

13. Zagal'na teoriya derzhavy` i prava: [Pidruchny`k dlya studentiv yury`dy`chny`x special`nostej vy`shhy`x navchal`ny`x zakladiv] M. V. Czvik, V.D. Tkachenko, L.L. Bogachova ta in.; Za red. M.V. Czvika, V.D. Tkachenka, O.V. Petry`shy`na. – Xarkiv: Pravo, 2002. – 432 s.
14. Venediktov S.V. Pravove reguluvannya trudovy`x vidnosy`n: vitchy`znyany`j ta zarubizhny`j dosvid. – K.: Alerta, 2012. – 368 s.
15. Naukovi praci Py`ly`penka Py`ly`pa Dany`lovy`cha. Vy`brane. – Drohoby`ch : Kolo, 2013. – 408 s.
16. Kodyfikaciya trudovogo zakonodavstva Ukrayiny`: [Monografiya] / Xutoryan N.M., Lavrov O.Ya., Vy`shnovecz`ka S.V. ta in.; Za red. d-ra yury`d. nauk, prof. N.M. Xutoryan, d-ra yury`d. nauk, prof. M.I. Inshy`na, d-ra yury`d. nauk, prof. S.M. Pry`ly`pka, d-ra yury`d. nauk, prof. O.M. Yaroshenka. – Xarkiv: Vy`d-vo «FINN», 2009. – 432 s.
17. Instrukciya pro sluzhbovi vidryadzhennya v mezhax Ukrayiny` ta za kordon, zatverdzhena nakazom Ministerstva finansiv Ukrayiny` vid 13.03.1998 # 59 [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>.
18. Podatkovy`j kodeks Ukrayiny` vid 02.12.2010 # 2755-VI [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
19. Venediktov S.V. Konceptual`ni zasady` pravovogo reguluvannya trudovy`x vidnosy`n V Ukrayini: dy`s. ... d.yu.n. : specz. 12.00.05. / S.V. Venediktov – X., 2012. – 362 s.

*Рецензент: кандидат юридичних наук Грובהва А.А.*

**УДК 35.08 (477)**

**Ушверідзе Д.П.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського Національного університету імені Тараса Шевченка

### **ПРАВОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КОНКУРСНОЇ ПРОЦЕДУРИ ВСТУПУ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ**

*У статті визначено та проаналізовано юридичну природу конкурсних правовідносин. Здійснено аналіз доцільності проведення конкурсу. Наведено визначення поняття конкурс, дані рекомендації щодо реформування підстав виникнення трудових правовідносин з державними службовцями.*

*Ключові слова: державна служба, конкурс, державні службовці, конкурсні засади, конкурс на посади державної служби.*

**Ушверідзе Д.П.,**

аспірант кафедри трудового права и права социального обеспечения  
Киевского Национального университета имени Тараса Шевченко

### **ПРАВОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ КОНКУРСНОЙ ПРОЦЕДУРЫ ПОСТУПЛЕНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ**

*В статье определено и проанализировано юридическую природу конкурсных правоотношений. Осуществлен анализ целесообразности проведения конкурса. Приведены определения понятия конкурс, даны рекомендации по реформированию оснований возникновения трудовых правоотношений с государственными служащими.*

*Ключевые слова: государственная служба, конкурс, государственные служащие, конкурсные принципы, конкурс на должности государственной службы.*

**Ushveridze D.P.,**

graduate student of labor law and social security law  
Taras Shevchenko National University of Kyiv

### **THE LEGAL DEFINITION OF TRENDS TENDER PROCEDURES FOR ADMISSION TO PUBLIC SERVICE**

*The article defines and analyzes the legal nature of the competitive relationship. The analysis of the feasibility of the competition. Shows the definition of competition, recommendations for reforming the grounds of labor relations with public officials.*

*The tender procedure is most common in most countries. But, for its decent functioning in Ukraine, this institution ensuring the right of access to the civil service must undergo a number of changes and improvements, both at the legislative level and in practice its implementation. Tender procedures must become more public, and the purpose of those procedures shall be implemented. In our view, to overcome the above shortcomings and create a quality system of the government, it is advisable to use the international experience of reforming government is starting from such an institution joining the civil service as competition.*

*Keywords: public service, competition, government officials, tenders, competition for civil service positions.*

**Актуальність проблематики.** Конституцією України передбачено, право рівного доступу громадян до державної служби. Доречно, що доступ до державної служби підпорядковується двом основним принципам, а саме рівності і доступності. Отже, перед суспільством стоїть задача формування гідного кадрового забезпечення державної служби. Законодавством регламентовано декілька видів вступу на державну службу: призначення на посаду, проходження конкурсу для зайняття вакантного місця на державній службі та обрання на посаду. Таким чином, виділяючи категорії виникнення трудових правовідносин з державними службовцями, можна розділити посади на такі: ті що призначаються, виборні посади, та конкурсні посади.

Зауважимо, що визначальним фактором ефективного функціонування державної служби є рівень професіоналізму її службовців. Тому, застосування саме конкурсної основи відбору кандидатів на посади державних службовців є визначальною для відбору кваліфікованих кадрів. На жаль, в Україні такий критерій застосовується недостатньо часто та не в повній мірі.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Дане питання висвітлювалося в юридичній науці такими вченими, як: А. В. Андрушко, Ю. П. Битяк, Н. Б. Болотіна, І. П. Греков, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, І. П. Лаврінчук, Н. М. Неумивайченко, М. М. Клемпарський, В. Ю. Хриптак, та інші.

**Метою статті є:** дослідження проходження конкурсу на зайняття вакантних посад на державній службі та доцільність застосування конкурсних основ для виникнення трудових правовідносин з державними службовцями.

**Виклад матеріалу.** Як вже зазначалося, конкурсні процедури вступу на державну службу являються пріоритетними в країнах Європи. Така практика набуває все більш масштабного розширення і в Україні.

Визначаючи юридичну природу конкурсних правовідносин, слід вказати, що Кодекс законів про працю України, не дає юридичного визначення такій категорії як конкурс. Тому, в першу чергу вважаємо, за необхідне визначити, що являє собою конкурс як правова категорія.

Так статтею 15 Закону України «Про державну службу» 1993 року регламентовано, що прийняття на державну службу на посади третьої – сьомої категорій, здійснюється на конкурсній основі [1]. Отже, основним способом вступу на державну службу вважається проходження конкурсу на заміщення вакантних посад на державній службі України. Конкурс проводиться згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» від 15.02.2002 року № 169.

В свою чергу в пункті 2.1 Положення, затвердженого наказом міністерства охорони здоров'я України від 25.05.1993 року, № 116, що втратив чинність, зазначалося, що конкурс впроваджується з метою підвищення вимог при доборі

висококваліфікованих керівників з урахуванням професійних, організаторських здібностей, моральних та загальнолюдських якостей. [2]. Але, варто зазначити, що процедура проведення конкурсу на заміщення посади керівника вищого навчального закладу залишилася.

Відзначимо, що в ст. 43, п. 2 Проекту трудового кодексу України, конкурсний відбір є однією із підстав виникнення трудових правовідносин, але в свою чергу, регламентації даного поняття в тексті документу немає.

Істотно, що на зайняття вакантних посад державної служби груп II, III, IV, V проводиться конкурс. Така процедура передбачає складення іспиту особою, яка претендує на зайняття посади державної служби, та проведення співбесіди з нею. [3]

Конструктивно, що Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 43 від 5.03.2012 який набирає чинності разом із Законом України про державну службу 2012 року, регламентує підстави та положення процедури проведення конкурсу, але в ньому також не зазначається самого поняття конкурс. [4]

Вважаємо за необхідне відзначити, що на даний момент законодавством України не регламентується поняття конкурс, з цього приводу підтримуємо думку А. В. Андрушко, що у порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, необхідно було б передбачити визначення конкурсу на державній службі та ціль його проведення. [5]

Актуальність дослідження конкурсу обумовлюється не лише відсутністю регламентованого законодавством поняття такого правовідношення, а ще й різними точками зору в науковій літературі. Доцільність такого дослідження виражається також, через недостатню розробленість даного інституту права.

Підходячи до визначення поняття конкурсу на зайняття посади на державній службі України, в першу чергу вважаємо за потрібне проаналізувати розвиток даного визначення радянськими вченими.

Отже, з цього приводу, В. М. Смірнов зазначає, що конкурс – це особливий винятковий порядок добору кадрів, що містить підвищені вимоги до осіб, які претендують на заміщення вакантної посади. [с. 45; 6]. Істотно, що наведене вище визначення поняття конкурс, розкриває юридичну природу останнього, та характеризує мету проведення такого заходу. Але зауважимо, що процедура проведення конкурсу встановлюється за бажанням роботодавця, і може застосовуватись до будь якої категорії осіб які претендують на зайняття вакантної посади, а не лише на ті до яких висуваються підвищені вимоги.

В свою чергу В. А. Глозман розглядає конкурс як соціально – правовий метод оцінювання ділових якостей працівника [с. 37, 7]. Досліджуючи природу поняття конкурс науковець приходиться до такого висновку, так як проведення конкурсу має на меті саме виявлення тих якостей у кандидатів які потрібні для заняття певним видом діяльності. Зауважимо, що таке формулювання поняття, не розкриває всієї повноти конкурсних правовідносин. На нашу думку, його доречно розглядати лише у вузькому розумінні останнього.

Н. Думін, зазначає, що під конкурсом слід розуміти форму реалізації права працівника на вибір роботи [с. 121; 8]. Вважаємо, що не можна погоджуватись з таким тезисом, так як формою реалізації права на працю є трудовий договір, тоді як конкурс

являється лише методом підбору кандидатів на вакантну посаду, а його проходження не зобов'язує сторони вступати в договірні правовідносини. Відзначимо, що в цьому випадку важливу роль відіграє розмежування поняття конкурс в трудових правовідносинах та в цивільно – правових. Так, як в цивільному праві під конкурсом розуміється різновид публічної обіцянки чи винагороди [ст. 1150 – 1157; 9]. Отже, конкурсна основа має за своєю природою дуже широку сферу застосування, але всі ці різновиди конкурсу достатньо різняться між собою. Тому, хочемо відзначити, що Н. Ю. Голубаєва з цього приводу відзначає, що конкурсні правовідносини виникають у сфері трудових відносин і регулюються нормами трудового законодавства, зокрема відносини з підбору кадрів за конкурсом [с. 222, 10].

Розглянувши поняття конкурсу на етапі його становлення радянськими вченими, доречно проаналізувати підходи його осмислення в новітній науковій літературі.

Так, в свою чергу, Г. В. Фоміч, під поняттям конкурсу розуміє сукупність послідовно здійснюваних дій щодо оцінки професійних, та особистих якостей претендента на посаду публічного службовця, результатом яких є вирішення питання щодо виникнення чи не виникнення державно – службових відносин. [с. 9; 11]. На нашу думку, таке поняття конкурсної процедури являється більш доцільним та повним, також в ньому простежується мета проведення такого заходу. Конструктивною є думка автора про те, що ця процедура є найбільш поширеною серед інших процедур вступу на публічну службу [с. 9; 11]. Відзначимо, що конкурсний відбір домінує серед інших процедур зайняття посад на державній службі не лише в Україні, а й в країнах Європейського союзу. Так, Закон про цивільного службовця Болгарії регламентує, що призначення на будь – яку посаду державного службовця здійснюється на конкурентних засадах, що спираються на професійні якості. А особа, яка вступає на державну службу у відповідній адміністрації, обов'язково проходить конкурс.[12].

Цікавою є думка О. С. Продаєвич, що конкурс – це система державно – службових відносин, які виникають замінюються та припиняються при оцінюванні професійних, ділових та особистісних якостей претендента на державну посаду [с. 158; 14]. Вважаємо, що таке визначення поняття конкурс, характеризує його лише з процесуальної точки зору. Не можемо також погодитись з думкою автора про те, що конкурс це державно – службові відносини, так, як участь у конкурсі на вакантні посади можуть брати не лише державні службовці, а до визначення переможця конкурсу та призначення його на посаду, дана особа не являється державним службовцем, тому вважаємо, що не можна говорити про державно – службові відносини. Важливо також, що процедура конкурсного відбору широко застосовується не лише в державному секторі, а й в цивільному. Отже, конкурс являється обширним правовим явищем, основною задачею якого є визначення найкращого кандидата.

На думку А. В. Андрушко, конкурс – це один із правових способів раціонального підбору кадрів, метою якого є визначення найкомпетентнішого серед його учасників щодо заміщення вакантної посади на державній службі за визначеними критеріями [с. 72; 5]. Підтримуємо таку позицію авторота, так, як наведене вище визначення узагальнює всі розглянуті нами раніше тенденції до розуміння поняття конкурс, та в повній мірі висвітлює мету проведення конкурсу.

Переходячи до формування власного поняття конкурсних засад при виникненні трудових правовідносин з державними службовцями, в першу чергу вважаємо за потрібне визначитися з ознаками даного інституту трудових правовідносин. Так, на нашу до них можна віднести наступні:

1. конкурс являється одним з найбільш дієвих форм відбору кандидатів на посаду в органи державної влади.
2. стимулююча ознака. Стимулювання кандидатів до саморозвитку і самоосвіти. Конкурсний відбір створює умови при яких кандидат на посаду повинен проявити свої здібності та навички на найвищому рівні за для отримання задовільного результату при проходженні конкурсу.
3. змагальна основа конкурсного відбору. Дана ознака передбачає відбір серед певної кількості кандидатів найкращого для забезпечення кадрового потенціалу державної служби.
4. статистично - аналітична ознака. Проведення конкурсу на вакантні посади в державній службі прямо пропорційно відбиває статистичні значення попиту на посади державних службовців. Відповідно до цього можна визначити популярність тих чи інших професій на державній службі і визначитись з заходами які потрібно вжити за для популяризації державної служби в цілому, та відповідних посад на ній.

Отже, розглянувши ознаки конкурсного відбору, зауважимо, що проведення конкурсу на вакантні посади державних службовців може бути дієвим та об'єктивним лише за наявності певних соціально – економічних та політичних умов. Так, як саме ці фактори створюють плацдарм для належного функціонування державної служби.

Враховуючи вище зазначене пропонуємо наступне визначення конкурсу – це система заходів спрямованих на заміщення вакантної посади в органах державної влади, шляхом визначення найкомпетентнішого кандидата за встановленими критеріями.

Законодавством України чітко регламентована система проведення конкурсу та сфера його застосування. Як вже зазначалося, конкурс проводиться на заміщення вакантних посад третьої – сьомої категорій категорії державних службовців. З цього приводу конструктивною є думка Г. В. Фоміч, що дана процедура є найбільш поширеною серед інших процедур вступу на державну службу. Також підтримуємо позицію автора, щодо процедури проведення конкурсу, являється складною, а її структура включає в себе стадії проведення, які в складаються з етапів [с. 9; 11].

Згідно Постанови Кабінету Міністрів України № 169 від 15.02.2002 року, зазначається, що конкурс проводиться поетапно, та виділяються наступні етапи: публікація оголошення державного органу про проведення конкурсу в пресі або поширення його через інші засоби масової інформації; прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам до відповідного рівня посади; проведення іспиту та відбір кандидатів [13]. Вважаємо даний розподіл таким, що не охоплює в повній мірі всієї повноти цього виду процедури вступу на державну службу. Тому, на нашу думку, більш доречним є розподіл який буде точніше характеризувати та розмежовувати стадії проходження конкурсу та відтворювати всю повноту даної процедури.

**Висновок.** Конкурсна процедура являється найбільш розповсюдженою у більшості країн світу. Але, за для її гідного функціонування в Україні, даний інститут реалізації права громадян на доступ до державної служби повинен зазнати ряду перетворень та удосконалень, як на законодавчому рівні, так і в практичному його запровадженні. Процедури проведення конкурсу повинні стати більш публічними, а мета зазначеної процедури повинна виконуватись. На нашу думку, для подолання наведених недоліків та створення якісного апарату державної влади, доцільно використовувати іноземний досвід реформування державної влади починаючи саме з такого інституту вступу на державну службу як конкурс.

**Список використаних джерел:**

1. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 52 [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
2. Про застосування контрактної форми наймання на роботу ректора медичного (фармацевтичного) вузу, інституту удосконалення лікарів, директора науково – дослідної установи від 26.05.93 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0060-93>
3. Про державну службу: Закон України від 31 грудня 214 р. // Відомості Верховної Ради України. - 2012. - № 26
4. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Національне агентство України з питань державної служби, Наказ. - № 43. – 2012р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0709-12/paran13#n13>
5. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис.. кандидата юр. наук : 12.00.05 / Андрушко Алла Володимирівна. – Хмельницький., 2003. – 196 с.
6. Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд – во Ленингр. Гос. Ун-та, 1960. – 180с.
7. Глозман В. А. Право и проверка деловых качеств работников / В. А. Глозман. – Минск : Изд-во Минск. Гос. Ун-та, 1981. – 72 с.
8. Думин Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы // Социалист. Труд. – 1979. - № 7. – С. 121.
9. Цивільний Кодекс України : за станом на 06.02.2015 / Відомості Верховної ради. – 2003. - № 40 – 44. – ст. 356
10. Голубаєва Н. Ю. Розмежування конкурсу як різновиду публічної обіцянки винагороди та конкурсу як способу укладання договору / Н. Ю. Голубаєва // Актуальні проблеми держави і права. - № 39. – 2008. – С 222 – 226.
11. Фоміч Г. В. Адміністративні процедури у публічній службі України : автореф. Дис.. на здобуття наук, ступеня канд. юр. Наук : спец. 12.00.07 «адміністративне право і профес; фінансове право; інформаційне право / Г. В. Фоміч. – Одеса, 2010. - 21 с.
12. Про цивільного службовця: Закон Болгарії від 27 серпня 1999 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lex.bg/laws/ldoc/2134673408>
13. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 року № 169 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>

**References:**

1. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrayiny vid 16 hrudnya 1993roku // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. - 1993. - # 52 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
2. Pro zastosuvannya kontraktnoyi formy naymannya na robotu rektora medychnoho (farmatsevychnoho) vuzu, instytutu udoskonalennya likariy, dyrektora naukovo – doslidnoyi ustanovy vid 26.05.93 // [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0060-93>
3. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrayiny vid 31 hrudnya 214 r. // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. - 2012. - # 26
4. Pro zatverdzheniya Typovoho poryadku provedennya konkursu na zaynyattya posad derzhavnoyi sluzhby: Natsional'ne ahent-stvo Ukrayiny z pytan' derzhavnoyi sluzhby, Nakaz. - # 43. – 2012r. // [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0709-12/paran13#n13>

5. Andrushko A. V. Vynyknennya trudovykh pravovidnosyn z derzhavnymy sluzhbovtsyamy: dys.. kandydata yur. nauk : 12.00.05 / Andrushko Alla Volodymyrivna. – Khmel'nyts'kyy., 2003. – 196 s.
6. Smyrnov V. N. Konkurs v sovet'skom trudovom prave / V. N. Smyrnov. – L. : Yzd – vo Lenynhr. Hos. Un-ta, 1960. – 180s.
7. Hlozman V. A. Pravo y proverka delovykh kachestv rabotnykov / V. A. Hlozman. – Mynsk : Yzd-vo Mynsk. Hos. Un-ta, 1981. – 72 s.
8. Dumyn N. Konkurs – forma realizatsyy prava na vybor raboty // Sotsyalyst. Trud. – 1979. - # 7. – S. 121.
9. Tsyvil'nyy Kodeks Ukrainy : za stanom na 06.02.2015 / Vidomosti Verkhovnoyi rady. – 2003. - # 40 – 44. – st. 356
10. Holubayeva N. Yu. Rozmezhuvannya konkursu yak riznovydu publichnoyi obitsyanky vynahorody ta konkursu yak sposobu ukladannya dohovoru / N. Yu. Holubayeva // Aktual'ni problemy derzhavy i pava. - # 39. – 2008. – S 222 – 226.
11. Fomich H. V. Administratyvni protsedury u publichniy sluzhbi Ukrainy : avtoref. Dys.. na zdobuttya nauk, stupenya kand. yur. Nauk : spets. 12.00.07 «administratyvne pravo i profes; finansove pravo; informatsiyne pravo / H. V. Fomich. – Odesa, 2010. - 21 s.
12. Pro tsyvil'noho sluzhbovtsya: Zakon Bolhariyi vid 27 serpnya 1999 roku /[Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://lex.bg/laws/ldoc/2134673408>
13. Pro zatverdzhennya Poryadku provedennya konkursu na zamishchennya vakantnykh posad derzhavnykh sluzhbovtsiv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 15 lyutoho 2002 roku # 169 // [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>

*Рецензент: кандидат юридичних наук Грובהва А.А*

УДК 349.2

**Чорна К.П.,**

заступник завідувача кафедри комерційного та трудового права  
інституту права ім. В. Великого Міжрегіональної академії  
управління персоналом, кандидат юридичних наук

### **ПОНЯТТЯ І СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ**

*У статті охарактеризовано поняття «суб'єкт правовідносин», «суб'єкт правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці»; розглянуто співвідношення категорій «суб'єкт правовідносин» та «суб'єкт трудових правовідносин»; встановлено види суб'єктів правовідносин у цій сфері.*

*Ключові слова: суб'єкт, правовідносини, праця, правоздатність, дієздатність, трудовий колектив, безпека, гігієна.*

**Черная Е.П.,**

заместитель заведующего кафедрой коммерческого и трудового права  
института права им. В. Великого Межрегиональной  
академии управления персоналом, кандидат юридических наук

### **ПОНЯТИЕ И СИСТЕМА СУБЪЕКТОВ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ ТРУДА**

*В статье охарактеризованы понятие «субъект правоотношений», «субъект правоотношений в сфере безопасности и гигиены труда»; рассмотрено соотношение категорий «субъект правоотношений» и «субъект трудовых правоотношений»; установлены виды субъектов правоотношений в этой сфере.*

*Ключевые слова: субъект, правоотношения, труд, правоспособность, дееспособность, трудовой коллектив, безопасность, гигиена.*

**CHORNA E.P.,**

Deputy Head of Department of commercial and labor law institute  
of Law named after V. Great Interregional Academy  
of Personnel Management, Candidate of Law Sciences