

Висновок: аналіз особливостей стратегії поведінки особистості працівників поліції дав змогу нам виявити неконструктивні засоби подолання труднощів адаптації до умов професійного середовища. Розроблена модель стратегій поведінки особистості допоможе підвищити рівень стресостійкості та конструктивних адаптаційних можливостей працівників правоохоронних органів.

Список бібліографічних посилань

1. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. Новые пути в психоанализе / пер. с англ. А. Боковиков. М. : Питер, 2013. 301 с.
3. Гіренко С. П., Котелюх М. О., Петленко О. В. Формування конструктивної стратегії поведінки особистості працівників ОВС. *Право і Безпека*. 2015. № 3 (58). С. 138–142.

Одержано 10.02.2021

УДК 331.4:349.2

Світлана Анатоліївна ПЕТРОВСЬКА,

кандидат економічних наук,

старший викладач кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1992-4161>

ПИТАННЯ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Курс України, спрямований на європейську інтеграцію, поставив достатньо складні політичні, економічні, соціальні та інші завдання перед нашою країною. Зокрема, досягнення високого рівня безпеки і охорони праці та забезпечення оптимальних умов на робочих місцях. Все це обумовлює якнайповніше використання Україною європейського досвіду у сфері охорони праці та поглиблення міжнародного співробітництва у цьому напрямку.

Сьогоднішній розвиток інтеграційних процесів обумовлює актуальність питань та проблем імплементації норм міжнародного права на внутрішньодержавному рівні. Захист прав людини, зокрема у галузі праці, вже не є справою однієї окремої країни та національного законодавства. Узгодження положень законодавства України у сфері трудових відносин з міжнародними трудовими стандартами та їх імплементація у національне законодавство є загальними тенденціями поглиблення взаємозв'язків національного і міжнародного права та основним напрямом діяльності з удосконалення національного законодавства під їх впливом.

Питання практичної реалізації міжнародних норм у трудовій сфері має важливе значення. Оскільки, працівники будуть мати реальну користь від діяльності міжнародних інституцій, зокрема Міжнародної Організації Праці, лише тоді, коли конвенції та рекомендації будуть реалізовані на практиці. Тому досягнути успіху в імплементації міжнародних трудових стандартів у національне законодавство України можна самостійними зусиллями, завдяки активності її органів під час забезпечення основних трудових прав працівників. Таким чином, міжнародно-правове регулювання умов праці зазвичай перебуває у прямій залежності від стану справ у самій державі, тобто переважна більшість міжнародно-правових норм, які містяться в міжнародних договорах у сфері трудових відносин реалізується через національний механізм імплементації.

Ефективний діючий механізм національної імплементації міжнародних стандартів є основою для впровадження міжнародних трудових стандартів у законодавство

України. Якісним показником дії якого виступає можливість реалізації імplementованих норм на практиці. При цьому, механізм імplementації повинен бути спрямований не тільки на впровадження нових міжнародних трудових стандартів у національне законодавство, але і на досягнення ефективної реалізації вже імplementованих стандартів.

Підписання договору про асоціацію між Україною та Європейським Союзом передбачає проведення Україною цілого ряду реформ, як правових, так і соціальних. Це питання надзвичайно актуальне для нашої країни, оскільки покращення умов праці на українських підприємствах підвищить безпеку працівників, збільшить продуктивність праці, покращить їх зацікавленість в діяльності компанії та її розвитку.

На сьогоднішній день в більшості європейських країн охорона праці є не просто вимогою суспільства щодо збереження здоров'я працівників, а основною метою діяльності будь-якого підприємства поряд із досягненням комерційного успіху. Завдяки страхуванню від нещасних випадків та професійних захворювань, що вже стало нормою як для працівників, так і для роботодавців, рівень травматизму та нещасних випадків на виробництві став мінімальним.

Всі країни ЄС мають спеціальні державні органи, які контролюють дотримання законодавства з охорони праці та техніки безпеки і здоров'я працівників. Також важливими органами, які виступають за створення безпечних та здорових умов праці, є профспілки. Вони мають право перевіряти умови праці робітників, проводити консультації з питань охорони праці, охорони здоров'я та добробуту, отримувати будь-яку інформацію стосовно питань гігієни та безпеки праці для виконання своїх завдань.

Таким чином, дослідження можливості впровадження Україною досвіду європейських країн у сфері стандартів охорони праці є актуальним та необхідним завданням.

Сьогодні ситуація із охороною праці на українських підприємствах є досить складною. Кожного дня працівники отримують різноманітні травми. Причиною цього є несприятливі умови праці, робота із шкідливими та небезпечними виробничими факторами, неналежне інформування працівників про можливі нещасні випадки. Тому приділення уваги до сфери охорони праці із боку держави, в першу чергу, та з боку підприємств є одним з актуальних питань сьогодення.

Одним із найважливіших завдань сфери охорони праці є формування відносин із працівниками на засадах соціальної відповідальності. Для українських підприємств це означає будувати ефективні, демократичні та правові соціально-трудова відносини із своїми працівниками, які, з одного боку, сприяли б відновленню та зростанню економіки України, а з іншого, надавали кожному робітникові почуття власної значимості, гідності, дотримання прав та свобод, гарантували гідний рівень життя та створювали умови для всебічного розвитку особистості.

Використання стандартів ЄС у сфері охорони праці допоможе покращити українську систему соціально-трудова відносин та соціальної політики, сформувати відносини з робітниками на засадах соціальної відповідальності та соціального партнерства. Це сприятиме створенню гідних умов праці, забезпеченню соціального захисту працівників та їх сімей, підвищенню конкурентоспроможності підприємств та закріпленню своїх позицій на ринку праці, підвищенню продуктивності праці робітників, покращить зацікавленість персоналу в діяльності підприємства, підвищить відповідальність підприємств перед працівниками, споживачами, підприємцями, громадою, державою та ін. Все це, в свою чергу, може позитивно вплинути на ефективність роботи підприємств та їх фінансові результати діяльності, і відповідно буде сприяти економічному зростанню України та її просуванню вперед на шляху до європейської інтеграції [1].

Висновок. Для імplementації нормативно-правових актів з охорони праці та покращення їх дієвості потрібна ефективна, оперативна і злагоджена співпраця державних структур, які задіяні у даному процесі, їх постійна взаємодія із роботодавцями та

працівниками, активне інформування щодо положень, які імплементуються та стосуються сфери охорони праці.

Впровадження європейського досвіду в галузі охорони праці в Україні, на нашу думку, прискорить механізм формування та реалізації державної політики у цій сфері. Зокрема, в Україні потрібно значно збільшити фінансування програм у галузі охорони праці; на законодавчому рівні встановити більш ефективний контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці; покращити систему заходів по запобіганню нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві; удосконалити інформаційне забезпечення та навчання працівників; здійснювати обов'язкове страхування працівників; узгодити українські закони та нормативно-правові акти із директивами ЄС.

Наближення українського законодавства у сфері охорони праці до законодавства Європейського Союзу передбачає досягнення високих європейських стандартів безпеки та охорони праці на ряду із зниженням показників виробничого травматизму та професійних захворювань.

Список бібліографічних посилань

1. Григор'єва О. В., Лавріненко І. О. Впровадження європейських стандартів охорони праці в діяльність українських підприємств. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5043> (дата звернення: 08.02.2021).

Одержано 09.02.2021

УДК 343.13

Аліна Валентинівна ПІДДУБНА,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри кримінального процесу та організації досудового слідства факультету № 1

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1244-2263>

ВЗАЄМОДІЯ СЛІДЧОГО ТА ЕКСПЕРТА ПІД ЧАС ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ПОРУШЕНЬ ПРАВИЛ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ

Саме поняття «взаємодія» охоплює складний вид діяльності, яка спрямована на використання різноманітних методів і засобів під час розподілу обов'язків для досягнення загальної мети. Не дивлячись на актуальність вживання у юридичній літературі цього терміну, не існує його загальноприйнятого однозначного визначення, водночас, у більшості випадків, воно вживається коли мова йде про узгоджену та спільну діяльність різних органів та підрозділів у протидії зі злочинністю. Взаємодія в кримінальному провадженні складається зі взаємоузгоджених, спільних та кваліфікованих дій учасників (суб'єктів) кримінального процесу, які, виконуючи службові повноваження, сприяють виконанню завдань кримінального провадження. Зокрема, положення Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні [1] регламентують основні принципи взаємодії, до яких відносяться: швидке, повне та неупереджене розслідування кримінальних правопорушень; самостійність слідчого (дізнавача) в процесуальній діяльності, втручання в яку осіб, що не мають на те законних повноважень, забороняється; оптимальне використання