

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-105>

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

FEATURES OF CONTROL OVER COMPLIANCE WITH LABOR LEGISLATION AT ENTERPRISES

Талах Тетяна Анатоліївна
кандидат економічних наук, доцент,
Луцький національний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1947-8114>

Talakh Tetiana
Lutsk National Technical University

У статті розглянуто основні аспекти контролю за дотриманням трудового законодавства, зокрема порядок здійснення перевірок, роль Державної служби з питань праці, а також вплив цифровізації на ефективність моніторингу. Досліджено актуальні проблеми для українських підприємств у контексті складної економічної ситуації та змін у трудовому законодавстві, пов'язаних із війною, які вимагають посилення уваги до питань дотримання умов оплати праці, тривалості робочого часу та забезпечення безпечних умов праці. Визначено необхідність інтеграції систем внутрішнього контролю для забезпечення відповідності нормам трудового законодавства для підвищення ефективності управління персоналом. Досліджено специфіку використання аналітичних інструментів моніторингу відповідності законодавству, що реалізуються на основі автоматизації облікових процесів та застосування спеціалізованого програмного забезпечення для управління кадровими питаннями. Розглянуто специфіку воєнного часу, яка впливає на організацію праці, та важливість гнучких механізмів регулювання трудових відносин в умовах кризи.

Ключові слова: контроль, трудове законодавство, підприємства, моніторинг, відповідність, персонал.

The purpose of the article is to study the features of the organization and implementation of control over compliance with labor legislation at enterprises in order to improve control based on taking into account the influence of external factors. The article uses a systematic approach to analyze the features of monitoring compliance with labor legislation at enterprises. The main research methods are analysis and synthesis, which are used to study current legislation and regulations governing labor relations. The comparison method allowed us to identify differences in approaches to monitoring at different enterprises and assess their effectiveness. To identify current trends and challenges, an analysis of statistical data and regulatory legal acts was carried out. The generalization was used to formulate recommendations for improving internal control systems at enterprises, taking into account the specifics of their activities. The article examines the main aspects of monitoring compliance with labor legislation, in particular the procedure for conducting inspections, the role of the State Labor Service, as well as the impact of digitalization on the effectiveness of monitoring. The article identifies urgent problems for Ukrainian enterprises in the context of the difficult economic situation and changes in labor legislation related to the war, which require increased attention to the issues of compliance with remuneration conditions, working hours and ensuring safe working conditions. The article identifies the need to integrate internal control systems to ensure compliance with labor legislation in order to increase the efficiency of personnel management. The specifics of the use of analytical tools for monitoring compliance with legislation, implemented on the basis of automation of accounting processes and the use of specialized software for managing personnel issues, are studied. The specifics of wartime, which affects the organization of labor, and the importance of flexible mechanisms for regulating labor relations in times of crisis are considered.

Keywords: control, labor legislation, enterprises, monitoring, compliance, personnel.

Постановка проблеми. В сучасних умовах контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах виступає у якості

фундаментального аспекту забезпечення економічної стабільності та сталого розвитку бізнесу. Проте підприємства стикаються з

низкою серйозних проблем, що ускладнюють забезпечення відповідності вимогам трудового законодавства. Однією з них є швидка динаміка змін у нормативно-правовій базі, що часто створює ситуацію правової невизначеності, особливо для малого та середнього бізнесу, які не завжди мають доступ до професійної правової підтримки. Це призводить до випадків порушення прав працівників, у сфері оплати праці, тривалості робочого часу, безпечних умов праці тощо.

Важливо також звернути увагу на недостатню ефективність існуючих механізмів контролю, що здійснюється державними органами. У зв'язку з обмеженістю ресурсів контролюючих структур, перевірки часто є вибірковими, а їхні результати – не завжди об'єктивними. Тому така ситуація досить часто створює передумови для недобросовісної діяльності окремих підприємств, які ухиляються від виконання своїх зобов'язань перед працівниками. Дана проблематика набуває особливої актуальності в умовах економічної нестабільності, коли бізнес прагне оптимізувати витрати, іноді за рахунок порушення законодавства про працю.

Крім того, відкритим залишається питання інтеграції сучасних технологій у процеси контролю. Хоча автоматизація та цифрові платформи мають потенціал для суттєвого підвищення прозорості та ефективності моніторингу, їхнє практичне впровадження відбувається надто повільно через високі стартові витрати та відсутність уніфікованих стандартів для таких систем. Як наслідок, багато суб'єктів господарювання залишаються вразливими до правових ризиків, пов'язаних з недотриманням трудового законодавства.

Особливо варто звернути увагу на виклики воєнного часу, коли організація праці зазнала суттєвих змін. Масштабні переміщення населення, мобілізація та зниження економічної активності призводять до зростання тіньової зайнятості, що ускладнює контроль з боку держави. В таких умовах підприємства повинні знаходити належний баланс між забезпеченням прав працівників та адаптацією до зовнішніх обставин, зокрема за рахунок впровадження більш гнучких механізмів управління трудовими відносинами.

Таким чином, визначені проблеми обумовлюють актуальність дослідження особливостей організації контролю за дотриманням законодавства про працю на підприємствах для формування прозорого та відповідального бізнес-середовища, яке відпо-

відатиме інтересам як працівників, так і роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Контроль за дотриманням законодавства про працю є однією з центральних тем у сучасних дослідженнях у галузі трудового права та управління персоналом. Спеціалізована наукова література пропонує широкий спектр підходів до аналізу даного питання, що відображає його залежність від економічного та правового контексту.

Одним із ключових напрямів досліджень є вивчення ролі держави у забезпеченні дотримання трудових прав, що розкрито у працях Н. М. Довганик, яка наголошує, що ефективність державного нагляду значною мірою залежить від ресурсного забезпечення інспекційних органів, регулярності перевірок та чіткості нормативної бази, яка регулює процедури контролю [3; 4].

Натомість у дослідженнях М. І. Дзямулича окремий акцент зроблено на проблемах, пов'язаних із забезпеченням прав працівників у сфері оплати праці та продуктивності праці. Зазначається, що порушення у цій сфері часто залишаються непоміченими або не отримують належної реакції з боку контролюючих органів через складність виявлення таких фактів. Особливу увагу приділено питанню легалізації зайнятості, яка є важливим фактором забезпечення прав працівників, оскільки тіньова зайнятість значно ускладнює виконання державою функцій контролю та послаблює соціальний захист персоналу [1; 2].

Крім того, у дослідженнях Т. О. Шматковської аналізується вплив цифровізації на процеси контролю за дотриманням законодавства про працю. Зокрема, автором підкреслюється, що використання обліково-аналітичних систем і платформ для управління персоналом може значно спростити моніторинг відповідності законодавству, підвищити ефективність управлінських рішень та забезпечити своєчасне виявлення порушень. Проте, незважаючи на визнання потенціалу цифрових інструментів, визначається повільність їх впровадження, що обумовлено як технічними, так і фінансовими бар'єрами [6; 7].

З іншого боку, Ю. О. Чалюк акцентує увагу на міжнародному досвіді у сфері контролю за трудовими відносинами. У порівняльному аспекті аналізуються моделі контролю, які функціонують у різних країнах, зокрема у державах Європейського Союзу, де значна увага приділяється соціальному діалогу та залученню професійних спілок до моніторингу

дотримання прав працівників. Авторка стверджує, що ефективність контролю значно зростає за умови забезпечення тісної співпраці між державними органами, бізнесом і громадянським суспільством [5].

Таким чином, наявні наукові напрацювання за даною проблематикою демонструють широкий спектр досліджуваних аспектів, що свідчить про актуальність теми та необхідність подальшого та поглибленого її вивчення для розробки більш ефективних механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження особливостей організації та здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю на підприємствах для його вдосконалення контролю на основі врахування впливу зовнішніх факторів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Українські підприємства у сучасних умовах стикаються з рядом суттєвих викликів, обумовлених як складною економічною ситуацією, так і масштабними змінами у трудовому законодавстві, що виникають на тлі війни. Економічна нестабільність, зростання витрат на виробництво та енергоресурси, а також порушення логістичних ланцюгів суттєво вплинули на здатність підприємств забезпечувати дотримання ключових норм трудового права [2]. Особливо це стосується таких аспектів, як своєчасна виплата заробітної плати, дотримання встановлених норм робочого часу та забезпечення належних умов праці.

При цьому у сфері оплати праці зростають ризики затримок або навіть невиклат заробітної плати, що зумовлено дефіцитом фінансових ресурсів, зниженням попиту на продукцію та послуги, а також необхідністю перенаправлення коштів на забезпечення критичних операцій. Така ситуація створює додаткове соціальне напруження серед персоналу та підриває довіру працівників до роботодавців. Водночас економічний тиск змушує підприємства переглядати структуру робочого часу, часто із порушенням встановлених норм, що впливає на продуктивність праці та рівень задоволеності працівників.

Тому забезпечення безпечних умов праці стало ще більш актуальним, враховуючи зростання небезпек, пов'язаних із воєнними діями, зокрема ризики фізичної загрози для персоналу та виробництва, необхідність адаптації робочих місць до нових реалій та посилення вимог до охорони праці. Відсутність систематичного контролю та ресурсного

забезпечення цих аспектів призводить до зниження рівня захисту працівників, що ставить під загрозу їхнє здоров'я і життя [4].

Загальна нестабільність у правовому полі, спричинена частими змінами трудового законодавства, створює додаткові труднощі для підприємств. При цьому роботодавці змушені адаптуватися до нових вимог у досить стислі терміни, що потребує від них додаткових витрат і ресурсів. Водночас недостатність інформаційної підтримки та роз'яснень з боку державних органів ускладнює процеси впровадження цих змін.

Таким чином, питання дотримання норм оплати праці, регулювання тривалості робочого часу та забезпечення безпеки праці в даний час стають ключовими елементами, які визначають не лише ефективність роботи підприємств, але й рівень соціальної стабільності [1]. Тому здатність підприємств вирішувати ці проблеми у майбутньому визначатиме їхній рівень конкурентоспроможності та стійкості у довгостроковій перспективі.

Отже, в сучасних умовах інтеграція систем внутрішнього контролю в управління підприємством стає необхідною умовою для забезпечення відповідності нормам трудового законодавства, оскільки це є важливим чинником підвищення ефективності управління персоналом. При цьому відсутність належного внутрішнього контролю може призводити до порушень законодавства, що не лише спричиняє правові ризики, але й підриває довіру працівників до роботодавця.

Таким чином, внутрішній контроль дозволяє виявляти потенційні проблеми ще на етапі їхнього формування, що мінімізує ризики значних порушень. Він забезпечує своєчасний моніторинг таких критичних аспектів, як дотримання графіку роботи, своєчасна виплата заробітної плати, а також відповідність умов праці встановленим нормам, що не лише знижує ймовірність фінансових стягнень санкцій з боку контролюючих органів.

Важливим аспектом інтеграції внутрішнього контролю є його вплив на оптимізацію процесів управління персоналом [7]. Налагоджені механізми моніторингу дозволяють оперативно реагувати на зміни у законодавстві, уникати конфліктів між роботодавцем і працівниками, а також забезпечують прозорість у трудових відносинах. Такий підхід впливає на підвищення мотивації працівників, оскільки вони отримують гарантії дотримання їхніх прав, що безпосередньо сприяє підвищенню загальної продуктивності праці персоналу.

З точки зору стратегічного управління, інтеграція внутрішнього контролю є важливим інструментом для зниження операційних ризиків та підвищення організаційної стійкості суб'єкта господарювання [5]. У ситуаціях економічної чи соціальної нестабільності системний підхід до моніторингу дозволяє підприємствам не лише відповідати чинному законодавству, але й адаптуватися до нових вимог. Це забезпечує конкурентну перевагу на ринку, адже підприємства, які інвестують у якісні системи контролю, демонструють вищий рівень надійності та стабільності господарської діяльності.

Загалом інтеграція систем внутрішнього контролю не лише спрямована на забез-

печення дотримання норм трудового законодавства, але й відіграє ключову роль у формуванні ефективної системи управління персоналом. Такий підхід дозволяє підприємствам діяти більш прозоро, знижувати ризики та зміцнювати позиції на ринку, створюючи умови для довгострокового розвитку.

Для забезпечення систематичного та своєчасного аналізу діяльності підприємства у сфері трудових відносин використовуються аналітичні інструменти моніторингу відповідності законодавству, які базуються на автоматизації облікових процесів і спеціалізованому програмному забезпеченні для управління кадровими питаннями. У сучасних умовах, коли нормативно-правова база зазнає постій-

Таблиця 1

Інструментарій моніторингу відповідності законодавству господарської діяльності підприємства

Інструменти	Функціональна характеристика	Застосування у бізнес-процесах
HRM-системи (Human Resource Management)	Комплексні програми для управління людськими ресурсами, які автоматизують облік персоналу, ведення кадрових документів, планування робочого часу та розрахунок заробітної плати.	Управління кадрами, облік робочого часу, контроль дотримання трудового законодавства, розрахунок відпусток та лікарняних.
Системи обліку робочого часу	Програмне забезпечення, що дозволяє відстежувати робочий час співробітників, фіксувати понаднормову працю та аналізувати ефективність використання робочого часу.	Планування графіків роботи, дотримання норм робочого часу, виявлення перевантажень або недозавантажень.
Системи електронного документообігу	Програми, що дозволяють автоматизувати створення, та управління кадровими документами, такими як трудові договори, розпорядження чи звіти.	Ведення кадрового діловодства, дотримання нормативів зберігання документів, створення прозорої системи звітності.
Payroll-системи	Інструменти для автоматизації нарахування заробітної плати, обліку податків, виплат і внесків, а також створення звітності для державних органів.	Оплата праці, дотримання вимог щодо податків та внесків, контроль коректності виплат.
Аналітичні платформи BI (Business Intelligence)	Інструменти для збору, аналізу та візуалізації даних, що дозволяють виявляти відхилення у трудових процесах та порушення норм законодавства.	Аналіз продуктивності персоналу, оцінка відповідності політик підприємства чинним нормам, прогнозування ризиків.
Compliance Management Software	Спеціалізоване програмне забезпечення для формування відповідності корпоративних процесів нормативно-правовим вимогам, включаючи аудит і оцінку ризиків.	Моніторинг дотримання трудового законодавства, управління ризиками, аудит внутрішніх процесів.
Системи управління безпекою праці	Інструменти для моніторингу та управління безпекою на робочих місцях, включаючи оцінку ризиків та планування заходів із охорони праці.	Забезпечення безпечних умов праці, зниження ризиків нещасних випадків, виконання вимог охорони праці.

Джерело: сформовано автором

них змін, застосування таких автоматизованих систем стає об'єктивною необхідністю для забезпечення не лише правової відповідності, але й підвищення загальної ефективності управління.

В загальному такі інструменти дозволяють вбудовувати законодавчі норми у внутрішні бізнес-процеси, забезпечуючи їх автоматичне виконання [3]. Вони здатні інтегрувати дані з різних джерел, включаючи облік робочого часу, оплату праці, планування відпусток тощо, що значно знижує ймовірність помилок та упущень у дотриманні законодавчих вимог. При цьому автоматизація забезпечує прозорість аналізу, створюючи передумови для ефективного управління ризиками (табл. 1).

Як бачимо, аналітичні інструменти дозволяють виявляти приховані закономірності та потенційні відхилення від встановлених норм у реальному часі, що значно підвищує оперативність реагування на потенційні порушення. Завдяки цьому підприємства отримують можливість впровадження коригуючих заходів ще до того, як проблеми стануть причиною правових або фінансових санкцій з боку наглядових органів. Крім того, спеціалізоване програмне забезпечення надає керівництву підприємства детальну аналітику, що сприяє прийняттю зважених управлінських рішень, які враховують не лише відповідність законодавству, але й стратегічні інтереси бізнесу.

Особливо важливою є здатність таких систем адаптуватися до змін у нормативній базі без необхідності суттєвого втручання у внутрішні процеси підприємства. Завдяки модульній структурі і налаштуванню параметрів такі інструменти можуть відповідати як загальним вимогам, так і специфічним

потребам окремих галузей або типів підприємств [1]. Тому використання автоматизованих аналітичних інструментів для моніторингу відповідності законодавству дозволяє підприємствам не лише дотримуватися чинних вимог, але й створює базу для довгострокового покращення якості управління, що є ключовим фактором їхньої конкурентоспроможності та стабільності.

Висновки. Таким чином, приходимо до висновку, що контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах є ключовим інструментом забезпечення прав працівників і стабільності бізнесу, особливо в умовах складної економічної ситуації та воєнного часу. Війна створює унікальні виклики, які суттєво змінюють організацію праці, зокрема через масове переміщення працівників, мобілізацію і порушення звичних виробничих процесів. У таких умовах особливої ваги набуває необхідність адаптації трудових відносин до нових реалій, що включає дистанційні форми праці та переоцінку підходів до забезпечення безпеки на робочому місці.

Водночас кризові умови висвітлюють обмеження традиційних механізмів контролю, які вимагають модернізації. Запровадження цифрових інструментів моніторингу, автоматизація облікових процесів та посилення внутрішнього контролю є необхідним для своєчасного реагування на зазначені зміни. Це дозволяє не лише мінімізувати правові ризики, але й підвищувати ефективність управління персоналом загалом. Саме тому гнучкість у регулюванні трудових відносин, яка враховує специфіку кризового періоду, є основою забезпечення довгострокової стабільності підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дзямулич М. І. Заробітна плата, як ціна робочої сили в умовах ринкових трансформацій. *Науковий вісник ВДУ (Серія: економічні науки)*. 2001. № 3. С. 118–121.
2. Дзямулич М. І., Урбан О. А., Гура О. С. Програмно-цільовий метод як домінуючий елемент системи управління персоналом в умовах формування глобальної економіки. *Економічний форум*. 2019. № 3. С. 193–197.
3. Довганик Н. М., Чалюк Ю. О. Концепція глобальної освіти в історичній ретроспективі. *Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти*. 2018. № 1. С. 22–29.
4. Довганик Н. М., Чалюк Ю. О. Типологізація реформ місцевого самоврядування. *Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. Т. 31 (70). № 4. С. 42–47.
5. Чалюк Ю. О. PEST-аналіз причин міграції населення України до країн Євросоюзу. *Інфраструктура ринку*. 2020. № 49. С. 61–67.
6. Шматковська Т. О., Дзямулич М. І. Стратегічний управлінський облік в умовах цифрової економіки. *Галицький економічний вісник*. 2022. Том 74. № 1. С. 61–67.
7. Шматковська Т. О., Дзямулич М. І. Сучасні інформаційні та комунікаційні технології в професійній діяльності у системі нових тенденцій цифровізації економіки. *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»*. 2021. № 18(71). С. 248–255.

REFERENCES:

1. Dziamulych, M. I. (2001). Zarobitna plata, iak tsina robochoi syly v umovakh rynkovykh transformatsii [Wages as the price of labor force in conditions of market transformations]. *Naukovyi visnyk VDU (Serii: ekonomichni nauky)*, vol. 3, pp. 118–121 (in Ukrainian).
2. Dziamulych, M. I., Urban, O. A., & Gura, O. S. (2019). The program-target method as a dominant element of the personnel management system in the conditions of the formation of the global economy [Prohramno-tsilovyi metod yak dominuiuchy element systemy upravlinnia personalom v umovakh formuvannia hlobalnoi ekonomiky]. *Ekonomichnyi forum*, vol. 3, pp. 193–197 (in Ukrainian).
3. Dovhanyk, N. M., & Chaliuk, Yu. O. (2018). Kontseptsii hlobalnoi osvity v istorychnii retrospektyvi [The concept of global education in historical retrospect]. *Mizhnarodni vidnosyny: teoretyko-praktychni aspekty*, vol. 1, pp. 22–29 (in Ukrainian).
4. Dovhanyk, N. M., & Chaliuk, Yu. O. (2020). Typolohizatsiia reform mistsevoho samovriaduvannia [Typology of local self-government reforms]. *Vcheni zapysky TNU im. V. I. Vernadskoho. Serii: Ekonomika i upravlinnia*, vol. 31(70), part 4, pp. 42–47 (in Ukrainian).
5. Chaliuk, Yu. O. (2020). PEST-analiz prychn mihratsii naselennia Ukrainy do krain Yevrosoiuzu [PEST-analysis of the reasons for migration of the population of Ukraine to the European Union]. *Infrastruktura rynku*, vol. 49, pp. 61–67 (in Ukrainian).
6. Shmatkovska, T. O., & Dziamulych, M. I. (2022). Stratehichniy upravlinskyi oblik v umovakh tsyvrovoi ekonomiky [Strategic management accounting in the digital economy]. *Galytskyi ekonomichnyi visnyk*, vol. 74(1), pp. 61–67 (in Ukrainian).
7. Shmatkovska, T. O., & Dziamulych, M. I. (2021). Suchasni informatsiini ta komunikatsiini tekhnologii v profesiinii diialnosti u systemi novykh tendentsii tsyvrovizatsii ekonomiky [Modern information and communication technologies in professional activity in the system of new trends in digitalization of the economy]. *Ekonomichni nauky. Seria "Regionalna ekonomika"*, vol. 18(71), pp. 248–255 (in Ukrainian).