

6. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: [монография] / С.Ю. Головина. – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. – 180 с.
7. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 №246
8. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К.Ю. Мельник / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 432 с.
9. Єрьоменко В.В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців// Право України 1997. - №25. С - 52-55.
10. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
11. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С.М. Прилипо, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. 5-те вид., допов. - Х.: Право, 2014. - 760 с.
12. Терницький С.М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців: дис. ... канд. Юр. наук : 12.00.05 /С.М. Терницький/Луганськ.
13. Про державну службу України: Закон України від 10.12.2015 №889 –VIII // Відомості Верховної Ради. – 2016. - №4. - Ст.43.
14. Зеленський В.М. Щодо змісту основних принципів конкурсного відбору в трудовому праві України / В.М. Зеленський // Публічне право. – 2015. – № 3(19). – С. 396–398.
15. Колодій А.М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; 12.00.02 / А.М. Колодій / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 1998. – 382 с.

УДК 349.2

ЗАНФІРОВА Т.А., КОНОПЛЬОВА Н.В.

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті визначено, що удосконалення системи охорони праці на підприємстві в першу чергу залежить від комплексного підходу. Даний підхід має включати у себе не тільки пропозиції щодо покращення ситуації з охороною праці на самому підприємстві, а й покращення насамперед стану правового забезпечення такої охорони, тобто вдосконалення якості та повноти розробки відповідних законодавчих актів. Сьогодні в Україні діє понад дві тисячі нормативно-правових актів із забезпечення охорони праці, і це лише без урахування санітарних норм і правил. Не можна, також, залишати поза увагою і прагнення України приєднатися до Європейського Союзу, яке в свою чергу потребує адаптації наших законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці до директив і стандартів ЄС, а також до стандартів розроблених міжнародною спільнотою.

Ключові слова: шкідливі фактори виробництва, інструктаж працівників, підприємства, охорона праці.

В статье определено, что усовершенствование системы охраны труда на предприятии в первую очередь зависит от комплексного подхода. Данный подход должен включать в себя не только предложения по улучшению ситуации с охраной труда на самом предприятии, но и улучшение, прежде всего, состояния правового обеспечения такой охраны, т.е. совершенствование качества и полноты разработки соответствующих законодательных актов. Сегодня в Украине действуют более

© ЗАНФІРОВА Т.А. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)
 © КОНОПЛЬОВА Н.В. – помічник судді (Апарат апеляційного суду Запорізької області)

двух тысяч нормативно-правовых актов по обеспечению охраны труда, и это только без учета санитарных норм и правил. Нельзя также оставлять без внимания и стремление Украины присоединиться к Европейскому Союзу, которое в свою очередь нуждается в адаптации наших законодательных и нормативно-правовых актов об охране труда к директивам и стандартам ЕС, а также к стандартам разработанным международным сообществом.

Ключевые слова: вредные факторы производства, инструктаж работников, предприятия, охрана труда.

The article states that the improvement of the labor protection system at the enterprise primarily depends on an integrated approach. This approach should include not only proposals to improve the situation with labor protection at the enterprise, but also to improve the legal status of such protection, ie improving the quality and completeness of the development of relevant legislation. Today in Ukraine there are more than two thousand regulations on labor protection, and this is without taking into account sanitary norms and rules. Ukraine's aspirations to join the European Union, which in turn requires the adaptation of our labor protection legislation and regulations to EU directives and standards, as well as to standards developed by the international community, cannot be ignored.

Key words: harmful factors of production, instruction of workers, enterprises, labor protection.

Актуальність дослідження. Людське життя – це найвища соціальна цінність, і ніякими обставинами не можна виправдати смерті людини. На сьогоднішній день, робочі місця які пропонують роботодавці, повинні в першу чергу бути безпечними та не мати шкідливих умов праці. Така, необхідність обумовлена тим, що лише живий і достатньо здоровий працівник може найефективніше працювати на підприємстві, а також зможе захистити свої законні права на достойну заробітну плату, на соціальний захист, на відпочинок і оздоровлення, а у майбутньому забезпечити для себе пристойне пенсійне життя.

Крім того, актуальність дослідження даної теми полягає і в тому, що нинішній стан охорони праці працівників на підприємствах усіма органами державного управління, незалежними та іноземними експертами, а також фахівцями профспілок, визнається критичним. В основному, така проблема полягає у тому, що роботодавці дотримуються вимог безпеки праці, технологічного процесу та організації виробництва, лише на папері. Нажаль на практиці не всі підприємства дотримуються навіть елементарних норм безпеки праці, і лише одиниці проводять усі необхідні заходи щодо зниження професійних ризиків. Таким чином, можна зазначити, що вдосконалення охорони праці на підприємстві, набуває особливо важливого суспільного значення, що спрямоване на збереження здоров'я і життя працюючих та сприяє більш ефективному попередженню нещасних випадків на виробництві, а також професійних захворювань та поліпшення умов праці на них.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням окремих аспектів зазначених питань займалися Б.Г. Ананьев, Є.О. Геврик, Г.Г. Гогіташвілі, В.А. Девісілов, М.І. Іншин, Ю.Ю. Івчук, А.А. Івакін, Л. Керб, І.Я. Кисельов, В.А. Кобець, О.Е. Кружилко, О.О. Мавед, Т. Мататова, О.В. Матвієнко, В.М. Москальова, О.Ю. Нетудихатка, О.М. Обушенко, М.С. Петрова, С.Н. Петров, С.М. Прилипко, В.С. Соловйов, К.Н. Ткачук, С.П. Ткачук, Е.В. Халін, Г.І. Чанишева, В. Чинков, В. Шастак, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Важливість та недостатнє опрацювання зазначеної проблеми вказує на необхідність її подальшого дослідження.

Метою даної статті є повний та всебічний аналіз запропонованих вченими пропозицій, щодо покращення системи охорони праці на підприємствах, включаючи аналіз законодавчої бази, як національного рівня, так і міжнародного, а також проведення аналізу та характеристики нових викликів в галузі охорони праці, які спричинені сучасними соціально-економічними умовами. Крім того, мета даної статті полягає у запропонуванні нових шляхів поліпшення на підприємствах рівня охорони праці.

Викладення основного матеріалу. На сьогоднішній день стан охорони праці у світі стає все більш актуальною проблемою як для приватного сектору та держави так і для міжнародної спільноти взагалі. Міжнародна організація праці досліджує цю проблему в рамках своїх програм. Наприклад, «Програми гідної праці». Таку високу увагу до проблем охорони праці можна

пояснити тим, що кожного року, не дивлячись на проведенні заходи у цій сфері, в різних країнах рівень травматизму пов'язаного з виробничим процесом, враховуючи також травматизм зі смертельними наслідками, лише зростає. Зростає також рівень і профзахворювань. Така ситуація відбувається навіть в країнах де, охороні праці приділяється підвищена увага. В рамках охорони праці досліджуються питання, щодо здоров'я працівника, його самопочуття, та виникнення факторів, які впливають на безпеку праці на підприємствах.

Ситуацію на території України у сфері охорони праці можна охарактеризувати наступними чинниками: - втратами країни в економічному секторі, через значну захворюваність працівників відбувається тимчасова втрата працездатності, високий рівень виробничого травматизму, виникнення нових видів професійних захворювань та підвищення кількості людей-інвалідів; - низьке фінансування на підприємстві заходів з підвищення забезпечення охорони праці; - незбалансованою системою управління охороною праці на державному рівні; - приховування великої кількості нещасних випадків на виробництві від проведення розслідування і їх обліку, надання не об'єктивної кваліфікації їх як непов'язаних з виробництвом; - відсутність достовірної та повної інформації про стан охорони праці, інформації про кількість професійних захворювань та нещасних випадків; - відсутність системи медицини у даній сфері, що має негативний вплив на виявлення захворювань працівників, відсутність систематичної медичної реабілітації (не проведення регулярних медичних оглядів, диспансеризації робітників). Такі чинники у свою чергу призводять до погіршення здоров'я працівників, зниження їх продуктивності, рівня професійної придатності, а також стримують впровадження інновацій та інвестицій.

Так, у своїх дослідженнях щодо наведення пропозицій по удосконаленню охорони праці на підприємстві Г.Г. Гогіташвілі зазначав, що втрати на підприємстві залежать від його рівня охорони праці. Так, через нещасні випадки на виробництві підприємство може зазнати значних витрат часу, збільшення виплат страхових внесків, швидкого технічного зношення або повна втрата обладнання, сплачення великих штрафних санкцій, а також зазнати великих виплат на проведення експертиз різного характеру. Крім того, існує категорія аварій, які можуть спричинити на підприємстві катастрофічні наслідки. В наслідок чого можливі техногенні катастрофи, а в найліпшому варіанті такі аварії закінчуються існуванням підприємства на економічному ринку. В охорону праці слід включати не тільки недопущення травматизму чи профзахворювань працівників на підприємстві, а й безпеку продукції, яка виробляється. Також не менш важливо до охорони праці включати і стан навколишнього середовища, враховуючи той факт, що більшість підприємств сьогодні, намагаються вести еко-політику. Крім того, в охорону праці на підприємстві слід включати стан і безпеку, як простих відвідувачів, так і робітників з підрядних організацій, тощо. Так, Г.Г. Гогіташвілі виділив сім сучасних основних підходів до наведення пропозицій по удосконаленню охорони праці на підприємстві, а саме: економічний підхід, управління на підставі оцінки ризику, цілеспрямоване планування, корегуючі й запобіжні дії, конкретне запобігання, заохочення і співпраця усіх працівників, подальше вдосконалення системи [1, с. 118-119].

Крім того, в окрему групу Г.Г. Гогіташвілі виділив систему підходів західних країн. В дану систему автор відніс: — підхід OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment System) — система управління безпекою і гігієною праці, котра діє з 1999 р. і застосовується для аудиту та видачі сертифікатів на системи управління охороною праці; — підхід ISRS (International Safety Rating System), який базується на концепції Loss Control Management, тобто оцінці безпеки на підприємстві управління втратами; призначений для оцінки ефективності управління охороною праці та її сертифікації; — управління ризиком на підприємстві; — інтеграція системи управління охороною праці з управлінням якістю (ISO 9001:2000), охороною навколишнього середовища (ISO 14001:1996) і безпекою (OHSAS 18001:1999) [1, с. 128-129].

Таким чином, дана позиція автора має як переваги, так і недоліки, це пояснюється тим, що підхід який був ним обраний має достатньо вузьку сферу дії. І це не дивно, бо він полягає в основному в зміні стилю мислення як роботодавців, керівників так і самих робітників. Тобто фактично, цей підхід направлений з середини самого підприємства і діє лише в його рамках. Тут можна навести приклад, щодо запровадження на підприємстві еко-технологічної політики, яка у свою чергу має позитивний вплив не тільки на навколишнє середовище, а й на стан самих працівників, що у своїй сукупності показує підвищення рівня безпеки праці на такому підприємстві. Якщо, говорити про недоліки, то тут слід зазначити те, що не зрозуміло чому автор виніс в окрему групу підходи які застосовують західні країни, і відвів їм другорядне місце. Крім того, автор абсолютно в своєму підході опускає пропозиції, щодо вдосконалення національного законодавства з охорони праці, тобто покращення рівня безпеки праці у повній мірі лягає на совість та

плечі підприємств. Проблема такого підходу полягає ще і в тому, що на сьогоднішній день існує досить мала кількість досвідчених керівників, які слідують таким пропозиціям, аби покращити на своїх підприємствах охорону праці та ще й до того ж застосовують досвід західних колег. Крім того, слід зазначити, що недоліком підходів які використовують західні країни, є те, що їх дотримання та виконання покладається виключно на розсуд самих підприємств. Однак, можна зазначити і позитивні моменти. Так, наприклад підхід BS OHSAS 18001 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці» може використовуватися будь-якою компанією, що бажає впровадити сучасний підхід, який забезпечує скорочення ризиків для здоров'я та безпеки працівників, клієнтів і громадськості. Завдяки застосуванню цього підходу на підприємстві відбувається зменшення кількості нещасних випадків і професійних захворювань, скорочується період простоїв і пов'язаних з цим втрат, зменшення страхових випадків, збільшується ефективність управління ризиками для здоров'я виробничої безпеки, покращується імідж компанії, зростає лояльність ділових партнерів і розширюється коло нових клієнтів.

Наступний підхід, який слід розглянути це підхід системного управління охороною праці підприємства, або скорочено СУОП. Відповідно до даного підходу як зазначає К.Н. Ткачук для ефективної роботи системного управління охороною праці необхідно в першу чергу приділяти увагу тим засобам, які покращують стимулювання діяльності з охорони праці. Таким, чином, підвищення рівня стимулювання стане основним фактором зацікавленості працівників на підприємствах, щодо створення безпечних умов праці. Як зазначає автор стимулювання передбачає як моральне так і матеріальне заохочення, а також ряд санкцій за недотримання, порушення та невиконання відповідальною особою зобов'язань стосовно безпеки праці. Однак як зазначає сам автор більш прогресивною системою у цьому питанні є система управління охороною праці, яка базується на стандарті OHSAS 18001 "Системи менеджменту охорони професійного здоров'я та безпеки праці" та стандарті OHSAS 18001:2006 "Системи управління безпекою та гігієною праці" [2, с. 10-12].

Таким чином, можна зробити висновок, що системний підхід базується на принципі добровільного дотримання підприємствами вимог охорони праці, при цьому він виходить із закріпленого законодавчо припустимого рівня ризику для життя і здоров'я працюючих. Тобто, загальний системний підхід у таких системах управління, полягає головним чином на прийнятті конкретного рішення впливає оцінка ризику. Такий підхід носить назву, як ризико орієнтований підхід. Якщо розглядати даний підхід, то він складається з двох складових: 1) оцінка ризику; 2) управління ризиком.

Якщо говорити про позитивні сторони цього підходу, то вони полягають у тому, що сама його концепція протилежна підходу, при якому досягнення кращого результату в охороні праці задається впровадженням жорсткої системи нормативів, правил та стандартів. Однак така система дає можливість раціонально використовувати кошти підприємства, що спрямовуються на забезпечення охорони праці. Даний підхід також виявляється цікавим для підприємств, ще і тим, що при розробці будь-якого проекту, включається будь-який потенційний ризик чи небезпеку. Однак, недоліком цього підходу є те, що на практиці, не завжди вдається його застосувати.

Автори О.О. Мавед та О.Ю. Нетудихатка, в свою чергу, пропонують для покращення рівня охорони праці застосовувати комплексний підхід. В рамках цього підходу вони пропонують провести вдосконалення системи державного управління охороною праці в Україні та діяльності органів державного нагляду та контролю, дотримуючись при цьому вимог охорони праці, норм трудового законодавства. Для цього, автори пропонують закріпити в нормах права багаторівневість управління в області охорони праці, тобто в даному випадку мова йде про управління на державному, регіональному, місцевому та локальному рівнях. В даному випадку, збереження принципу централізованого регулювання питань нагляду і контролю за виконанням трудового законодавства покладається лише на державу. В рамках даного підходу автори акцентують увагу також і на необхідності притягнення до відповідальності посадових осіб не тільки у випадках, коли в результаті порушення охорони праці потягли за собою конкретні наслідки, а й вразі самого порушення встановлених норм з охорони праці. В рамках даного підходу для забезпечення охорони праці, автори також пропонують підприємствам в свою чергу проводити: обрання працівників за конкурсом, за результатами проведеного іспиту при прийнятті на роботу та за результатами кваліфікаційного іспиту, атестації; проводити оцінку працівників; введення на підприємстві дисципліни праці. Також, пропонується підприємствам розробити основні ознаки визначення кваліфікації персоналу, а також ознаки професійної підготовки і перепідготовки персоналу в світлі реформи трудового законодавства, дотримуватися правових норм, які регулюють працю осіб,

які вимагають особливого захисту, забезпечити на підприємстві безпеку праці, дотримуватися підприємствами правил охорони праці. Також, пропонується для покращення роботи з охорони праці в першу чергу це проводити розслідування та облік нещасних випадків на виробництві. Крім того, на думку авторів не в повній мірі використовуються дисциплінарні, адміністративні, цивільно-правові засоби дії на правопорушення в області охорони праці. В той же час, тільки комплексне використання кримінально-правових, цивільно-правових і інших засобів правового регулювання дозволить здійснювати виконання покарання і забезпечити певний превентивний і правовідновлювальний ефект. В останню чергу в рамках комплексного підходу пропозицій по удосконаленню охорони праці, автори радять підприємствам не порушувати права працюючих [3, с. 146-147].

Якщо аналізувати даний підхід, то він має більше недоліків, ніж переваг. Достатньо зрозуміло, що на практиці він мало ефективний та бюрократичний, що в свою чергу стає однією з причин побудови корупційних схем. Ще одним із недоліків даного підходу є те, що він конкретно націлений лише на державу, як головного суб'єкта в удосконаленні охорони праці на підприємстві, що в свою чергу говорить про його односторонність та неповноту. Єдиним позитивним моментом На нашу думку, в даному підході є ідея вдосконалення системи притягнення до відповідальності посадових осіб не тільки у випадках, коли в результаті порушення охорони праці потягли за собою конкретні наслідки, а й вразі порушення самих норм.

О.Л. Сорочинська в свою чергу, пропонує застосувати комунікативний підхід, щодо поліпшення умов праці на підприємстві. Так, на її думку, поліпшення охорони праці можливе лише через взаємодію відповідних органів влади з громадою. Для підтримання високого рівня безпеки праці на підприємстві, забезпечення нешкідливості і сприятливості умов праці необхідно застосовувати такі заходи, які дозволяють оцінювати стан охорони праці у всіх галузях народного господарства і на всіх рівнях виробничої діяльності, а також корегувати їх за необхідності. Таким чином, застосування таких заходів покладається на державні органи нагляду і контролю в галузі охорони праці. Також, на думку автора, для покращення стану охорони праці необхідна реалізація державних програм, головною метою яких буде покращення умов і охорони праці, а також дозволить розробити і впровадити державну систему наглядової, навчально-методичної та контрольної діяльності у сфері охорони праці. Крім того, О.Л. Сорочинська пропонує застосувати інтегративний підхід в рамках, якого покращення охорони праці буде відбуватися за рахунок інтеграції високих стандартів, які закріплені в директивах Європейського Союзу та адаптації їх в нормативно-правовій базі з питань охорони праці. Автор пропонує застосувати і інформаційний підхід, в рамках якого необхідно провести інформаційне забезпечення з питань охорони праці на національному та регіональному рівні. Автором також, було влучно зазначено, що забезпечення пріоритету здоров'я і життя працівника щодо результатів виробничої діяльності і створення безпечних і здорових умов праці на підприємстві і в організаціях усіх форм власності можливо лише за допомогою комплексного підходу, щодо вирішення задач охорони праці [4, с. 243-244].

На нашу думку, позиція даного автора має достатньо багато позитивних аспектів. Сьогодні не секрет, що для високого рівня охорони праці на підприємстві, слід застосовувати комплексний підхід. Проте, знову ж таки, у даному підході існують і свої недоліки. Так, автор підходу приділяє увагу інтеграції та імплементації у внутрішнє законодавство України лише директив Європейського Союзу, забуваючи при цьому вироблені стандарти у сфері охорони здоров'я міжнародною спільнотою. Також, авторка не вказала, які заходи потрібно проводити самим підприємствам аби покращити ситуацію з охороною праці.

На нашу думку, для удосконалення системи охорони праці на підприємстві слід застосувати комплексний підхід, який буде включати в себе по-перше, це аналіз ситуації з охороною праці, який має проводитися не лише державою чи самими підприємствами, а й громадськістю. По-друге, це аналіз та порівняння нормотворчої бази України з базами країн, які мають високий рівень охорони праці та перейняття їх методів, заходів та підходів. По-третє це звичайно імплементація та застосування на державному, регіональному та на місцевому (самих підприємствах) стандартів з охорони праці, які були вироблені як Європейським Союзом, так і міжнародною спільнотою. По-четверте, це запровадження на підприємствах культури охорони праці та зміни напрямку мислення, щодо запровадження нових стандартів та інновацій в сфері охорони праці.

Крім того, на нашу думку, ефективною пропозицією щодо покращення рівня охорони праці на підприємствах, це буде повне спрощення бюрократичної машини, яка у підприємствах забирає більше часу та витрат на її проходження, що у свою чергу не рідко закінчується розповсюдженням корупції, для її обходження. Таким чином, в нормативній базі України слід провести повну реорганізацію.

нізацію та прийняти ряд законодавчих актів, які б спрощували саму систему контролю та тиску з боку держави, і які б у свою чергу лише допомагали підприємствам покращити їх рівень охорони праці, а також спрямувати витрати, які виділяються підприємствами на обхід бюрократичної машини на впровадження нових методів та способів, щодо покращення безпеки праці.

Також, на нашу думку, було б доречно запропонувати підприємствам покращувати культуру працівників з охорони праці шляхом проведення круглих столів, семінарів, обговорень за участі представників влади, обговорюючи при цьому нагальні проблеми та потреби у сфері охорони праці та шляхи їх вирішення. Аби діалог був не лише формальним, а працював на практиці, можливо доцільно внести окремий розділ «Культура охорони праці» в профільний Закон, в якому слід надати право фізичним особам підприємствам та підприємствам створювати програму по проведенню ряду заходів, щодо покращення культури з охорони праці працівників, в той же час покладаючи на державу обов'язок в разі реалізації таких програм зменшувати розмір податку. Також необхідно закріпити за державою обов'язок, щодо організації та проведення безкоштовних круглих столів, навчання працівників підприємств та їх керівників тощо. Крім того, за державою слід закріпити обов'язок залучати до таких заходів міжнародних експертів, хоча б один раз на рік. Також доцільно нормативно закріпити, що діалог повинен відбуватися по всій території України, тобто на містах, в районах, селищах. За результатами таких діалогів повинні будуть писатися звіти, які повинні використовуватися державою, як основне джерело, при вирішенні проблем у сфері охорони праці. Такий підхід за своєю природою для підприємств є стимулюючим, а тому вони будуть зацікавлені у підвищенні культури та рівня охорони праці.

Висновки. Підсумовуючи слід відмітити, що удосконалення системи охорони праці на підприємстві в першу чергу залежить від комплексного підходу. Даний підхід має включати у себе не тільки пропозиції щодо покращення ситуації з охороною праці на самому підприємстві, а й покращення насамперед стану правового забезпечення такої охорони, тобто вдосконалення якості та повноти розробки відповідних законодавчих актів. Сьогодні в Україні діє понад дві тисячі нормативно-правових актів із забезпечення охорони праці, і це лише без урахування санітарних норм і правил. Не можна, також, залишати поза увагою і прагнення України приєднатися до Європейського Союзу, яке в свою чергу потребує адаптації наших законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці до директив і стандартів ЄС, а також до стандартів розроблених міжнародною спільнотою.

Крім того, було б доречно запропонувати підприємствам ряд заходів по покращенню охорони праці, які необхідно було б проводити, а саме: збір та аналіз інформації щодо стану безпеки праці на підприємстві; оцінювання вищезазначеної інформації; детальне вивчення умов праці співробітників та внесення пропозицій для розробки та запровадження абсолютно досконалих конструкцій охоронної техніки, блокувальних та запобіжних пристроїв та будь-яких засобів захисту від впливу шкідливих й небезпечних факторів виробництва; детальні інструктажі працівників підприємства щодо охорони праці на підприємстві; розроблення та впровадження інструкцій охорони праці та посадових інструкцій, що повністю відповідають специфіці діяльності підприємства; планові та позапланові перевірки на підприємстві та збір підписів відповідальних осіб щодо інструментів та строків усунення порушень, які було виявлено під час перевірки; проводити контроль за дотриманням правил техніки безпеки службовими особами підприємства та складання пропозицій планування діяльності служб, які спеціалізуються на галузевій безпеці праці; проводити консультації, щодо сертифікації та атестації виробничого устаткування й робочих місць на предмет відповідності всім вимогам охорони праці на підприємстві; проводити розробку та впровадження заходів, що направлені на запобігання випадків професійних хвороб та нещасних випадків, покращення умов праці та доведення їх до вимог законодавчих актів та законів охорони праці; проводити будь-які необхідні випробування та тестування, а також технічні огляди механізмів, машин та іншого робочого устаткування; виконувати приписи контролюючих органів у галузі охорони праці; проводити медичний огляд згідно вимог законодавства чітко за графіками та у встановлені строки. Таким чином, враховуючи великі темпи розвитку технологій, постійної зміни обладнання, методів праці, а також виникнення на підставі цих факторів нових небезпек, постійно буде існувати необхідність у розробці нових пропозицій по удосконаленню охорони праці на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посіб. / Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В.М. – К., 2007. – 367 с.

2. Ткачук К.Н. та інш. Управління охороною праці: Навч. посібник. / Ткачук К.Н., Мольчак Я.О., Каштанов С.Ф., Полукаров О.І., Ткачук К.К., Полукаров Ю.О., Стасюк В.М. - Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011. – С.10-12

3. Мавед О.О., Нетудихатка О.Ю. Безпека життєдіяльності: Правові основи безпеки життєдіяльності в системі юриспруденції / О.О. Мавед, О.Ю. Нетудихатка / За редакцією докт.мед. наук професора О.Ю. Нетудихатки. – Одеса: Сімекс-прінт, 2012 – С. 132-148

4. Сорочинська О.Л. Стан охорони праці в Україні та заходи для її поліпшення / О. Л. Сорочинська // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер. : Транспортні системи і технології. - 2014. - Вип. 24. - С. 240-247.

УДК 349.2

КАРПУШОВА О.В.

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІВ В УКРАЇНІ

У статті вперше викладається узагальнена наукова думка про трудову правосуб'єктність кандидата на посаду судді, як фундаментального елемента його трудово-правового статусу. Автором сформульовано визначення поняття «трудова правосуб'єктність кандидата на посаду судді», а також окреслена структура цього структурного елемента правового статусу судді. Особлива увага приділяється критичному аналізу спеціальних складових трудової правосуб'єктності кандидата на посаду судді, що передбачаються у виді вимог до кандидатів на посаду судді в законодавстві України про судоустрій та статус суддів. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: вимоги до судді, діяльність судді, кандидат на посаду судді, корпус суддів, правосуб'єктність, статус судді, судова реформа, трудові відносини.

В статье впервые излагается обобщенная научная мысль о трудовой правосубъектности кандидата на должность судьи, как о фундаментальном элементе его трудово-правового статуса. Главным образом, автором формулируется определение понятия «трудова правосубъектность кандидата на должность судьи», а также определяется структура данного структурного элемента правового статуса судьи. Особое внимание уделяется критическому анализу специальных составляющих трудовой правосубъектности кандидата на должность судьи, предусмотренных в виде требований к кандидатам на должность судьи в законодательстве Украины о судоустройстве и статусе судей. В выводах к статье обобщают результаты исследования.

Ключевые слова: деятельность судьи, кандидат на должность судьи, корпус судей, правосубъектность, судебная реформа, требования к судье, трудовые отношения.

The article presents for the first time a generalized scientific idea about the labor legal personality of a candidate for the position of judge, as a fundamental element of his legal status. The author defines the concept of «labor legal personality of a candidate for the position of judge» and outlines the structure of this structural element of the legal status of a judge. Special attention is paid to the critical analysis of special components of the labor legal personality of a candidate for the position of judge, provided for in the form