

інформування пацієнтів про вакцинацію для боротьби з COVID-19 здійснюється за підтримки Європейського регіонального бюро Всесвітньої організації охорони здоров'я (ЄРБ ВООЗ) та Європейського союзу. Фармацевти надають своїм клієнтам науково обгрунтовану інформацію, сприяючи прийняттю вакцин населенням та підвищуючи рівень охоплення людей вакцинацією. Для проведення таких кампаній у багатьох країнах передбачені навчальні семінари для фармацевтів, розроблені інформаційні матеріали, включаючи інформаційні листки, наклейки для пацієнтів, а також список найбільш поширених питань та відповідей. Програми навчання фармацевтів передбачають отримання знань на такі теми: інфекція COVID-19, інформування населення про вакцини, подолання недовіри до вакцин та розвінчування міфів про вакцини проти COVID-19. Для того, щоб фармацевти могли краще доносити наукові факти до пацієнтів, виявляти і усувати побоювання, що є у людей, розроблені спеціальні мобільні додатки. Наприклад, додаток «LENA» розроблений за участю ЄРБ ВООЗ та офісу ВООЗ у Румунії, щоб сприяти процесу інформування населення про вакцинацію проти COVID-19.

Значна інформаційна робота аптек у розвинених країнах світу спрямована на покращення клінічних результатів пацієнтів, своєчасне виявлення та профілактику захворювань. Крім цього, сайти аптек також інформують про комерційні послуги, які забезпечують зручність пацієнтів. У багатьох країнах світу аптеки залучені до інформаційної кампанії з питань вакцинації проти COVID-19.

Список використаних джерел:

1. *Нагорний, Б. В. Вивчення закордонного досвіду інформаційної роботи аптек / Б. В. Нагорний, І. В. Пестун / Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. дистанц. конф., м. Харків, 19 берез. 2020 р. — Х.: Нац. фармац. ун-т, 2020. — С. 328.*

2. *Жадько, С. В. Фармацевтичеські послуги в країнах Європейського Союзу / С. В. Жадько, А. Шуба / Професійний менеджмент у сучасних умовах розвитку ринку : Матеріали доповідей VIII наук.-практ. конф. з міжнар. участю (1 листоп. 2019 р.). — Х.: Монограф. 2019. — С. 187–189.*

3. *Overview of Community Pharmacy Services in Europe. URL : <https://www.oecd.org/els/health-systems/Item-2b-Overview-Community-Pharmacy-Services-Svarcaite%20.pdf> (accessed 15 February 2022).*

УДК 349.235

ІВАНЕНКО В.С.

здобувач спеціальності 015 «Професійна освіта (Технологія виробництва і переробка продуктів сільського господарства)»,
Науковий керівник: к.е.н., ст.викладач Курепін В.М.,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ ТА СОЦІАЛЬНИМИ ПИТАННЯМИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

Здоров'я, а тим більше – життя втраченого людиною не може бути компенсованим ні якою виробничою діяльністю. Через нещасні випадки та аварії гинуть на виробництві не просто люди, а робітники і службовці, на підготовку яких підприємство витратила значні кошти. Як соціальний чинник, охорона праці грає важливу роль [1], оскільки, якими б вагомими не були виробничі результати, захист працюючих на підприємстві від шкідливих та небезпечних факторів є першочерговою задачею у стратегії розвитку підприємства.

Окрім соціального, охорона праці має, безперечно, важливе економічне значення – це і висока продуктивність праці, зниження витрат на оплату лікарняних, компенсацій за

важкі і шкідливі умови праці і таке інше. Від позиції керівника (роботодавця), його стилю і методів управління, від підбору кадрів [2], професійного рівня інженерів, ефективної роботи кожного співробітника та колективу в цілому залежить: у першу чергу - результативність та стабільність всієї системи, яка охоплює безпеку праці; по друге - стан охорони праці на підприємстві. Керівник повинен чітко визначити політику в області охорони праці, мотивувати персонал на досягнення цілей і орієнтирів, забезпечити контроль за виконанням прийнятих управлінських рішень.

Проблемними питаннями у сфері охорони праці на підприємстві можуть бути:

1. Недостатня увага питанням охорони праці з боку керівника та посадових осіб підприємства [3]. Зосереджуючи свої дії на задачах, які забезпечують основну виробничо-економічну діяльність, керівник може охопити весь комплекс задач та приділити належну увагу безпеці на підприємстві. Відсутність економічної зацікавленості роботодавця через обміль інформації про співвідношення економічних втрат від наслідків травматизму до цільових витрат на попередження травматизму, професійних захворювань на підприємстві не приносить бажаного результату, через це інвестування в охорону праці та створення безпечних умов праці знижуються.

2. Не ефективна діяльність системи управління охороною праці на підприємстві. Для профілактики безпечних та нешкідливих умов праці необхідно, у першу чергу, запровадити чітку систему виконання організаційних питань [4], усунення яких не потребує ніяких матеріальних витрат, так як більше двох третин усіх нещасних випадків на виробництві стається через організаційні причини; підняти рівень технологічної і трудової дисципліни на підприємствах, рівень організації виконання робіт, рівень професійної підготовки працівників та їх навчання з питань організації та безпечного виконання робіт.

3. Відсутня взагалі або формально створена служба охорони праці, відсутня або формально діє на підприємстві система управління охороною праці. Згідно з вимогами Закону України «Про охорону праці» саме роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці належні умови праці відповідно до нормативно-правових актів [5], а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці через дієву систему управління охороною праці. Там де не створена служба охорони праці, в більшості випадків ніхто не займається навчанням та перевіркою знань з питань охорони праці, проведенням інструктажів з охорони праці, інше. Причиною відсутністю належного контролю на підприємстві за вимогами нормативно-правових актів охорони праці є низький рівень підготовки професійних кадрів, відповідальних за охорону праці.

4. Підпорядкування служби охорони праці не керівникові підприємства. Згідно Типового положення про службу охорони праці на підприємстві служба охорони праці підпорядковується керівникові підприємства, але є випадки підпорядкування наприклад, відділу кадрів, головному інженеру підприємства та інше. Проте слід пам'ятати, що відповідальність за створення належних, безпечних і здорових умов праці несе саме роботодавець [6], тому краще їх завчасно забезпечити, аби, насамперед, зберегти життя і здоров'я своїх працівників, а також уникнути штрафних санкцій та адміністративних стягнень, а подекуди - й кримінального покарання за порушення вимог законодавства про охорону праці.

5. Здійснення фінансування служби охорони праці за залишковим принципом. Це знижує ефективність роботи служби охорони праці та загрожує зростанням виробничих травм, нещасних випадків й, навіть, загроз загибелі працівників підприємства.

6. Порушення процедури оформлення трудових відносин з найманими працівниками [7]. Трудовий договір між роботодавцем і найманим працівником укладається письмово в двох примірниках (п. 6 ч. 1 ст. 24 Кодексу законів про працю), але не завжди і не всі роботодавці оформлюють трудові відносини з найманими працівниками

відповідно до законодавства України про працю. З працівниками, які не оформили трудові відносини, не проводяться (проводяться формально) інструктажі з охорони праці, навчання та перевірка знань з питань охорони праці. З такою категорією працівників виникають труднощі при виникненні нещасного випадку чи професійного захворювання: визнання нещасного випадку чи професійного захворювання страховим [8], при розслідуванні нещасних випадків та професійних захворювань і, як наслідок, неможливість відшкодування Фондом соціального страхування (ФССУ) коштів на медичну допомогу, проведення медичної реабілітації, а також призначення страхових виплат.

7. Відсутність громадського контролю за дотриманням законодавства з охорони праці на підприємстві. Громадський контроль на підприємстві здійснюють профспілки, у разі їх відсутності контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. У разі відсутності такого контролю може виникати загроза життю чи здоров'ю працівників через невиконання законодавства з охорони праці, відсутності безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов; може бути незадовільне забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

8. Відсутність медичних оглядів (не належна їх організація) на виробництві. Там, де є важкі і шкідливі для здоров'я працівників умови праці керівником підприємства повинні бути організовані медичні огляди працівників. Роботодавець повинен піклуватися про здоров'я своїх працівників, адже здорові працівники - це запорука злагодженої роботи всієї установи. Метою будь-якого медичного огляду працівника є визначення стану його здоров'я, зокрема, можливості виконання ним певних трудових обов'язків, своєчасного виявлення гострих чи хронічних професійних захворювань, встановлення у разі необхідності медичних протипоказань щодо здійснення окремих видів робіт, а також попередження виникненню та розповсюдженню інфекційних хвороб. Роботодавець зобов'язаний не лише проконтролювати проходження працівниками цієї процедури, а й, у переважній більшості випадків, організувати за свій рахунок проведення медичних оглядів як для вже працюючих на підприємстві співробітників, так і для тих, які лише приймаються на роботу.

9. Наявність мораторію на проведення перевірок, в тому числі і стану охорони праці на підприємствах. Основним методом роботи органів державного нагляду є проведення періодичних перевірок підприємств, на яких виявляються та усуваються порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці. Кожна перевірка завершується видачею керівнику підприємства припису за встановленою формою (якщо були виявлені порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці). Це надає змогу керівнику підприємства надати належну оцінку стану безпеки й роботи з охорони праці підприємства в цілому та його структурних підрозділів окремо, розробити план заходів для подальшого усунення зауважень з боку державного нагляду та своєчасно профінансувати безпеку на підприємстві. Наявність мораторію на проведення перевірок не стимулює роботодавців приділяти охороні праці належну увагу.

Таким чином, роботодавцям для вирішення проблемних питань у сфері охорони праці, в першу чергу, необхідно: удосконалити систему управління охороною праці на підприємстві; забезпечити на постійній основі комплексну оцінку робочих місць з позиції вимог державних нормативно-правових актів з охорони праці; систематично проводити заходи з профілактики виробничого травматизму; відновити або модернізувати медичний моніторинг на виробництві; створювати та впроваджувати сучасні засоби індивідуального і колективного захисту; не перешкоджати проведенню перевірок з боку органів державного нагляду та громадського контролю підприємства; своєчасно фінансувати профілактичні заходи, які спрямовані на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів тощо.

Список використаних джерел:

1. Єгізарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти // *Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 95-98. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031>.*
2. В. М. Курепін. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // *Modern Economics. 2020. № 24. С. 94-99. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-15](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-15).*
3. Іваненко В. С. Методичні засади формування кадрової політики підприємства з питань охорони праці // *Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 174-177. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10505>.*
4. Запорожець Д. В. Впровадження комплексних заходів з охорони праці запорука безпеки на виробництві // *Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 146-147. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10492>.*
5. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління розвитком персоналу та його конкурентноспроможністю // *Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 104-107. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10509>.*
6. Курепін В. М., Курепін Д. В. Стратегічні підходи щодо забезпечення активізації виробничої діяльності та охорони праці при вирощуванні високоякісного зерна зернових культур // *Актуальні проблеми землеробської галузі та шляхи їх вирішення : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 4-6 грудня 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 94 – 97. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6403>.*
7. Іваненко В. С. Державна політика щодо кадрового забезпечення агропромислового комплексу: пріоритети та напрями // *Актуальні проблеми, пріоритетні напрями та стратегії розвитку України : тези доповідей III міжнародної наук.-практ. онлайн-конференції, м. Київ, 13 жовтня 2021 року / редкол. О.С. Волошкіна та ін. Київ : ІТТА, 2021. С. 1076-1081. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10108>.*
8. Вишняков Д.С. Запобігання професійним захворюванням і виробничому травматизму – запорука підвищення конкурентноспроможності підприємства / Д.С. Вишняков // *Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020 – С. 71 – 74. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7022>.*

УДК 347.1

КАРПЕНКО Р.В.

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін,

АЛЕКСАНДРОВА К.О.

здобувач ОС «Бакалавр»
ННІ права та інноваційної освіти,

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна

**ПРАВОВА ПРИРОДА КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ЯК ОБ'ЄКТУ ПРАВА
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ**

Поняття комерційної таємниці є ширшим, ніж поняття об'єкта права інтелектуальної власності, який може входити до складу комерційної таємниці конкретного суб'єкта підприємницької діяльності. На користь такої точки зору свідчить