

15. Вітер І. І. Вплив глобалізації на європейські інтеграційні процеси. *Антологія творчих досягнень*. 2004. Вип. 1. С. 125-131.
16. Хмелевський О. В., Керницька Н. О. Глобалізація міжнародного економічного середовища за впливом на міжнародний бізнес транснаціональних корпорацій. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 3, Т. 1. С. 235-239.
17. Войтович Р. В. Вплив глобалізації на розвиток сучасного світу. *Економічний розвиток: теорія, методологія, управління* : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Прага, 26-28 листопада 2018 р.). Prague : Nemoros s.r.o., 2018. С. 87-98.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2021-03-06

Огієнко І.В.,

*Кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового, аграрного,
екологічного права та соціального
захисту населення Харківського університету
науковий співробітник НДІ
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук*

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

У статті визначаються правові можливості соціального партнерства як договірного засобу стимулювати розвиток інноваційної діяльності в Україні. Приділено увагу сучасним підходам до створення умов інноваційного розвитку в Європі. Стверджується, що основа інноваційного розвитку держави, регіону чи окремої юридичної особи прямо залежить від потенціалу трудового колективу, а здатність до конкурентного виробництва товарів, робіт та послуг залежить від об'єднання інтелектуальних, творчих здібностей працівників з наявними у їх розпорядженні інноваційними технологіями. Відстоюється думка, що розуміння суспільно корисної праці має ґрунтуватися на тому, що впровадження інновацій не може відбутися за межами людської діяльності та згуртованої діяльності трудових колективів. Доводиться, що держава повинна долучитися до створення правових умов забезпечення зайнятості населення, яке з різних причин не може працювати на інноваційних підприємствах. Водночас держава в особі її органів, виступаючи стороною колективної угоди, на національному та галузевому рівнях має долучитися до визначення умов праці працівників, задіяних до впровадження інновацій. Роль роботодавців є визначальною в організації впровадження інновацій, зокрема через перегляд власної політики щодо процесу організації праці. Особливу увагу роботодавці повинні приділити питанням визначення режиму праці працівників, зайнятих впровадженням інновацій, створення для працівників робочих місць, що відповідають не лише нормативним вимогам, а й потребам працівників, які зазнають підвищеного психоемоційного навантаження через інтенсивність інтелектуальної, творчої діяльності. Соціальне партнерство держави, роботодавців та працівників, будучи договірним засобом регулювання, зокрема, суспільно корисної праці, має істотний правовий потенціал для

створення сприятливих умов розвитку інновацій та інноваційних технологій в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, трудове право, інновації, держава, роботодавець, працівник, організація праці.

In the article legal possibilities of social partnership are determined as contractual means to stimulate development of innovative activity in Ukraine. The attention was paid to the modern strategies for creating conditions of innovative development in Europe. It becomes firmly established that basis of innovative development of the state, region or legal individual straight depends on potential of the work collective, and a capacity for the competitive production of commodities, works and services depends on the association of intellectual, creative capabilities of workers with the innovative technologies which they obtain. An idea is defended, that understanding publicly useful work must be based on the fact that introduction of innovations can't take place outside the human activity and common activity of labor collectives. The state must be included to the creation of legal conditions for providing the employment of the population that because of different reasons can't work on innovative enterprises. At the same time, the state, represented by its bodies, acting as a side of collective agreement at the national and sectoral levels should be involved in determining the working conditions of workers involved in the implementation of innovations. The role of the employers is crucial in the organization of innovation, in particular through the revision of their own policy on the process of labor organization. Employers should pay high attention to determining the work schedule of employees engaged in innovation, creating jobs for employees that meet not only regulatory requirements but also the needs of employees who experience increased emotional stress due to the intensity of intellectual and creative activities. The social partnership of the state, employers and workers, as a contractual means of regulating, in particular, socially useful work, has significant legal potential to create favorable conditions for the development of innovation and innovative technologies in Ukraine.

Key words: social partnership, labor law, innovations, state, employer, employee, labor organization.

Сучасний соціально-економічний розвиток суспільства не можливий без впровадження інновацій, які стрімко витісняють застарілі технології та техніки виробництва товарів, робіт і послуг. Водночас інновації не можуть реалізовуватися за межами діяльності людини, яка своєю власною працею створює матеріальні та суспільні блага, необхідні людству для існування та розвитку. Наявність ресурсів певною мірою може допомогти впроваджувати інновації в суспільне життя, але будь-які матеріальні ресурси не здатні створювати нові ідеї та способи їх реалізації. Отже, інноваційна діяльність держави, регіону чи окремої юридичної особи прямо залежить від потенціалу трудового колективу, а здатність до конкурентного виробництва товарів, робіт та послуг залежить від об'єднання інтелектуальних, творчих здібностей працівників з наявними у їх розпорядженні інноваційними технологіями. Усе це у площині прибутковості виглядає цілком логічним. Однак впровадження інновацій вимагає й оновлення правових підходів до взаємодії між власниками інноваційних технологій й техніки та тими, хто має працювати і своєю працею втілювати інновації в життя.

Цей ракурс проблеми гостро ставить перед нами завдання оновити положення про трудові права та обов'язки працівників і роботодавців, зокрема у частині правової регламентації процесу праці та визначення міри праці в умовах інтенсивного інтелектуального, творчого навантаження на працівника. Методологічною базою вирішення

означеної науково-практичної проблеми в межах цього дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких Л. Гандрі, О. Єрмакова, М. Іншин, О. Костюченко, Ю. Оборотов, Ч. Пратер, О. Процевський, В. Щербина.

Метою цієї статті є визначити правові можливості договірних засобів трудового права, зокрема соціального партнерства, позитивно вплинути на інноваційний розвиток в Україні.

У Зеленій Книзі про інновації, прийнятій у Європейському Союзі, зазначається, що контекст інновацій істотно змінився за останні двадцять років, а стрімке поширення технологій та постійні зміни вимагають адаптації суспільства, що для нього є проблемою. Водночас інновації є необхідною передумовою розвитку та збереження зайнятості і конкурентоздатності. Останнє десятиліття Європа зосереджувала свої зусилля на підвищенні продуктивності. Проте таке підвищення може звести до нуля всі досягнення, якщо у виробництві застосовуються застарілі технології. Інновації мають бути рушійною силою для усієї бізнес-політики. Інновації можуть бути успішними, якщо у фірмі мобілізовані усі навички працівників, і навпаки, у разі відсутності згуртованості працівників впровадження інновацій спіткає невдача [1, с. 5].

Такий погляд на розвиток інновацій в суспільстві викриває істотні проблеми соціальної сфери життєдіяльності людства. Зокрема, низька конкурентоздатність працівника не лише знижує продуктивність виробництва конкретного підприємства, а й зупиняє особистісний розвиток працівника. Фактично особисті здібності людини до праці в умовах розвитку інноваційних технологій вимагають від працівника вдосконалення професійних навичок, адже вони є визначальними для отримання робочого місця. А якщо виходити з того, що суспільно корисна праця є одним з основних джерел матеріального забезпечення працівника та членів його сім'ї, то наявність робочого місця є необхідною умовою його нормального життя. Тобто для інноваційного підприємства потрібні працівники з певними унікальними навичками. Але де працювати працівникові з посередніми здібностями до праці?

Чарльз Пратер та Лайза Гандрі пишуть, що для того щоб зберегти процвітання і прибутковість у невизначеному й конкурентному бізнес-середовищі XXI століття, багато компаній збагнули, що вони повинні вирішувати проблеми, які перед ними виникають, використовуючи нові та нетрадиційні підходи. Як результат, організації вимагають від своїх співробітників нових ідей і нових нетрадиційних рішень у процесі виконання робочих функцій [2, с. 2]. Такі вимоги сучасного трудового середовища для працівників значно підвищують інтенсивність їхньої праці, а швидкість та змінюваність виробничих процесів подекуди призводить до неспроможності працівника виконувати доручену йому роботу належним чином. Отже, з одного боку, впровадження інновацій є вимогою часу, з іншого боку, суспільство загалом та працівники зокрема не завжди готові до інноваційних змін. При цьому неготовність до роботи на інноваційних підприємствах може бути спричинена як відсутністю необхідних навичок, так і неспроможністю працівника оновити свої здібності до праці з різних причин.

Отже, можна стверджувати, що впровадження інновацій як сучасна політика соціально-економічного розвитку повинна вирішити щонайменше дві проблеми у сфері праці:

- перша проблема полягає в необхідності створення умов для реалізації громадянами права на працю відповідно до рівня їхніх здібностей;
- друга проблема полягає в оновленні правових підходів до організації праці на інноваційних підприємствах; при цьому варто виходити з того, що відмінності організації

процесу праці на інноваційному підприємстві повною мірою повинні відповідати правовим засадам «єдності і диференціації правового регулювання праці».

Вирішення першої проблеми, зокрема у тій її частині, що стосується забезпечення зайнятості населення, яке не виявляє бажання чи не може з різних причин працювати на інноваційних підприємствах, переходить у площину державних соціальних гарантій забезпечення потреб працівників та членів їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомог по соціальному забезпеченню тощо. Ця проблема в межах цієї роботи досліджуватися не буде.

Стосовно другої проблеми варто зазначити, що в процесі впровадження інновацій у виробництво товарів, робіт та послуг перед працівником і роботодавцем постає завдання організувати виробництво і працю відповідно до вимог часу. Подекуди впровадження інновацій вимагає гнучкості умов праці, які не завжди забезпечені договорами у сфері праці. Чинні режими праці, що, як правило, затверджені правилами внутрішнього трудового розпорядку, не завжди сприяють впровадженню інновацій, адже працівники в таких традиційних режимах роботи не можуть швидко адаптуватися до нових трудових функцій, що переважно змінюються у бік підвищення інтенсивності інтелектуальної, творчої діяльності. Роботодавець своєю чергою прагне інноваційного розвитку свого підприємства, але результати не є задовільними через те, що працівники не встигають адаптуватися до оновлених вимог. На наше переконання, рішення цієї проблеми слід шукати у площині трудового законодавства, договірні засоби якого здатні забезпечити перебудову організації виробництва і праці відповідно до вимог, обумовлених впровадженням інновацій у виробництво товарів, робіт та послуг. У цьому контексті зазначимо, що приватноправова природа трудового права та його договірні засоби регулювання праці виступають ключовими умовами створення правових можливостей впровадження інновацій.

Ю. Оборотов обґрунтовує, що «інструментальна цінність права – це його вартісне розуміння як певного регулятора, відповідно до правил і вимог якого люди здійснюють свою поведінку. Вона полягає також у тому, щоб розмежувати цінності й антицінності. Право, будучи досягненням культури й цивілізації, має властиву цінність, оскільки протистоїть свавіллю, є символом свободи, справедливості, формальної рівності. Отже, право – це не тільки уособлення порядку, а й цінність, котра забезпечує його розвиток, охорону і взаємодію з безладдям» [3, с. 21]. Погоджуючись з цим твердженням, зазначимо, що трудове право як інструмент упорядкування трудових відносин через соціальне партнерство та трудові договори може адаптувати правові умови праці відповідно до ціннісної орієнтації виробничих потреб підприємства, але при цьому умови праці працівників у їх новому вираженні не повинні порушувати таких цінностей, як свобода праці та свобода трудового договору, справедливі умови праці, справедлива винагорода, рівна оплата за рівну працю та юридична рівність працівника і роботодавця.

Тобто трудове право з його предметом та методом правового регулювання, самі будучи цінністю, здатні забезпечувати розвиток трудових відносин, де коло кореспондуючих прав та обов'язків суб'єктів дозволяє договірними засобами стимулювати розвиток і впровадження інновацій на конкретному підприємстві. У справедливості цієї тези переконує думка О. І. Процевського, який обґрунтовано доводив, що «усі напрями наукових досліджень мали б свідчити про праворозуміння вчених щодо особливостей моделі предмету та методу правового регулювання суспільних відносин, що виникають у процесі трудової діяльності; про соціальну цінність принципів та гуманізм функцій трудового права, а також про особливості інших правових категорій цієї галузі права» [4,

с. 6, 8]. Тобто саме предмет і метод трудового права дозволяють через поєднання централізованого та договірного регулювання праці зберігати державні соціальні гарантії для працівників різних категорій та забезпечувати особистісний розвиток тим працівникам, які здатні швидко адаптуватися до нових вимог виробництва у частині набуття професійних навичок інноваційного характеру.

Проте, незважаючи на широкі можливості трудового права як права приватного, не варто забувати про економічну нерівність працівника і роботодавця. Йдеться про те, що для досягнення бажаного соціального та економічного ефекту від впровадження інновацій необхідно переглянути правові підходи до організації праці, щоб мінімізувати можливі зловживання з боку економічно сильної сторони трудового договору. Питання зловживання роботодавцем своїми правами також заслуговує на увагу в контексті визначення фінансових витрат на удосконалення професійних навичок працівників. Необхідно створити варіативну систему відшкодування витрат на підвищення кваліфікації працівника, за якої така кваліфікація або забезпечується роботодавцем, або компенсується працівнику в системі оплати праці, якщо працівник витратив свої кошти на відповідну професійну підготовку. Також необхідно створити такі умови праці, які б спонукали працівників до безперервності навчання, наприклад, побудувати ієрархію посад у структурних підрозділах, які мотивують працівника до вдосконалення своїх професійних здібностей, що у підсумку буде сприяти інноваційному розвитку підприємства, установи, організації, де він працює.

О. Є. Костюченко стверджує, що «цінність трудового права як соціального феномену полягає в його людиноцентризмі та спрямованості на розвиток особистості в процесі праці в умовах «свободи праці» і «свободи вибору». Як цивілізаційне надбання та результат історичного розвитку суспільства норми трудового права і стан реалізації природного права на працю розкривають місце людини в суспільному житті громади та ставлення до неї в державі. Цінність самої людини в статусі працівника та пріоритет її природних трудових прав у поєднанні зі свободою праці вільної людини є проявом справедливості у праві та суспільстві» [5, с. 337]. Тобто при впровадженні інноваційних технологій варто виходити у першу чергу з розуміння цінності самої людини та необхідності її соціалізації в процесі праці. Проте очевидно, що здібності людей до праці, а тим більше до інноваційних видів діяльності, є різними, тому оновлення правового регулювання процесу праці шляхом запровадження гнучких умов праці через акти соціального партнерства, зокрема колективні договори, необхідно диференціювати залежно від складності виконуваної роботи.

До сьогодні за законодавством України складність виконуваної роботи відображається переважно в системі оплати праці. Проте чинне законодавство України не перешкоджає передбачати в колективних договорах та правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації для працівників, які виконують складну роботу щодо впровадження інноваційних технологій, спеціальні режими робочого часу: робота змінами; гнучкий режим робочого часу; ненормований робочий час; вахтовий метод організації робіт; роздроблений робочий день та ін. На наш погляд, варіативність режимів робочого часу для працівників, задіяних до впровадження інновацій, створить сприятливі правові умови для інтелектуальної, творчої діяльності, адже «народження» нових ідей чи винайдення методів реалізації інновацій важко вписати у п'ятиденний робочий тиждень з фіксованим робочим часом та часом відпочинку (перервами, вихідними). Тобто для працівників, зайнятих роботами, пов'язаними із впровадженням інновацій у виробництво товарів, робіт та послуг, міра праці як співвідношення робочого часу та часу відпочинку має створювати умови для інтелектуальної, творчої діяльності з підвищеною інтенсивністю.

М. І. Іншин та В. І. Щербина зазначають, що «розуміння й запровадження через законодавство оптимальних моделей соціально-економічного розвитку суспільства – запорука його стабільності, зрозумілості вибору та напрямку розвитку» [6, с. 159]. Тобто якщо прийняти за основу, що соціальне партнерство як правова модель балансу інтересів держави, роботодавців та працівників є оптимальним рішенням для впровадження інновацій у реальний сектор економіки, то акти соціального партнерства виступають договірним засобом впорядкування процесу праці працівників, зайнятих інноваційними видами діяльності. При цьому принциповим тут виступає участь держави, як сторони договору, у створенні правових умов для впровадження інновацій.

О. А. Єрмакова наголошує, що «основними принципами європейської регіональної інноваційної політики є наступні: багаторівневність, розумна спеціалізація, міжсекторність, системність, унікальність» [7, с. 117]. Можна стверджувати, що саме соціальне партнерство завдяки своїй багаторівневній будові здатне надати прогнозованого характеру національній, регіональній та галузевій інноваційній політиці, адже саме на національному, галузевому та регіональному рівні укладаються колективні угоди [8], які забезпечують реалізацію соціально-економічної політики, що може включати політику інноваційного розвитку.

Вище викладене свідчить, що вирішення сучасної проблеми оновлення правових підходів до організації процесу праці на інноваційних підприємствах потребує системного підходу, який повинен охопити законодавче регулювання, колективні угоди й колективні договори, а також трудові договори. Фактично, трудове право дозволяє індивідуалізувати правові умови впровадження інновацій не лише на галузевому чи регіональному рівні, а й на рівні конкретного підприємства, установи, організації та для кожного конкретного працівника.

Певною мірою на законодавчому рівні питання створення гнучких умов праці може бути реалізовано через запровадження для окремих категорій працівників, зайнятих інноваційною діяльністю, гнучкого режиму робочого часу, що виступає формою організації праці, «за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу» [9]. Диференціація умов праці обумовлена складністю виконуваної роботи та новою якістю трудових функцій працівника при впровадженні інновацій. Водночас такий підхід надає правові можливості швидко реагувати на зміну виробничих потреб при апробації нових ідей та технологій.

Проте однієї зміни графіка роботи працівників, зайнятих впровадженням інновацій, недостатньо; організація праці має охоплювати також організацію робочих місць, придатних для виконання працівниками покладених на них трудових функцій, та вирішувати питання про оплату праці в умовах інтенсивного інтелектуального, творчого навантаження. Для створення необхідних умов праці на інноваційних підприємствах варто також враховувати необхідність зняття психоемоційного навантаження працівників. Зокрема, йдеться про зниження стресу від роботи та проведення занять (тренінгів) з працівниками для формування у них стресостійкості в умовах підвищеного розумового навантаження.

Отже, на нашу думку, оновлення правових підходів до організації праці на інноваційних підприємствах має включати застосування гнучкого режиму праці, що дозволяє працівникові, зайнятому інноваційною діяльністю, самостійно розподіляти свої сили для виконання поставлених перед ним виробничих завдань. Гнучкий графік роботи також дозволяє коригувати тривалість робочої зміни в межах діючої міри праці залежно від поточних виробничих завдань, що обумовлені особливостями впровадження інновацій.

Така загальна усталеність умов праці щодо чергування робочого часу та часу відпочинку в межах діючої міри праці все одно містить певний елемент невизначеності у довгостроковій перспективі, а отже, це повинно компенсуватися працівникові в системі нематеріального та матеріального забезпечення. Варто звернути увагу на те, що підвищена інтелектуальна, творча діяльність вимагає від роботодавця створення для працівника, задіяного до впровадження інновацій, такого робочого місця, яке б дозволяло йому знімати напругу та психоемоційне навантаження, зокрема і за рахунок короткострокового відпочинку в спеціально відведеному місці. У цьому контексті важливо розуміти, що робоче місце працівника не лише має відповідати умовам санітарії, безпеки і гігієни праці, а й повинно бути обладнане в такий спосіб, щоб не знижувати продуктивності праці працівника, тобто бути приємним і зручним у процесі виконання роботи.

Висновки. Соціально-економічна політика розвитку шляхом впровадження інновацій вимагає оновлення погляду на суспільно корисну працю. Зокрема, необхідно усвідомити, що впровадження інновацій не може бути реалізоване за межами людської діяльності та згуртованої діяльності трудових колективів. У зв'язку з цим держава і роботодавці повинні переглянути своє ставлення до створення правових умов впровадження інноваційної діяльності. Держава має долучитися до створення правових умов забезпечення зайнятості населення, яке з різних причин не може працювати на інноваційних підприємствах. Водночас держава в особі її органів, виступаючи стороною колективної угоди, на національному та галузевому рівнях повинна долучитися до визначення умов праці працівників, зайнятих впровадженням інновацій. Держава разом із роботодавцями повинна запропонувати потенційним працівникам, які за своїми індивідуальними здібностями до праці здатні вирішувати складні задачі, такі умов праці, які б сприяли активізації інновацій. Зокрема, держава також мала б долучитися до питання професійної підготовки та підвищення професійного рівня працівників, зайнятих на інноваційних підприємствах.

Роль роботодавців є визначальною в організації впровадження інновацій, зокрема через перегляд власної політики щодо процесу організації праці та створення працівникам сприятливих умов для розвитку їхніх професійних здібностей у процесі здійснення інноваційної діяльності. Особливу увагу роботодавці повинні приділити питанням визначення режиму праці працівників, задіяних до впровадження інновацій, створення для працівників робочих місць, що відповідають не лише нормативним вимогам, а й потребам працівників, які зазнають підвищеного психоемоційного навантаження через інтенсивність інтелектуальної, творчої діяльності.

Соціальне партнерство держави, роботодавців та працівників, будучи договірним засобом регулювання, зокрема, суспільно корисної праці, має істотний правовий потенціал для створення сприятливих умов розвитку інновацій та інноваційних технологій в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Green Paper on Innovation. COM (95) 688 final, 20 December 1995. Bulletin of the European Union Supplement 5/95. URL: http://aei.pitt.edu/1218/1/innovation_gp_COM_95_688.pdf
2. Пратер Ч., Гандри Л. Как создавать инновации. М. : Солон-Пресс, 2012. 96 с.
3. Оборотов Ю. Традиції та інновації у правовому розумінні. Психологія і суспільство. 2004. № 1 (15). С. 15–42.
4. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.

5. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
6. Іншин М. І., Щербина В. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. 328 с.
7. Єрмакова О. А. Європейська регіональна інноваційна політика: досвід для регіонів України. *Економічні інновації*. 2015. Вип. 60. Кн. III. С. 110–118.
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
9. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2021-03-07

Прокоп'єв Р. Є.

кандидат юридичних наук,
головний інженер регіональної філії «Південна залізниця»
акціонерного товариства «Укрзалізниця»

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЗНАЧЕННЯ МЕДИЧНОГО ОГЛЯДУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

У статті здійснено розгляд та аналіз термінологічного розуміння медичного огляду та на основі досліджених наукових позицій вчених запропоновано власне визначення поняття «медичний огляд працівників залізничного транспорту». Наголошено на тому, що проведення медичних оглядів осіб, які керують транспортними засобами не є прерогативою виключно нашої держави, а увага цим правовідносинам приділена й на міжнародному рівні. Здійснено детальний аналіз Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій залізничного транспорту, метрополітенів та підприємств міжгалузевого промислового залізничного транспорту України, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку від 29.04.2010 року № 240 та на його основі визначено ключові особливості медичного огляду працівників залізничного транспорту. Вказано на важливому значенні медичного огляду працівників залізничного транспорту як власне для працівників, так і для роботодавців.

Ключові слова: медичний огляд, працівник, залізничний транспорт, особливості.

The article considers and analyzes the terminological understanding of medical examination and on the basis of the researched scientific positions of scientists offers its own definition of the concept of "medical examination of railway transport workers". It is emphasized that conducting medical examinations of persons driving vehicles is not the prerogative of our state alone, and attention is paid to these legal relations at the international level. A detailed analysis of the Procedure for medical examinations of certain categories of railway transport, subways and enterprises of intersectoral industrial railway transport of Ukraine, approved by the order of the Ministry of Transport and Communications from 29.04.2010 № 240 and based on it identified key features of medical examination of railway transport workers. The importance of the medical examination of railway transport workers for both employees and employers is pointed out.