**Трудове право**

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.17552249>**Трудовий комплаєнс: загальнотеоретичні аспекти та організаційно-правові проблеми впровадження****Терела Галина Василівна,**

доктор юридичних наук, доцент,

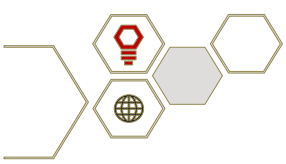
доцент кафедри теоретико-правових дисциплін

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,

м. Полтава, Україна, <https://orcid.org/0000-0001-5102-7068>**Прийнято: 22.10.2025 | Опубліковано: 31.10.2025**

Анотація. Актуальні на сьогодні пошуки оптимального правового регулювання сфери трудових відносин ставлять на порядок дня унормування нового для національної правової системи інституту комплаєнсу загалом та у сфері найманої праці зокрема. **Метою** статті є обґрунтування соціально-правової природи інституту комплаєнсу та доцільності закріплення відповідної термінології в проєкті Трудового кодексу України. **Методологічну основу** склали загальнонаукові методи аналізу і синтезу, які були застосовані для критичного аналізу наукової літератури та понятійно-категоріального апарату. Формально-юридичний метод дозволив проаналізувати нормативні дефініції. В рамках системного підходу розкрито соціально-правову природу комплаєнсу. У **висновках** акцентується, що трудовий комплаєнс можна розглядати у вузькому та в широкому значенні. У вузькому його розуміють як одну з моделей нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства. У широкому – як



процес/механізм, що включає сукупність засобів (політика комплаєнсу, програма комплаєнсу/відповідності, кодекс поведінки, система внутрішнього контролю, аудит та моніторинг), спрямованих на досягнення стану відповідності фактичних правових відносин як законодавчим вимогам, так і локальним нормативним актам. Правова природа комплексного за своїм характером правового інституту передбачає доцільність використання узгодженої термінології як в актах господарського законодавства, так і трудового. Це зумовлює доцільність розширення термінології проєкту Трудового кодексу України поняттями «комплаєнс», «програма з комплаєнсу (відповідності)», «кодекс поведінки», що сприятиме реалізації принципу правової визначеності.

Ключові слова: комплаєнс, програма з комплаєнсу (відповідності), кодекс поведінки, децентралізація правового регулювання, дотримання трудового законодавства, трудові правовідносини.

Compliance in Labour Relations: Theoretical Foundations and Legal Challenges of Implementation

Terela Halyna Vasylivna,

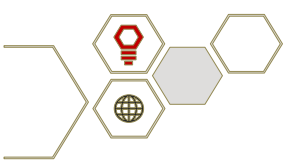
Doctor of legal Sciences, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Theoretical and Legal Disciplines

Poltava Law Institute of Yaroslav Mudryi National Law University,

Poltava, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0001-5102-7068>

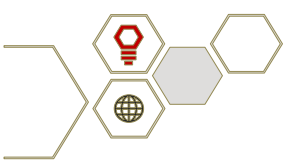
Abstract. The growing importance of ensuring proper regulation in the field of labour relations has brought to the forefront the need to conceptualize and institutionalize compliance in labour relations as a new phenomenon within the national legal system. The article aims to substantiate the socio-legal nature of the compliance institution and to justify the necessity of introducing appropriate



terminology into the draft Labour Code of Ukraine. The methodological basis consists of general scientific methods of analysis and synthesis, applied for the critical examination of academic literature and the conceptual-categorical framework. The formal-legal method made it possible to analyse normative definitions. Within a systematic approach, the socio-legal essence of compliance is revealed. The conclusions emphasize that compliance in labour relations can be considered in both a narrow and a broad sense. In the narrow sense, it is understood as one of the models of supervision (control) over compliance with labour legislation. In the broad sense, it represents a process or mechanism that includes a set of tools (compliance policy, compliance/conformity program, code of conduct, internal control system, audit and monitoring) aimed at achieving conformity of actual legal relations to legislative requirements as well as to local regulatory acts. The legal nature of this complex legal institution implies the expediency of using harmonized terminology in both business and labour legislation. This determines the necessity of expanding the terminology of the draft Labour Code of Ukraine with the concepts of “compliance”, “compliance (conformity) program”, and “code of conduct”, which will contribute to the realization of the principle of legal certainty. The study contributes to the development of a conceptual and legal framework for the institutionalization of compliance mechanisms within the framework of the labor law reform process in Ukraine.

Keywords: compliance, compliance (conformity) program, code of conduct, decentralization of legal regulation, observance of labour legislation, labour relations.

Постановка проблеми. Реформа трудового законодавства в сучасній Україні залишається однією із пріоритетних, оскільки відносини у сфері праці значною мірою визначають стан розвитку економіки держави, забезпечують життєстійкість суспільства в умовах воєнного стану. Прийнятий 22 квітня 2022 р. Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» у прикінцевих положеннях уповноважував уряд розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проєкт Трудового кодексу України. Актуальні на

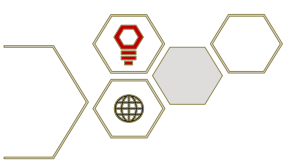


сьогодні пошуки оптимального правового регулювання сфери трудових відносин ставлять на порядок дня унормування нового для національної правової системи інституту комплаєнсу загалом та у сфері найманої праці зокрема.

У представленому дослідженні уперше в українській юридичній науці трудовий комплаєнс розглядається як окремий міжгалузевий правовий інститут, що поєднує норми трудового, господарського та корпоративного права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оскільки забезпечення дотримання корпоративного, господарського, трудового законодавства суб'єктами відповідних правовідносин є сутнісною складовою комплаєнс-програм, увагу теоретичним та практичним аспектам їх реалізації приділяли вчені у сфері права та корпоративного управління. Аналіз наукових праць дозволяє виокремити три основні напрями, що формують комплексне уявлення про міжгалузеву природу трудового комплаєнсу. Перший напрям представлений теоретичними напрацюваннями проблематики співвідношення державного та недержавного правового регулювання. Відповідні питання, які актуалізуються в контексті забезпечення дотримання трудового законодавства, досліджували О. Р. Дашковська [1], Я. Айрес, Дж. Брейтвейт [2], О. Лобель [3], Д. Дж. Дурі [4], Г. Давидов [5]. До проблеми чинників, що впливають на дотримання людьми правил поведінки, зверталися С. Гехтер, Л. Моллеман, Д. Нозенцо [6]. Р. Ф. Сайєд аналізував проблему дотримання трудових стандартів з використанням, зокрема, теорії комплаєнсу [7].

Другий напрям охоплює наукові праці, в яких різноаспектно розглядається соціально-правова природа комплаєнсу. Так, бразильські вчені Ф. У. Перейра та Л. Б. Верланг привернули увагу до засад, на яких ґрунтуються програми комплаєнсу/відповідності, акцентувавши на необхідності забезпечення належної комунікації в організаціях задля доведення стандартів та корпоративних правил до працівників з метою засвоєння ними законодавчо визначених вимог та, як наслідок, запобігання порушенням [8]. Н. В. Сметаніна розглядає комплаєнс як засіб запобігання корупції, засіб захисту, здійснюваний відповідним підрозділом

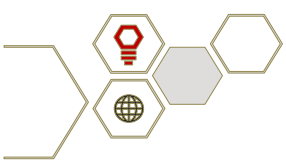


(органом/відділом/особою) внутрішнього контролю на підприємстві [9]. О. Кисельова акцентує на питанні впровадження системи трудового комплаєнсу та визначає його як систему заходів щодо забезпечення дотримання законодавства роботодавцями та іншими суб'єктами трудових правовідносин [10].

Третій напрям стосується порівняльно-правових досліджень інспекцій праці та їх організаційно-правових моделей, однією з яких є комплаєнс-модель. Зокрема, це роботи В. Ріхтгофена [11], Д. Маковського [12], Д. Вейла [13], Г. Бенсусан [14]. У попередніх роботах нами також досліджувалися історико-правові моделі нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та акцентувалося на проблемних питаннях їх застосування, ефективності та перспектив розвитку [15; 16].

Джерельну базу дослідження складають законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти, в яких визначені поняття комплаєнсу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас, враховуючи різні підходи до розуміння комплаєнсу у сфері права загалом та у сфері правового регулювання трудових відносин зокрема, питання пошуків оптимального балансу методів державного/централізованого та недержавного/децентралізованого/локального регулювання у сфері праці задля забезпечення дотримання трудового законодавства та захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців, набуває нових відтінків та актуальності. Зокрема, є потреба в дослідженні загальнотеоретичних аспектів нового комплексного за своєю природою правового інституту та обґрунтування доцільності закріплення на нормативному (трудового права) рівні поняття комплаєнсу. Це зі свого боку передбачає урахування наявних доктринальних підходів, проведення аналізу нормативних дефініцій комплаєнсу, врахування зарубіжного досвіду, зокрема, Німеччини, Данії, Латвії у сфері трудового контролю через compliance-моделі.



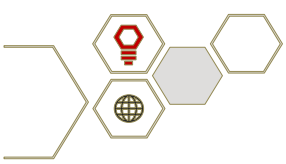
Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування соціально-правової природи інституту комплаєнсу та доцільності закріплення відповідної термінології в проєкті Трудового кодексу України.

Для досягнення поставленої мети нами визначені такі завдання:

- проаналізувати теоретичні підходи у вітчизняному та зарубіжному правничому науковому дискурсі до визначення сутності комплаєнсу та його місця у сфері трудових правовідносин;
- охарактеризувати нормативно визначені поняття комплаєнсу у національному законодавстві;
- окреслити перспективи застосування трудового комплаєнсу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «комплаєнс» походить від англ. «to comply», що означає «відповідати, підкорятися, виконувати, задовольняти, виконувати щось нав'язане» [8, р. 3]. У ряді країн, зокрема, у Великобританії, США на нормативному рівні закріплена вимога стосовно необхідності впровадження комплаєнс-програм/програм відповідності у практику діяльності підприємств, установ та організацій, що розцінюється як показник надійності функціонування на ринку праці [10, р. 22].

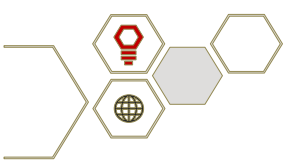
В Україні «комплаєнс» закріплений як на законодавчому рівні у Податковому кодексі України (далі – ПКУ) (пп. 14.1.221 п. 14.1. ст. 14) [17], законах України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» (п. 24 ч. 1 ст. 25) [18], «Про фінансові послуги та фінансові компанії» (п. 22 ч. 1 ст. 1) [19], так і в цілому ряді підзаконних нормативно-правових актів, наприклад, «Ліцензійних умовах провадження господарської діяльності на ринку природного газу», затверджених постановою НКРЕКП від 16.02.2017 № 201 (абз. 4 п. 1.3 гл. 1) [20]. Якщо узагальнити нормативні визначення, то за винятком ПКУ, законодавець визначає комплаєнс як регламентований внутрішніми документами безперервний процес, спрямований на забезпечення та покращення: по-перше, опису внутрішніх процесів, пов'язаних із провадженням



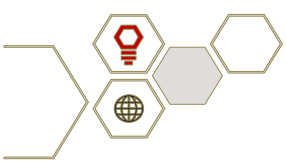
професійної діяльності; по-друге, відповідності внутрішніх документів вимогам законодавства; по-третє, виконання працівниками правил та процедур, визначених на рівні організації. Крім того, деякі з ліцензійних умов провадження господарської діяльності, передбачають для ліцензіатів, з-поміж іншого, вимогу розробки політики і програми з комплаєнсу (відповідності) та кодексу поведінки [21] із визначеними в останньому корпоративної етики та індивідуальних правил/стандартів поведінки працівників, що ґрунтуються на засадах «прозорості, об'єктивності, незалежності, недискримінаційності і дотримання яких є обов'язковим для всіх працівників» [22]. Водночас розроблені проекти Трудового кодексу України, Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» не містять жодних положень, які б стосувалися реалізації політики з комплаєнсу. При цьому не можна не погодитися із висловленою в літературі точкою зору, згідно з якою практики, які сприяють дотриманню правил, стандартів та етичної поведінки в організаціях, не можуть залишатися поза сферою трудового права [8, р. 3]. У зв'язку з цим виникає ряд питань стосовно правової природи названого інституту.

У правничій науці склалося кілька підходів до визначення сутності комплаєнсу та його місця у сфері трудових правовідносин. Причому поняття комплаєнсу застосовується як для характеристики організаційно-правових моделей нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, так і в якості внутрішнього (корпоративного) інструменту забезпечення належного стану правовідносин між працівниками та роботодавцем.

Стосовно зовнішніх чинників захисту прав та законних інтересів учасників трудових відносин, що реалізується за допомогою інституту державної інспекції праці, комплаєнс-модель нагляду (контролю) характеризується спрямованістю на досягнення мети забезпечення дотримання законодавства про працю, не обов'язково використовуючи при цьому метод примусу у вигляді переслідування, застосування кримінальних покарань чи адміністративних стягнень (звісно, останні застосовуються як крайній захід) [11, р. 37]. Натомість



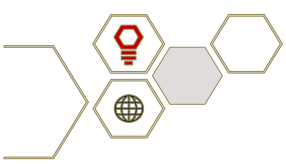
за комплаєнс-моделі домінуючим засобом роботи інспекції праці є превентивні інструменти – надання інформаційно-консультативних (консалтингових) послуг, які мають спонукати роботодавців самостійно вирішувати проблеми у сфері безпеки та охорони здоров'я на основі рекомендацій, розроблених соціальними партнерами, профілактична та контрольна діяльність інспекції [12, s. 177]. Для прикладу, в Стратегії діяльності Державної інспекції праці Латвії на 2021–2023 рр. акцентується на таких стратегічних цілях: ефективний і превентивний процес перевірок компанії та комплаєнс; клієнтоорієнтоване консультування, надання доступних та зручних послуг; цільове інформування громадськості; розвиток кадрових ресурсів, модернізація та вдосконалення внутрішніх процесів [23]. Водночас, як зауважує Г. Бенсусан, для належного функціонування консультативної моделі/моделі відповідності необхідна реальна загроза санкцій. Окрім того, така модель зазвичай передбачає широке застосування «дискреційних повноважень у інспекційній діяльності, умови, яка не є доцільною в країнах з високим рівнем корупції та крихкості верховенства права» [14, р. 992]. Навпаки, міцні традиції поваги до законності в правових державах уможлиблюють застосування моделі відповідності. Досвід Данії, Норвегії, Фінляндії, Швеції, Німеччини (держави з найвищим Індексом верховенства права у 2024 р. [24]) стосовно спільних заходів держави, роботодавців і працівників із забезпечення належного робочого середовища підтверджують ефективність такої моделі. Звісно, не виключається модель стримування з огляду на національні традиції, що формувалися під впливом усієї сукупності соціально-економічних та політико-правових передумов. На практиці, у «чистому вигляді», в сучасних демократичних, правових, соціальних державах такі моделі не застосовуються, йдеться про переважне застосування інформаційно-консультативних заходів у поєднанні з внутрішнім трудовим комплаєнсом чи санкціями, їх взаємодоповнюваність [16, с. 115]. Стиль правозастосування за моделі відповідності ґрунтується на переговорах, угодах, навчанні, рекомендаціях як на засобах досягнення відповідності закону. Отже,



комплаєнс-модель нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства може бути ефективною за одночасних зусиль, спрямованих на забезпечення дотримання законодавства безпосередньо на рівні підприємств, установ, організацій.

В якості внутрішнього (корпоративного) інструменту здебільшого приватні ініціативи комплаєнсу розцінюють як прояв застосування теоретичної парадигми «децентрованого регулювання», за якого нормотворчі повноваження є багаторівневими, що дозволяє існувати плюралістичному діапазону правових порядків, рівних/еквівалентних державному [10, р. 23]. З одного боку, самоврядні/недержавні правила характеризуються відсутністю ознак формальної визначеності, а з іншого боку, безпосередня участь суб'єктів правовідносин, на яких власне і будуть поширюватися такі правила, перетворює їх на більш гнучкі та динамічні. Як наслідок, такі правила сприяють забезпеченню гармонійної взаємодії «норм моралі, бізнес-етики та законодавства шляхом розробки стандартів поведінки, кодексів кращих практик, типових правил ведення бізнесу та кодексів етики» [9, с. 41, 43], впливають на стан правосвідомості та правової культури. Таке поєднання державного та недержавного правового регулювання особливо характерне для трудового права, яке, як відомо, є симбіозом приватного та публічного права з відповідним поєднанням централізованого/імперативного та децентралізованого/автономного методів правового регулювання. Визнаючи зростаючу тенденцію до альтернатив «м'якого права» або «нового управління», Гай Давидов розцінює їх як додаткове неформальне регулювання та водночас слушно застерігає від підміни такими альтернативами мінімальних трудових стандартів, які мають визначатися на законодавчому рівні та забезпечуватися державним примусом [5, р. 68].

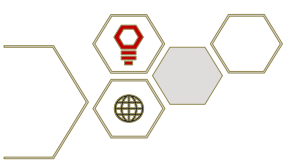
Фахівці пов'язують комплаєнс із належною діловою практикою та розцінюють його як модель ефективного корпоративного управління, покликану протидіяти зловживанням владою в компаніях та бути інструментом управління



ризиками. Р. Ф. Сайєд, досліджуючи дотримання трудових стандартів з використанням теорії комплаєнсу, концепції цілепокладання С. Лінденберга та концепції генерації варіантів А. Каліс, доходить висновку, що відповідність мотивується як загрозою санкцій (зовнішні чинники), так і заходами заохочення (внутрішні чинники), а тому підхід до вирішення проблеми має бути комплексним [7].

Провівши експерименти із залученням 14034 учасників з метою визначення чинників, які впливають на дотримання встановлених правил, С. Гехтер, Л. Моллеман та Д. Нозенцо розробили фреймворк CRISP, у якому відповідність правилам («conformity» – С) обґрунтовується як функція чотирьох мотивацій: внутрішньої поваги до правил («intrinsic respect for rules» – R), зовнішніх стимулів («extrinsic incentives» – I), соціальних очікувань («social expectations» – S) та соціальних уподобань («social preferences» – P) [6]. При цьому до уваги дослідниками бралися не тільки норми, встановлені державою, але й неформальні соціальні та моральні норми. Вчені дійшли висновку, що найбільший вплив на дотримання правил мають повага до правил та соціальні очікування. Видається, що такі стимули будуть більш дієвими на окремо взятих підприємствах, установах, організаціях, якщо до їх написання будуть залучені як представники від адміністрації, так і від трудових колективів. Такі правила, розроблені на засадах соціального діалогу, мають враховувати спільні цінності та загальний інтерес (всіх і кожного) щодо розвитку організацій, створення сприятливого середовища для реалізації потенціалу всіх учасників трудових відносин.

Саме тому комплаєнс визначають і як механізм, спрямований на досягнення місії, бачення та цінностей організації [8, р. 4], що засвідчує його роль не лише як інструменту формального дотримання правил, а значно ширшого інституту за своїм призначенням. В основі такого механізму лежить програма відповідності – документ, що слугує своєрідною «дорожньою картою» розвитку організації. До засобів виконання комплаєнс-програм зазвичай



відносять: зобов'язання керівництва, спрямовані на реалізацію місії та візії розвитку організації; наявність механізму аналізу ризиків; кодекс поведінки; внутрішній контроль; систему навчання, консультацій та інформування як працівників, так і роботодавців; систему звітності, порядок внутрішніх розслідувань невідповідностей; комплексні перевірки; аудит і моніторинг. Схематично модель трудового комплаєнсу зображена на рис. 1.

Про актуальність комплаєнсу свідчить поява у 2014 році нового стандарту, підготовленого Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO), – ISO 19600 «Система управління відповідністю – Керівні принципи». На сьогодні чинним є стандарт ISO 37301:2021 «Системи управління відповідністю – Вимоги з інструкціями щодо використання», у якому визначено поняття «культури комплаєнсу» як цінностей, етики, переконань та поведінки, які існують в організації та завдяки взаємодії із системою контролю цієї організації формують норми поведінки, які сприяють дотриманню встановлених вимог [27]. Застосування стандарту у практиці корпоративного управління через вибір відповідних засобів комплаєнс-контролю сприяє зниженню правових та репутаційних ризиків у господарській діяльності організації.

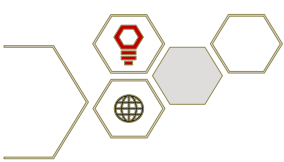
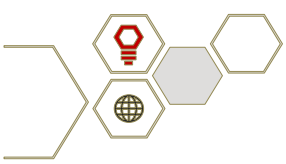


Рис. 1. Модель трудового комплаєнсу: державне та корпоративне регулювання

Джерело: власна розробка автора

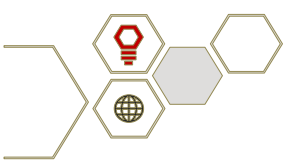
Висновки. Таким чином, трудовий комплаєнс можна розглядати у вузькому та у широкому значенні. У вузькому його розуміють як одну з моделей нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства. У широкому – як



процес/механізм, що включає сукупність засобів (політика комплаєнсу, програма комплаєнсу/відповідності, кодекс поведінки, система внутрішнього контролю, аудит та моніторинг), спрямованих на досягнення стану відповідності фактичних правових відносин як законодавчим вимогам, так і локальним нормативним актам. Правова природа комплексного за своїм характером правового інституту передбачає доцільність використання узгодженої термінології як в актах господарського законодавства, так і трудового. Це зумовлює доцільність розширення термінології проєкту Трудового кодексу України поняттями «комплаєнс», «програма з комплаєнсу (відповідності)», «кодекс поведінки», що сприятиме реалізації принципу правової визначеності. Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення методичних рекомендацій щодо імплементації трудового комплаєнсу у практику кадрового менеджменту та охорони праці.

Список використаних джерел:

1. Дашковська О. Недержавне правове регулювання: окремі загальнотеоретичні аспекти. *Філософія права і загальна теорія права*. 2020. № 1. С. 38–52. DOI: <https://doi.org/10.21564/2227-7153.2020.1.219038> (дата звернення: 02.08.2025).
2. Ayres I., Braithwaite J. *Responsive Regulation, Transcending the Deregulation Debate*. New York, Oxford: Oxford university press, 1992. 205 p.
3. Lobel O. Interlocking Regulatory and Industrial Relations: The Governance of Workplace Safety. *Administrative Law Review, San Diego Legal Studies Paper*. 2005. № 07–34. P. 44.
4. Doorey D. J. A Model of Responsive Workplace Law. *Osgoode Hall Law Journal*. 2012. No 50. Pp. 47–91.
5. Davidov Guy. The Enforcement Crisis in Labour Law and the Fallacy of Voluntarist Solutions. *International Journal of Comparative Labour Law and*



Industrial Relations. 2010. Vol. 26. Pp. 61–82.

URL: <https://ssrn.com/abstract=1549699> (дата звернення: 02.08.2025).

6. Gächter S., Molleman L., Nosenzo D. Why people follow rules. *Nature Human Behaviour*. 2025. № 9. Pp. 1342–1354. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41562-025-02196-4> (дата звернення: 02.08.2025).

7. Robayet Ferdous Syed. Labor standards, labor policy, and compliance mechanism: a case study in Bangladesh. *Labor History*. 2023. Vol. 65 (2). Pp. 256–272. DOI: <https://doi.org/10.1080/0023656X.2023.2272124> (дата звернення: 02.08.2025).

8. Pereira F. U., Werlang L. B. Communication and Training as Tools of a Labor Compliance Program. *Journal of Law and Corruption Review*. 2022. Vol. 4. Pp. 1–9. DOI: <https://doi.org/10.37497/CorruptionReview.4.2022.68> (date accessed: 02.08.2025).

9. Сметаніна Н. В. Значення впровадження комплаєнс-програм для зростання прозорості українського бізнесу / Н. В. Сметаніна, Д. І. Попова. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 3. С. 266–269.

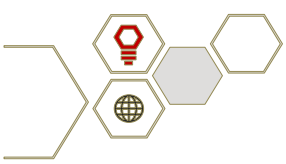
10. Kiselyova E. Labor Compliance as an Instrument of Labor Relations Control. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*. 2020. vol. 3(1). Pp. 21–32. DOI: [10.33382/cejllpm.2020.04.02](https://doi.org/10.33382/cejllpm.2020.04.02) (дата звернення: 02.08.2025).

11. Richthofen von W. Labour inspection: A guide to the profession. Geneva: International Labour Office, 2002. 367 p.

12. Makowski D. Modele organizacji inspekcji pracy w Polsce i na świecie w świetle art. 7 Konwencji nr 129 Międzynarodowej Organizacji Pracy. *Studia prawno-ekonomiczne*. 2012. T. LXXXV, S. 167–187.

13. Weil D. A Strategic Approach to Labor Inspection. *Boston U. School of Management Research Paper*. 2008. No. 2009–4. 56 p.

14. Bensusán G. La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Estudios Sociológicos*. 2009. Vol. XXVII. Núm. 81,



septiembre-diciembre.

P. 989–1040.

URL:

<https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf> (дата звернення: 02.08.2025).

15. Terela H., Strilets V. Development of labor inspection models in the context of international and European legal standards. *Cuestiones Politicas*. 2024. Vol. 42. № 80. Pp. 196–213. DOI: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4280.10> (дата звернення: 02.08.2025).

16. Терела Г. В. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю в Україні: історичний досвід і сучасність: монографія. Полтава: Копі-Центр, 2024. 459 с.

17. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 02.08.2025).

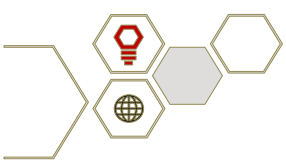
18. Про ринки капіталу та організовані товарні ринки: Закон України від 23.02.2006 № 3480-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15#Text> (дата звернення: 02.08.2025).

19. Про фінансові послуги та фінансові компанії: Закон України від 14.12.2021 № 1953-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1953-20#Text> (дата звернення: 02.08.2025).

20. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності на ринку природного газу: затв. постановою НКРЕКП від 16.02.2017 № 201. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0201874-17#Text> (дата звернення: 02.08.2025).

21. Про затвердження Змін до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності зі здійснення функцій оператора ринку: Постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг від 23.08.2022 № 989. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0989874-22#Text> (дата звернення: 02.08.2025).

22. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності зі здійснення функцій оператора ринку: затверджено Постановою НКРЕП від



27.12.2017 № 1466. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1466874-17#Text> (дата звернення: 02.08.2025).

23. Valsts darba inspekcijas darbības stratēģija 2021 – 2023 gadam. Rīga, 2021. 14 g. URL: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2189/download?attachment> (дата звернення: 02.08.2025).

24. Rule of Law Index. 2024. URL: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global/2024/> (дата звернення: 02.08.2025).

25. ISO 37301:2021(en) Compliance management systems — Requirements with guidance for use. URL: <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:75080:en> (дата звернення: 02.08.2025).