Г. Серeda, А.О. Собакар, І.І. Шемелинець та інших.

Однак, на цей час, в умовах політики нашої держави щодо європейської інтеграції та розробки нового Трудового кодексу України, наукове надбання щодо наглядово-контрольної діяльності потребує вдосконалення в частині вироблення більш сучасних підходів в сфері праці та адаптації його до стандартів Європи.

Таким чином, проблематика нагляду та контролю в сфері трудових правовідносин нині є актуальною, що зумовлює необхідність проведення якісного дослідження даної теми.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою даної статті є аналіз доктринальних проблем розмежування нагляду та контролю в сфері трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. У чинному законодавстві терміни «нагляд» і «контроль» у більшості випадків вживаються у поєднанні. Наприклад, норми щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю в поєднанні містяться у главі XVIII Кодексу законів про працю України, а також в інших спеціальних нормативно-правових актах у сфері праці. При цьому нерідко в чинному трудовому законодавстві поняття нагляд та контроль закріплено як тотожні (зокрема, у п. 3 Положення про Державну службу України з питань надзвичайних ситуацій, що затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 року №1052, закріплено, що відповідний орган забезпечує здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням і виконанням вимог законодавства у сфері цивільного захисту, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб) [6].

Водночас, у деяких актах поняття нагляд і контроль розмежовуються, хоч і закріплюються у поєднанні. У п. 1 Положення про Державну службу України з питань праці [7] закріплено, що Держпраці України «забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування...». В Законі України «Про охорону праці» [8] розділ VII має назву «Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці», що вказує на розмежування нагляду і контролю.

Розмежування понять «нагляд» і «контроль» та їх функцій все ще залишається одним з найбільш дискусійних питань [9]. Це обумовлено наявністю різних підходів до визначення їх сутності та недостатнім нормативним регулюванням питання співвідношення відповідної компетенції щодо здійснення контрольно-наглядової діяльності. Законодавець, при розробці нових або зміні існуючих нормативно-правових актів з питань нагляду і контролю практично не бере до уваги наукові розробки з цих питань. Тому інколи у нормативно-правовому акті при визначенні тих чи інших повноважень конкретного органу ідентичні функції позначаються або як наглядові або як контрольні.

Проте у науковій літературі досить багато є праць, в яких йдеться саме про не тотожність понять «нагляд» і «контроль» [10].

В.В Жернаков зазначає, що різниця між контролем та наглядом полягає в тому, що контроль як одна із функцій управління, суб'єкт управління контролює діяльність об'єкта по дотриманні норм і правил трудового законодавства, а нагляд полягає у перевірці спеціальним державним органом дотримання вимог чинного законодавства у сфері охорони праці [11, с. 237].

В. М. Гаращук також визнає існування певних відмінностей між контролем і наглядом, хоча одночасно і зазначає, що чинне законодавство знає випадки, коли контролюючий орган не має деяких з основних контрольних повноважень, що наближує його до нагляду (таке можна визнати за «зрізаний», або «неповний» контроль), а в діяльності прокуратури виявляється один з елементів контролю [4, с. 82]. На його думку,

контроль як форма державної діяльності відрізняється від нагляду тим, що він здійснюється повсякденно і безперервно, а нагляд - періодично, з чим не можна не погодитись.

Головне, на думку В. М. Гаращука, що відрізняє контроль від нагляду, це те, що контролюючий орган на відміну від наглядового, має право втручатися в оперативну діяльність підконтрольного (іноді аж до підміни собою керівного органу цього об'єкта), а також те, що контролюючі органи (але аж ніяк не наглядові) мають право самостійно притягувати винних до правової відповідальності. Втручання в оперативну діяльність підконтрольного органу та право самостійно притягати винних осіб до правової відповідальності і становлять основні відмінності контролю від нагляду [4, с. 83].

З точки зору В. І. Прокопенко, контроль – це організаційно-управлінська діяльність, що здійснюється вищими відомчими органами, профспілками, трудовими колективами, органами місцевого самоврядування. Він як перевірка дій власника проводиться не тільки з метою відповідності його дій трудовому законодавству, а й їх доцільності та ефективності, врахування передового досвіду організації роботи у певній галузі чи місцевості [12, с. 394].

О.В. Смирнов вважає, що контроль – це така діяльність уповноважених органів, яка спрямована на захист трудових прав працівників. У процесі контролю ці органи попереджають та виявляють порушення трудового законодавства, відновлюють трудові права працівників і притягують до відповідальності винних у порушенні цих прав [13, с. 357].

В свою чергу В.К. Колпаков вказує, що нагляд - це здійснення спеціальними державними структурами цільового спостереження за додержанням виконавчо-розпорядчими органами, підприємствами, установами й організаціями та громадянами правил, передбачених нормативними актами. Контроль є найбільш поширеним і дійовим засобом забезпечення законності. Його сутність полягає в тому, що суб'єкт контролю здійснює облік і перевірку того, як контрольований об'єкт виконує покладені на нього завдання і реалізує свої функції [9, с. 675].

На думку В.І. Прокопенко, під наглядом слід розуміти правову форму здійснення захисної функції по додержанню законності в трудових правовідносинах, відповідності дій власника підприємства або уповноваженого ним органу приписам трудового законодавства. Нагляд є особливою правозастосовною діяльністю. Орган, що здійснює нагляд, може вказати на допущені порушення, заявити подання щодо їх усунення, але не покарати, оскільки орган по нагляду не має відомчих повноважень щодо організації, яка перевіряється [12, с. 394].

Якщо контроль охоплює всі сторони діяльності підконтрольного об'єкта, зауважує А.П. Коренев, то сутність нагляду полягає в здійсненні спостереження за виконанням спеціальних правил і норм, установлених уповноваженими на це органами. Нагляд, як правило, має надвідомчий характер [14, с. 266].

Принципово іншою є думка А.О. Замченко. Науковець стверджує, що нагляд і контроль за дотриманням законодавства України про працю мають як загальні, так і специфічні особливості. І контроль, і нагляд можуть здійснюватись в однакових формах (перевірки, вимоги звітів, пояснень, надання вказівок та застосування санкцій тощо). Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства є різними методами, формами та способами забезпечення законності в регулюванні й реалізації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Таким чином, контроль слід відрізнити від близького до нього виду державної діяльності - нагляду, хоча у них є ряд однакових рис, ознак, якостей та властивостей. Єдина у них і мета - забезпечення законності, попередження правопорушень та їх усунення [5, с. 39].

Водночас, ряд науковців вважає досліджувані поняття синонімами. Є. Старостяк визнає адміністративний нагляд різновидом надвідомчого контролю і визначає його як службову функцію по відношенню до нагляду взагалі [15, с. 19]. Д.М. Бахрах визначає, що

«важливу роль у досягненні цілей, поставлених перед суб'єктами виконавчої влади, відіграє контроль за дотриманням правових норм, тобто нагляд». [16, с. 244]. «Нагляд – це звужений контроль», констатують Д.М. Бахрах, С.Д. Хазанов та А.В. Дьомін [17, с. 432]. В.Є. Чіркін вважає, що «нагляд - це також контроль» [18, с. 11]. Такої позиції дотримуються І.П. Ільїнський і Б.В. Щетиніна [19, с. 42]. Є.В. Шоріна наголошує на тому, що «контроль - широке, збірне поняття» [20, с. 15].

Невизначеність термінів «нагляд» і «контроль» є частим явищем у сфері трудових правовідносин. Зокрема, ст. 260 КЗпП України містить назви органів, які вже давно не існують. Зокрема, повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки та центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки здійснюються єдиним органом - Державною службою України з надзвичайних ситуацій.

В проекті Трудового кодексу України (далі - Проект ТКУ) окрему книгу присвячено контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства, в якій здійснено спробу розкриття понять державного нагляду і державного контролю за дотриманням трудового законодавства, а також розмежування функцій державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Зокрема, у ст. 346 Проекту ТКУ (має назву «Розмежування функцій державного нагляду і контролю») встановлено, що «органи державного нагляду проводять перевірки об'єктів нагляду, за результатами яких мають право давати роботодавцям обов'язкові для виконання приписи, припиняти експлуатацію підприємств, цехів, ділянок, машин, механізмів, устаткування, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників та притягати порушників до відповідальності у встановленому законом порядку» (ч. 2); «органи державного контролю проводять перевірки об'єктів контролю, за результатами яких мають право висувати перед роботодавцями вимоги щодо усунення порушень трудового законодавства та у разі їх невиконання – ініціювати притягнення винних осіб до відповідальності» (ч. 3) [21].

При цьому відповідно до ч. 1 ст. 344 Проекту ТКУ: «Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, колективних договорів і угод здійснюється центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями в межах і в порядку, визначених законом». Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства передбачає проведення уповноваженими органами виконавчої влади перевірок, постійного спостереження за дотриманням центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, роботодавцями вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних та трудових договорів (ч. 3). Державний контроль передбачає здійснення центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів АРК, органами місцевого самоврядування перевірок дотримання роботодавцями, які перебувають у сфері їх управління, вимог цього Кодексу, інших актів трудового законодавства, колективних угод, колективних та трудових договорів (ч. 4) [21].

О.Г. Середя, досліджуючи проект робить висновок про те, що нагляд та контроль у Проекті ТКУ пропонується відмежовувати за такими критеріями: наглядові органи мають право втручання в оперативну діяльність піднаглядних об'єктів, самостійно притягати винних до відповідальності; органи контролю не мають права втручання в діяльність підконтрольних об'єктів, а лише можуть висувати відповідну вимогу до роботодавця; не мають права самостійного притягнення винних до відповідальності [22, с. 500].

В цьому контексті варто підтримати і можливі критерії розмежування нагляду і контролю в сфері трудових правовідносин, розроблених та систематизованих О.Г. Середою. Зокрема науковець стверджує, що до числа спільних рис, доцільно віднести те, що нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства є основними функціями демократичної та правової держави і здійснюються з метою забезпечення законності при

реалізації прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудового права. Щодо відмінних рис, то нагляд носить зовнішню спрямованість щодо піднаглядних об'єктів: суб'єкти та об'єкти нагляду є елементами розбіжних системи органів. Контроль може здійснюватись і «всередині» системи (відомчий або внутрішньовідомчий контроль). Компетенція органів контролю включає можливість втручання в діяльність підконтрольного об'єкту, притягнення винних осіб до відповідальності. Нагляд обмежується констатацією певних фактів порушень трудового законодавства і включає лише можливість звернення наглядових органів до уповноважених органів з питанням про зміни в діяльності піднаглядного об'єкта, ініціацію питання про притягнення винних до відповідальності [22, с. 502].

Окрім того, серед науковців відсутній єдиний підхід щодо різновидів контролю та нагляду в сфері праці. Проте аналіз законодавства і практики його застосування дозволяє поділити нагляд і контроль на державний і громадський.

Як зазначає В.В. Жернаков, головна відмінність між державним наглядом і контролем та громадським контролем полягає в наявності у державних органів та інспекцій не лише контрольно-наглядових, а й владних повноважень, зокрема, давати власнику або уповноваженому ним органу обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень, зупиняти діяльність підприємства або окремих його підрозділу у разі створення обстановки, небезпечної для життя і здоров'я працюючих, притягати винних до юридичної відповідальності. Натомість органи громадського контролю мають значні повноваження зі здійснення перевіркою діяльності щодо захисту трудових прав, проте не наділені засобами примусу. Усунути виявлені порушення, притягати винних до відповідальності вони можуть, звернувшись до компетентного державного органу [23, с. 302].

За змістом такої діяльності у сфері праці можна виділити: 1) загальний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю; 2) нагляд і контроль за охороною праці.

Окрім того, нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства здійснюється в двох сферах регулювання суспільно-трудова відносин: сфері встановлення умов праці й сфері застосування встановлених умов праці.

Згідно зі ст. 9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Разом з тим згідно із ст. 9-1 підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для працівників [24].

Іншою сферою наглядово-контрольної діяльності є застосування встановлених умов праці. Мова йде про відповідність правозастосувальних документів (наказів про прийняття, переведення, звільнення працівника та ін.) законодавству і локальним нормативно-правовим актам.

У свою чергу Н.Б. Болотіна стверджує, що при здійсненні наглядових і контрольних функцій за додержанням трудового законодавства відповідними органами використовуються різні види нагляду і контролю: попереджувальний, попередній, поточний і подальший, з чим не можна не погодитись [25, с. 690].

Попереджувальний нагляд і контроль здійснюється при встановленні локальних умов праці для того, щоб локальні норми не суперечили законодавству про працю.

Попередній нагляд і контроль сприяє запобіганню порушенням законодавства про працю, має місце переважно при застосуванні умов праці, здійснюваних власником спільно, за узгодженням або з урахуванням думки профспілкових органів або інших уповноважених на представництво трудовими колективами органів.

Поточний нагляд і контроль спрямований на запобігання порушенням законодавства про працю, виявлення допущених порушень і вживання необхідних заходів.

Подальший нагляд і контроль здійснюється при розгляді трудових спорів і виявленні вже допущених порушень з метою поновлення порушених прав працівників [25, с. 692].

Висновки. Отже, нагляд та контроль в сфері трудових правовідносин слід рахувати самостійними правовими категоріями, відмінність яких варто закріпити на законодавчому рівні.

На жаль, в проекті Трудового кодексу не до кінця усунуто проблему розмежування функцій нагляду та контролю. Законодавець проводить це розмежування лише за санкціями, які можуть бути застосовані до винних осіб.

Крім того, необхідно відмітити, що при розробці проекту Трудового кодексу України законодавець, на жаль, не взяв до уваги концептуальне бачення розмежування функцій наглядових та контрольних органів, розроблених професором В.М. Гаращуком. Видається, що саме при здійсненні наглядових функцій не має бути ніякого втручання в діяльність об'єкту нагляду. Тому книга сьома зазначеного проекту потребує чітких визначень та відмежування за змістом функцій нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, що позитивно вплине на підвищення ефективності діяльності контрольно-наглядових органів в Україні.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР із змін. та доп. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Галич Р.В. Реалізація конституційного права працівника на захист : Монографія. – Дніпропетровськ: Форест, 2015. – 177 с.
3. Державна служба з питань праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/>
4. Гаращук В.М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні: дисертація д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. - Х., 2003.
5. Замченко А.О. Принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – 171 с.
6. Положення про Державну службу України з питань надзвичайних ситуацій: Положення, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 №1052 із змін. і доп. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF>.
7. Положення про Державну службу України з питань праці: Положення, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 із змін. і доп. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ із змін. і доп. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
9. Колпаков В.К. Адміністративне право України: Підручник. / В. К. Колпаков. — К.: Юрінком Інтер, 1999. — С. 675.
10. Шемелинець І.І. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю: проблемні аспекти / І.І. Шемелинець, Д.Я. Семир'янов// МАЛИЙ І СЕРЕДНІЙ БІЗНЕС (ПРАВО, ДЕРЖАВА, ЕКОНОМІКА). - 2012. - № 3-4 (50-51). - С. 135-139.
11. Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. / В. Жернаков // Право України. — 2000. — № 7. - С. 23-34.
12. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручн. / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
13. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. – М. : Проспект, 1997. – 418 с.
14. Административное право (Общая и Особенная части) / под ред. А.П. Коренева. – М. : МВД СССР, 1986. – 487 с.
15. Старостяк Е. Элементы науки управления/ Е. Старостяк. – М.: 1965.–423 с.
16. Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник для вузов / Д.Н. Бахрах – М.: Изд-во БЕК, 1999. – 368 с.
17. Бахрах Д.Н. Административное право России: Учебник / Д.Н. Бахрах, С.Д.Хазанов, А.В.Демин – М.: Норма – Инфра-М, 2002. – 623 с.
18. Чиркин В.Е. Контрольная власть //Государство и право. – 1993. - №4. – С. 10-18.
19. Ильинский И.П., Щетинин Б.В. Конституционный контроль и охрана конституционной законности в социалистических странах //Советское государство и право. - 1969. - №9. – С. 40-44.
20. Шорина Е.В. Контроль и проверка исполнения – важные средства укрепления государственной дисциплины. – М.: Юрид. лит., 1978. – 318с.
21. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 №1658 із змін. і доп. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

22. Серета О.Г. Щодо співвідношення понять нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства / О.Г. Серета // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2013. - №26.- С. 496-504.
23. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. - Х.: Право, 2012. - 496 с.
24. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII із змін. і доп. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
25. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер.-К.: Вікар, 2006. — 725 с.

СОЦІОЛОГО-ПРАВОВИЙ ОГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ФІНАНСОВО-ПРОМИСЛОВІ ГРУПИ

Русаліна Л.
(підприємець)

Анотація: У статті аналізуються законодавчі акти, які можуть юридичною підставою об'єднання підприємств на засадах сумісної діяльності та формування промислово-фінансових груп. Автор робить висновок, що промислово-фінансові групи в Україні або створюються на неформальних засадах, або ж підприємці взагалі відмовлялися від їх створення в силу недосконалості законодавства та жорсткого державного контролю, що і стало у кінцевому результаті однією із причин скасування Закону України «Про промислово-фінансові групи в Україні».

Ключові слова: промислово-фінансові групи, сумісна діяльність, Закон України «Про промислово-фінансові групи в Україні».

Аннотація: В статье анализируются законодательные акты, которые могут стать юридическим основанием объединения предприятий на основах совместной деятельности и формирования промышленно-финансовых групп. Автор делает заключение, что промышленно-финансовые группы в Украине либо создаются на неформальных принципах либо же предприятия вообще отказывались от их создания в силу несовершенства законодательства либо жесткого государственного контроля, что и стало в конечном итоге одной из причин отмены Закона Украины «О промышленно-финансовых группах в Украине».

Ключевые слова: промышленно-финансовые группы, совместная деятельность, Закон Украины «О промышленно-финансовых группах в Украине».

Annotation. In article it is analyzed the legislative documents that can be the legal basis of cooperation of companies for joint activity and for formation of industrial and financial groups. Author concluded that in Ukraine industrial and financial groups are created on informal agreements or companies declined the creation of such groups due to imperfection and hardness of national legislation that led to cancellation of Law of Ukraine "About industrial and financial groups in Ukraine".

Key words: industrial and financial groups, joint activity, Law of Ukraine "About industrial and financial groups in Ukraine".

Сьогодні промислово-фінансові групи є важливим сегментом будь-якої економіки. Однією із основних причин, якими обумовлена майже повна відсутність промислово-фінансових груп в Україні, є відсутність Закону України «Про промислово-фінансові групи в Україні». Але й у самому законі до його скасування не було норм, які б забезпечували належну державну підтримку створенню та діяльності цих груп.

Повертаючись до аналізу змісту Закону «Про промислово-фінансові групи в Україні» згадаємо влучну характеристику Н.О. Саніахметової, яка зазначала, що у теоретичному аспекті специфіка правового становища промислово-фінансових груп в Україні обумовлена їхніми особливостями як форм організаційного об'єднання можливостей різних суб'єктів господарювання за підтримки держави у вигляді інтеграції виробництва і фінансів, концентрації в одне ціле різних видів ресурсів, спрямованої на досягнення визначеної мети [10, С. 284].

Вже на початку першого десятиріччя цього тисячоліття наука визначила основні риси промислово-фінансових груп в Україні:

- промислово-фінансової групи відносяться до господарських організацій корпоративного типу;
- добровільність створення ПФГ обтяжена потребою у наданні згоди держави через рішення Уряду;