

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ЯКОВЛЄВ ОЛЕКСАНДР АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК: 349.24:331.4

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий консультант – доктор юридичних наук, професор **Прилипко Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, завідувач кафедри приватного права Інституту управління і права, дійсний член (академік) НАПрН України.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор **Мельничук Наталія Олексіївна**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення;

– доктор юридичних наук, професор **Могілевський Леонід Володимирович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, проректор;

– доктор юридичних наук, доцент **Колеснік Тетяна Володимирівна**, Донецький юридичний інститут МВС України, професор кафедри цивільно-правових дисциплін.

Захист відбудеться «24» грудня 2019 р. о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано «22» листопада 2019 року.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сьогодні наука трудового права знаходиться на важливому етапі свого розвитку: відбувається фундаментальний перегляд засад, йде пошук ідеологічних основ, робляться спроби сформулювати систему подальших базових цінностей. Увесь цей процес ускладнюється тим фактом, що наука трудового права опинилася ніби на роздоріжжі: виокремилися групи вчених, які активно критикують «радянські підходи», закладені в основу трудового права, та наголошують на доцільності переорієнтації на «європейські цінності» при визначенні засад правового регулювання трудових відносин в Україні; в той же час не позбавлені аргументів й інші точки зору, згідно із якими здобутки радянських часів, закладені в тодішнє трудове право та якими й досі в цілому керується система наукових знань у цій галузі, потребують збереження та адаптації до нових економічних умов, оскільки саме в цьому виявляється дійсно соціальна природа трудового права на протигагу праву «ринку праці», в яке сьогодні трансформується трудове право в економічно розвинених країнах.

Така ситуація протиборства «старого» й «нового» є цілком закономірною, оскільки віддзеркалює сучасний стан в цілому всієї нашої епохи, якій притаманна філософія постмодернізму, в основі котрої лежить світоглядна безструктурність, відсутність зрозумілих істин, беззмістовність, розчинення ідеологем минулого і теперішнього, в якому сучасна людина раціонально орієнтована перш за все на ціль та на зовнішню мету, при чому вона не керується більше внутрішніми цінностями, відбувається заміна особистості на людину типу «ринково-технологічної епохи», життєдіяльність якої керується соціально-економічними потребами (відомий вислів, що сьогодні людина керується замість цінностями інтересами). Ці внутрішні зміни є результатом науково-технічної революції та глобалізації всіх сфер життя. Але на протигагу цьому процесу в суспільстві в якості системи стримування та протигага активізуються сили, що намагаються відродити в людині духовні цінності. Механізм починає запускатися в найбільш розвинених країнах, на міжнародному рівні і поступово охоплює все більше держав та спільнот. Не оминає цей рух у напрямку підвищення людської цінності та пробудження в людині духовно-етичних цінностей і українське суспільство, в якому останніми роками активно заговорили про необхідність орієнтації в політиці, науці, освіті тощо на особистість людини, на її розвиток та самореалізацію як самодостатню мету буття.

Вказана тенденція спостерігається і в правовій науці, особливо в соціально орієнтованому трудовому праві, в якому актуальним завданням сьогодні виступає визначення правових засад установлення умов праці, адже, що як не ці засади найбільш показово розкривають соціальну та людиноцентриську сутність трудового права, а їх вивчення та аналіз дозволять установити існуючі сьогодні теоретико-прикладні проблеми в сфері забезпечення конституційного права на здорові та безпечні умови праці в нашій державі.

Слід указати, що питання правового регулювання умов праці в Україні вже неодноразово висвітлювалися тією чи іншою мірою в багатьох наукових дослідженнях такими вченими як Л. П. Амелічева, О. Т. Барабаш, М. Й. Бару, В. С. Венедіктов, С. М. Волошина, С. А. Голощанов, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, С. А. Іванов, Ю. Ю. Івчук, П. О. Ізуйта, М. І. Іншин, К. В. Коваленко, Л. Г. Коняхін, Д. М. Кравцов, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, К. В. Ноженко, В. В. Сичова, О. М. Обушенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, О. А. Теличко, Є. А. Третьяков, В. Г. Ротань, І. І. Шамшина, О. М. Ярошенко та ін. Зазвичай проблема умов праці розглядається вченими через призму охорону праці. Але, як вірно зазначають Г. І. Чанишева, Т. Р. Короткий, Н. В. Хендель, «недостатньою є увага дослідників до проблем правового регулювання охорони праці та здоров'я працівників... Також слід звернути увагу на відсутність докторських дисертацій із даної проблематики. Як видається, зазначена тема ще далеко не вичерпана і цілком придатна для підготовки спеціальних комплексних досліджень у цьому напрямі»¹. Ситуація до сьогодні не змінилася: досі відсутнє комплексне спеціалізоване дослідження правових засад установлення умов праці за трудовим законодавством України. Даним дослідженням і спробуємо заповнити вказану наукову прогалину.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», схваленої указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства, схваленої указом Президента України від 26 лютого 2016 року № 68/2016, Плану законодавчого забезпечення реформи в Україні, схваленої постановою Верховної Ради України від

¹ Довідник захищених дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата і доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення в Україні (1991-2012 рр.) : довід. / укл., Г. І. Чанишева, Т. Р. Короткий, Н. В. Хендель. Одеса : Фенікс, 2013. 176 с.

04 червня 2015 року № 509-VIII, Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року, цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

Тема дисертаційної роботи затверджена вченою радою Національного юридичного університету імені Ярослава 23 грудня 2016 року (протокол № 6).

Мета й завдання дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є формування новітнього доктринального підходу до конституційного права працівників на належні, безпечні і здорові умови праці через з'ясування його природи, сутності, співвідношення з іншими конституційними трудовими правами, виявлення специфіки нормативно-правового забезпечення в умовах інтеграції України до європейського правового й економічного простору під кутом усестороннього захисту прав працівників, а також формулювання теоретичних висновків і науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення законодавства у відповідній царині.

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення наступних завдань:

- розкрити зміст і основні засади соціальної політики держави у сфері праці;
- визначити сутність і правову природу категорії «умови праці»;
- встановити відмінність категорії «умови праці» від суміжних правових явищ;
- здійснити класифікацію умов праці;
- охарактеризувати взаємозв'язок трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці;
- визначити місце права на належні, безпечні і здорові умови праці в системі конституційних прав людини у сфері праці;
- розкрити зміст конституційного права людини на належні, безпечні і здорові умови праці;
- виявити особливості юридичного механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці;
- охарактеризувати міжнародно-правові стандарти забезпечення умов праці;
- узагальнити теоретико-прикладні проблеми правового регулювання умов праці на в Україні на централізованому рівні;

– розкрити теоретико-прикладні проблеми правового регулювання умов праці в Україні на локальному рівні;

– встановити підстави та проаналізувати наслідки зміни умов праці;

– визначити основну мету й завдання атестації робочих місць за умовами праці з урахуванням сучасного європейського курсу нашої держави;

– опрацювати процедуру атестації робочих місць за умовами праці на предмет її відповідності встановленим меті та завданням.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці.

Предметом дослідження стали правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України.

Методи дослідження. Методологічна основа дослідження представлена загальноприйнятими методами пізнання суспільних явищ та спеціальними методами пізнання державно-правових явищ та процесів. Так, серед загальноприйнятих філософських методів під час дослідження застосовувалися: діалектичний (процес встановлення умов праці вивчався у нерозривному зв'язку із економікою та соціальною політикою держави), аналітичний (на кожному з етапів дослідження як основний), історичний (надав змогу відслідкувати розвиток встановлення умов праці на міжнародному та державному рівні), метод конкретності (застосовувався під час аналізу значної кількості судових справ та вивчення кожного судового рішення); серед загальнонаукових – системний (другий основний метод здійснення даного дослідження, який в його конкретному вираженні у вигляді системного аналізу дозволив побудувати цілісну систему встановлення умов праці в правовому аспекті від початку до кінця, а всі елементи та зв'язки цієї системи проаналізувати у сукупності; також за допомогою цього методу було досягнуто мету у вивченні централізованого та локального регулювання встановлення умов праці у їхній єдності) та формально-логічний (дозволив сформулювати логічні висновки, запропонувати визначення, узагальнити проблеми). Серед спеціальних юридичних методів було використано: порівняльно-правовий метод (дозволив вивчити та порівняти правове регулювання встановлення та забезпечення умов праці в інших країнах, таких як Німеччина, Велика Британія, Японія, Чеська Республіка, та інших), метод тлумачення норм права (логічне тлумачення дозволило визначити дійсне значення понять

«сприятливі», «справедливі», «належні» умови праці; спеціально-юридичне тлумачення – дозволило визначити сутність атестації робочих місць за умовами праці за допомогою судових роз'яснень), метод правового моделювання (дозволив запропонувати ідеальні моделі правового регулювання встановлення умов праці в Україні у вигляді пропозицій до вдосконалення чинного трудового законодавства та нових науково-теоретичних положень).

Нормативною та емпіричною базою дослідження стали міжнародно-правові акти в сфері праці, чинне національне законодавство, включаючи підзаконні нормативно-правові акти, вимоги та нормативи з питань охорони праці, численна судова практика та судові роз'яснення, статистичні дані. Важливим доповненням для повноцінного розкриття піднятих в роботі проблем став аналіз зарубіжної практики, зокрема, з питань оцінки професійних ризиків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота є першим у вітчизняних науках трудового права та права соціального забезпечення дослідженням, в якому на основі комплексного опрацювання проблем теоретичного, нормативного і правозастосовного характеру, розроблена новітня правова доктрина реалізації та забезпечення конституційного права працівників на належні, безпечні і здорові умови праці в умовах євроінтеграції через призму визнання виключного пріоритету життя і здоров'я працівників та повної відповідальності роботодавця за створення відповідних умов праці.

У результаті проведеного дослідження одержано нові теоретико-методологічні положення та науково обґрунтовані висновки, розроблені пропозиції, що виносяться на захист, а саме:

уперше:

– встановлення умов праці визначено як системний процес, починаючи з найбільш верхнього рівня – соціальної політики в державі, яка детермінується та обумовлюється економікою країни, централізованого та локального правового регулювання умов праці, змін умов праці на практиці, до найнижчого та останнього етапу цього процесу – атестації робочих місць за умовами праці, що дозволило сукупно виокремити ряд проблем та обґрунтувати необхідність концептуального переосмислення правових засад установа умов праці для вітчизняних працівників на їх робочих місцях в Україні. Зокрема, воно має виражатися в запровадженні парадигми людиноцентризму, в основі якої має бути людина, забезпечення її здоров'я та життя у більш ширшому розумінні, тобто як цінності, яка

зводиться не тільки до факторів фізичного, хімічного та інших за стандартного підходу впливів, але як наявність можливості для самореалізації та саморозвитку, для відкриття в людині кращого та духовного, що можливо зробити тільки у дійсно здорових та безпечних умовах праці;

– обґрунтовано, що в цілому, стратегія й політика України щодо гігієни й безпеки праці має бути спрямована на виконання двох основних завдань: 1) у соціальній сфері – це захист працівників шляхом забезпечення відповідного рівня охорони праці; 2) в економічній – це забезпечення відповідності товарів, які виробляються згідно зі стандартами з безпеки й гігієни праці. Окрім цього, головною метою цієї політики повинно стати зведення до мінімуму виробничого травматизму і професійних захворювань. Ця мета, спираючись на поняття «добробут на роботі», має набути нового значення. Йдеться про сприятливі моральні й психологічні умови праці, недопущення стресу на робочих місцях, а не лише про зниження кількісних показників нещасних випадків і профзахворювань;

– сформульовано бачення юридичного механізму збалансування інтересів працівника і роботодавця при встановленні умов праці, який розкрито як єдине, цілісне й самостійне явище логічно структурованої правової системи, цілеспрямованих елементів, станів і процесів, направлених на створення рівноваги прагнення й мотивації, належних юридичних і фактичних можливостей для повноцінного здійснення кожною зі сторін трудових відносин своїх прав та обов'язків при встановленні факторів професійного середовища і трудового процесу. При цьому обґрунтовано, що в основу цього механізму має бути покладене саме соціальне партнерство як найефективніший спосіб розв'язання протиріч між сторонами трудових правовідносин;

– узагальнено зарубіжний досвід оцінювання ризиків на робочому місці, в результаті чого встановлено, що сама система більшою мірою заснована на добровільності й стимулюванні до спільної діяльності роботодавців та працівників щодо забезпечення безпеки і здоров'я працюючих. Констатовано, що розвинені країни намагаються йти шляхом спрощення діяльності щодо визначення й оцінювання шкідливих чинників на робочому місці з метою забезпечення доступу якомога більшої чисельності роботодавців до здійснення на виробництві досліджуваної процедури. При цьому держави в основному контролюють забезпечення безпеки і здоров'я на робочому місці, здійснюючи такий контроль за допомогою як державних органів, так і громадськості, в тому числі профспілок, надаючи їм широкі

повноваження в цій царині;

– механізм правового регулювання належних умов праці розкрито як сукупність правових прийомів і засобів, спрямованих на задоволення потреб економічно активного населення у сфері праці з метою недопущення створення небезпечних умов праці на виробництві, підприємствах, організаціях, попередження нещасних випадків під час виконання працівниками своєї трудової функції;

– визначено поняття та правову сутність централізованого правового регулювання умов праці шляхом уточнення мети такого регулювання та виокремлення його сутнісних ознак, розроблено комплекс спеціальних принципів даного виду регулювання умов праці, до яких віднесено: (а) пріоритет життя і здоров'я працівників над виробничими інтересами роботодавця; (б) установлення єдиних вимог щодо належних умов праці для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності; (в) надання можливості врегульовувати умови праці на локальному рівні, лише коли це не шкодитиме встановленим законодавством про працю стандартам справедливих, безпечних і здорових умов праці; (г) повна відповідальність роботодавця за створення справедливих, безпечних і здорових умов праці; (д) інформування населення про встановлені в державі стандарти умов праці; (е) використання світового досвіду правового регламентування щодо поліпшення умов праці й підвищення її безпеки на підставі міжнародного співробітництва й наближення трудового законодавства України до трудового права ЄС і права МОП;

– визначено поняття та правову сутність локального правового регулювання умов праці шляхом уточнення мети такого регулювання, виокремлення його сутнісних ознак та формулювання спеціальних засад даного виду регулювання, зокрема, до яких віднесено принципи: (а) опосередкованості локальної правової регламентації умов праці централізованим правовим регулюванням; (б) відносної автономності правового регламентування; (в) помірності правового впорядкування, що полягає в необхідності лаконічного викладення положень локального нормативно-правового акта про умови праці, у відповідності локальних норм про умови праці вимогам нормативно-приписової мінімальності; (г) відкритості і прозорості правового регулювання й обов'язковості ознайомлення з його результатами;

– з урахуванням зарубіжного досвіду та виявлених існуючих проблем у частині проведення атестації робочих місць за умовами праці, запропоновано концептуально новий підхід до атестації робочих місць,

який виражається в формулюванні нових визначення, мети, завдань та процедури даної атестації. В основу такого підходу покладено поєднання процедури оцінювання професійних ризиків та позитивних здобутків існуючої атестації робочих місць за умовами праці, зокрема, схематично це виглядає наступним чином: професійні ризики повинні бути визначені на кожному робочому місці силами роботодавця і працівників; у разі ж виявлення чинників потенційного небезпечного чи шкідливого впливу потребується проведення поглибленого дослідження таких робочих місць; усі працівники мають бути ознайомлені з результатами первинної оцінки професійних ризиків; якщо особа вважає, що її робоче місце вимагає поглибленого дослідження, на її вимогу воно повинно бути додане до переліку тих місць, які потребують такого дослідження;

– доведено, що завдання атестації робочих місць за умовами праці мають складатися з трьох великих блоків: перший полягає в оцінюванні ризиків, виявленні небезпечних чинників, установленні рівня ризикованості умов праці; другий – в аналізі тих робочих місць, де умови праці виявилися ризикованими й вимагають поглибленого оцінювання; третій – у розробленні й затвердженні заходів різного спрямування для поліпшення умов праці на робочих місцях, і як наслідок при кожній наступній атестації – перевірка цих заходів щодо їх актуальності, ефективності й необхідності зміни, доповнення чи скасування;

– виокремлено та систематизовано цілу низку проблем у сфері атестації робочих місць за умовами праці, на вирішення яких сформульовано відповідні пропозиції, серед яких: (1) доповнити чинне трудове законодавство визначенням поняття «аналогічні робочі місця»; (2) чітко визначити, хто має проводити атестацію орендованих та зданих в оренду робочих місць (наприклад, під час аутстафінгу); (3) уточнити визначення понять «первинна атестація робочих місць» та «докорінні зміни умов праці» та ін.;

удосконалено:

– розмежування категорії «умови праці» від суміжних юридичних явищ («умови трудового договору», «умови роботи», «умови виконання трудової функції» тощо);

– теоретико-прикладні підходи до класифікації умов праці: за виробничими факторами; за категорією працівників; за тяжкістю і напруженістю трудової діяльності; за ступенем шкідливого впливу всіх виробничих чинників на організм працівника; за галузевою ознакою виконуваних робіт та іншими;

– трактування підстав і наслідків зміни умов праці, в результаті чого розмежовано юридичні (матеріальні і процесуальні) та фактичні підстави, а з урахуванням того, що наслідки зміни умов праці відображаються на соціальному й юридичному становищі працівника (трудоного колективу) й на характері трудових правовідносин, обґрунтовано необхідність доповнити КЗпП України статтею 9-2 «Мінімальні стандарти умов праці та їх зміна» з визначенням термінів «умови праці» та «зміни умов праці» і викладенням вичерпного, уніфікованого переліку змін умов праці й підстав для цих змін;

– розуміння атестації робочих місць за умовами праці як системи комплексних дій щодо постійного виявлення, оцінювання, аналізу й управління професійними ризиками, які можуть впливати на працівників у процесі їх трудової діяльності, з метою забезпечення безпечних і здорових умов праці шляхом усунення цих ризиків або їх максимальної мінімізації і для створення умов для ефективного виконання працюючими своїх трудових обов'язків. Ці дії повинні реалізовуватися всіма роботодавцями, які використовують найману працю, спільно з працівниками й за допомогою інших суб'єктів трудового права;

набули подальшого розвитку теоретичні положення щодо:

– змісту конституційного права на належні, безпечні і здорові умови праці, в рамках якого з урахуванням міжнародно-правових стандартів у сфері забезпечення умов праці підіймаються питання про співвідношення понять «належні», «безпечні та здорові», «сприятливі», «допустимі» умови праці, як наслідок обґрунтовано недостатню визначеність такого поняття як «належні» умови праці та окреслено складові компоненти «сприятливих та справедливих» умов праці;

– змісту правової категорії «умови праці», яку традиційно розглядають у вузькому та широкому значеннях;

– диференціації умов праці, зокрема виокремленням цілей такої диференціації, а також зауваженням, що наслідком диференціації має стати вжиття додаткових заходів захисту для працівників, трудовий процес яких проходить у шкідливих і небезпечних умовах праці;

– позиціонування умов праці для працівника як мотивації для роботи на нешкідливому та здоровому робочому місці задля підвищення привабливості підприємства для реальних і потенційних працівників, у результаті зауважено, що забезпечення вказаних умов повинно стати стратегією розвитку всієї економіки України, а відповідно і бути покладено в основні засади соціальної політики держави.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що

викладені у дисертації положення можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальших теоретичних досліджень правового регулювання встановлення умов праці та вдосконалення охорони праці працівників у трудовому праві України;

– у правотворчій діяльності – в процесі розробки законопроектів, які містять положення щодо забезпечення здорових та безпечних умов праці;

– у правозастосовній діяльності – для оптимізації процесу встановлення умов праці на централізованому та локальному рівнях, а також для вдосконалення забезпечення права працівників на здорові та безпечні умови праці, в тому числі під час атестації робочого місця за умовами праці;

– у навчальному процесі – під час підготовки методичних розробок, підручників, а також навчальних посібників з дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Охорона праці» та ін.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею. Наукова новизна, висновки та пропозиції сформульовані автором самостійно й обґрунтовані на підставі особистих досліджень.

В опублікованій у співавторстві статті «General Compulsory Medical Insurance: World Experience» автором окреслено напрями адаптації українського законодавства до вищих стандартів ЄС, внесено пропозиції щодо ратифікації конвенцій Міжнародної Організації Праці, підтримано пропозицію щодо розробки та прийняття окремого спеціального закону про загальнообов'язкове державне медичне страхування, який би врегулював питання, пов'язані з медичним страхуванням.

Апробація результатів дисертації. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях, зокрема: міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Юридична осінь 2009 року» (м. Харків, 13 листопада 2009 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня

2010 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 29 вересня 2017 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика» (м. Харків, 05 жовтня 2018 р.), всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» (м. Харків, 16 листопада 2018 р.), міжнародній науково-практичній конференції, яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.).

Публікації. Основні положення дисертації знайшли своє відображення у 37 наукових працях, зокрема: 1 одноосібна монографія; 25 статей, опублікованих у фахових виданнях України та у зарубіжних виданнях; тези 11 доповідей.

Структура й обсяг дисертації обумовлені предметом, метою й завданнями дослідження, логікою й послідовністю розкриття теми й викладення отриманих результатів. Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, які включають 14 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації – 460 сторінок, з них основного тексту – 387 сторінок, кількість використаних джерел – 676.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

Вступ містить обґрунтування актуальності теми дисертації, її мету, предмет, об'єкт і завдання, наукову новизну, теоретичне та практичне значення основних положень дисертації, а також апробацію результатів дослідження.

Розділ 1 «Наукова парадигма вчення про умови праці» складається з п'яти підрозділів.

В підрозділі 1.1. «Соціальна політика держави у сфері праці: зміст та основні засади» наголошується на тому, що стабільний розвиток країни неможливий без розбудови соціально забезпеченого суспільства. Консолідація проблем розвитку ринкової економіки з акцентуванням уваги на соціальних питаннях створює необхідний фундамент для економічного відновлення й гарантованості стабільно позитивного становища людини впродовж усієї трудової діяльності й під час пенсійного забезпечення. Пріоритетність соціальної політики серед інших складників внутрішньої політики держави зумовлюються тим, що вона виконує стимулюючу й регулюючу роль у динамічному розвитку суспільства, є індикатором його розвитку, що сприяє зростанню добробуту населення і зниженню соціального напруження, є інтегральною частиною макроекономічного регулювання, оскільки реалізація заходів соціальної політики впливає на низку економічних параметрів, збільшує норму споживання і зменшує нагромадження, підвищує сукупний попит. Окрім цього, соціальна політика держави покликана забезпечити гарантовані Конституцією України трудові права та свободи людини і громадянина, досягнення рівноваги і стабільності в українському суспільстві. В загальному вигляді окреслено існуючі проблеми в практичній реалізації соціальної політики сьогодні в нашій державі.

В підрозділі 1.2. «Правова природа, поняття і сутність категорії «умови праці» здійснюється огляд наукових розробок щодо визначення даної дефініції, а також аналізуються нормативно-правові положення, якими регулюються питання визначення та встановлення умов праці. Підкреслюється, що умови праці можна розглядати як сукупність виробничих чинників і соціальних передумов, за яких працівник здійснює свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи і які можуть вплинути (або впливають) на його працездатність, життя і здоров'я. Визначення поняття «умови праці», наведені в нормативно-правових актах, мають схожі ознаки і зводяться до того, що це сукупність факторів виробництва, здоров'я і працездатність людини у процесі праці. Науковці ведуть мову про сукупність факторів виробництва, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності. Тому для розкриття категорії «умови праці» необхідно розтлумачити, які саме чинники виробництва впливають на здоров'я і працездатність працівника. Сформульовано вузьке та широке визначення досліджуваної

категорії.

Зауважено на тому, що категорія «умови праці» в правовому аспекті є складовим елементом механізму правового регулювання умов праці, її центральним об'єктом. Під конструкцією «механізм правового регулювання належних умов праці» варто розуміти сукупність правових прийомів і засобів, спрямованих на задоволення потреб економічно активного населення у сфері праці з метою недопущення небезпечних умов праці на виробництві (на підприємствах, в організаціях), попередження нещасних випадків під час виконання працівниками своєї трудової функції. Сьогодні у вітчизняному законодавстві створено систему стандартів безпеки праці, яка діє й постійно оновлюється.

В підрозділі 1.3. «Співвідношення категорії «умови праці» із суміжними правовими явищами» аналізуються питання схожості та здійснюється визначення критеріїв відмінності категорії «умови праці» від таких категорій, як «умови роботи», «умови трудового договору», «умови виконання трудової функції». Зауважено на тому, що хоча ці поняття є достатньо близькими за своїм змістом, все ж вони з юридичної точки зору є абсолютно різними і не можуть вживатися як взаємозамінні. Вони мають різні юридичні наслідки та правові підстави встановлення із різним рівнем диспозитивності та публічно-правових начал.

Окрім того, аналізуються відмінності в застосовуваних сьогодні поняттях «допустимі» умови праці, «оптимальні» умови праці, «належні» умови праці, «сприятливі для здоров'я» умови праці. Робиться висновок про те, що поняття «допустимі умови праці» є більш вузьким порівняно з поняттям «оптимальні умови праці». Сьогодні переважна більшість трудящих працює в допустимих умовах праці. Сучасні досягнення науково-технічного прогресу неспроможні повністю ліквідувати шкідливі умови праці, оскільки виробництво багатьох видів продукції відбувається в умовах, де спостерігається несприятливий вплив шкідливих і небезпечних чинників на організм працівників, збільшується ризик погіршення їх здоров'я, у тому числі й виникнення професійних захворювань. При цьому на протигагу категоріям «безпечні умови праці», «здорові умови праці», конструкція «належні умови праці» є занадто загальною, розмитою, вона не вносить чіткості й конкретної визначеності в розуміння змісту цього поняття, створюючи підґрунтя, на якому можливість віднесення окремих умов праці до групи «належних» цілком залежить від розсуду заінтересованого суб'єкта правозастосування. А це, у свою чергу, служить причиною для виникнення спірних ситуацій у позиціях працівників і роботодавців з

питань, пов'язаних з реалізацію конституційного права трудящих на охорону їх життя і здоров'я у процесі праці.

З урахуванням викладеного доводиться потреба ч. 4 ст. 43 Конституції України викласти в такій редакції: «Кожен має право на безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом».

В підрозділі 1.4. «Умови праці як системне правове явище» здійснюється широкий огляд підстав та умов класифікації умов праці за різними критеріями: (а) за виробничими факторами; (б) за категорією працівників; (в) за тяжкістю і напруженістю трудової діяльності; (г) за ступенем шкідливого впливу всіх виробничих чинників на організм працівника; (д) за галузевою ознакою виконуваних робіт; (є) за організаційними заходами покращення умов праці; (ж) за демографічними статево-віковими обмеженнями робіт; (з) соціальний захист працівників, зайнятих на певних роботах, на яких працюючим надаються відповідні пільги й компенсації.

Питання класифікації умов праці більш детально розглянуто на прикладі медичних і сільськогосподарських працівників.

Зроблено висновок про те, що сьогодні в Україні постає необхідність розроблення комплексної методики, яка надасть змогу: (а) оцінювати з урахуванням єдиних підходів напруженість праці й робоче напруження будь-якої професійної групи, зайнятої розумовою діяльністю; (б) упорядкувати опрацювання заходів з оптимізації умов праці працівників; (в) підготувати комплексну систему профілактичних заходів залежно від ступеня «напруженості праці» й «робочого напруження» для попередження несприятливих змін стану здоров'я працюючих з урахуванням віку, стажу, статі, психологічних і типологічних особливостей; (г) здійснювати поточний (як груповий, так і індивідуальний) контроль за функціональним станом організму людини в динаміці робочого дня, тижня, місяця.

В підрозділі 1.5. «Взаємозв'язок трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці» зазначається, що питання безпеки й гігієни праці на робочих місцях є обов'язковою й невід'ємною частиною стратегії розвитку не окремого підприємства, а загалом усієї економіки України. Ця стратегія повинна полягати в тому, що країна поступово розбудовуватиме та періодично переглядатиме державну систему забезпечення охорони праці на засадах консультацій з організаціями підприємств і працівників. Ця система має охоплювати: (а) законодавчі та інші правові акти; (б) державні органи або відомства, відповідальні за охорону праці; (в) механізм дотримання вимог національних

нормативних актів; (г) угоди про співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємств; (д) національний тристоронній консультативний орган, служби гігієни праці тощо. Окрім того, з метою розбудови стратегії забезпечення належних умов праці в Україні, належить розробити й реалізувати свою довгострокову програму з охорони праці, втілення в життя якої сприятиме розвитку національної профілактичної культури безпеки праці за допомогою навчання працюючих.

Наголошено, що вітчизняному законодавству в досліджуваній царині належить ґрунтуватися на чотирьох основних принципах, а саме: а) досконаліші стандарти охорони праці покликані сприяти підвищенню конкуренції; б) законодавство про охорону праці може дати очікувані результати тільки за умови його належного додержання; в) виникнення нових ризиків потребує розроблення й нових правових норм; г) соціальний діалог залишається основним засобом при розробленні стратегії й політики у сфері охорони праці, успіх якої залежатиме від спільних зусиль соціальних партнерів.

Розділ 2 «Конституційне право людини на належні, безпечні і здорові умови праці» містить чотири підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Право на належні, безпечні і здорові умови праці в системі конституційних прав людини у сфері праці» наголошується на тому, що науково-технічний прогрес, що спостерігається протягом останніх десятиліть, супроводжується загостренням низки правових та організаційних питань реалізації конституційних прав працівників на охорону їх життя і здоров'я, на належні, безпечні і здорові умови праці у процесі трудової діяльності, що кореспондуються з обов'язками роботодавців забезпечувати безпеку технологічних процесів, функціонування машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, а також поряд із цим створювати й відповідні санітарно-побутові умови для працюючих. Окрім цього, останнім часом в Україні змінився підхід до охорони праці, що було викликано низкою внутрішніх і зовнішніх чинників. Серед внутрішніх слід вирізнити насамперед той факт, що держава перестала бути єдиним роботодавцем, а вплив приватного сектору постійно зростає. Що ж стосується зовнішнього чинника, то він впливає із зобов'язання України адаптувати національне законодавство у сфері охорони праці до законодавства ЄС.

У підрозділі 2.2. «Зміст конституційного права людини на належні, безпечні і здорові умови праці» здійснюється огляд наукових розробок щодо змісту конституційного права на належні, безпечні і

здорові умови праці, а також аналізуються конституційні нормативно-правові положення, якими регулюються питання змісту права людини на належні умови праці. Підкреслюється, що інтенсивний науково-інноваційний розвиток багатьох країн світу, активна інформатизація й новітні глобалізаційні цінності у світоглядних уявленнях міжнародної спільноти зумовлюють появу й поширення в науці численних теорій гуманізації праці, а саме таких, як її інтелектуалізація, демократизація управління на виробництві та інших, які спрямовані на забезпечення гідного рівня життя й умов людей праці.

Проаналізувавши співвідношення державного й договірного регулювання правовідносин з охорони праці, підкреслюється визначеність і ґрунтовність імперативних нормативних приписів, затверджених у централізованому порядку. За таких обставин договірному регулюванню відводиться допоміжна роль, що полягає в реалізації на практиці державних стандартів безпеки, а також у розширенні й доповненні встановлених працівникам гарантій на належні й безпечні умови праці. Специфіка правового регулювання відносин з охорони праці, як, до речі, і багатьох інших сфер суспільного життя, пов'язана не стільки з наявністю приписів численних нормативних актів, скільки з їх належним дотриманням.

У підрозділі 2.3. «Юридичний механізм збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці» вказується, що однією з головних характеристик трудових відносин традиційно є досягнення збалансування їх інтересів за умов, що працівник порівняно з роботодавцем перебуває на рівень нижче, а його залежність від останнього є значно вищою, ніж зворотна залежність. Цей стан є одним з головних джерел соціальної напруженості й конфліктів, вирішення яких вимагає розвитку юридичного механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці. Інтерес у трудових відносинах виступає певною потребою, що містить соціальний характер у процесі виконання трудової функції, отриманні заробітної плати тощо. Окрім цього, до трудових інтересів треба віднести й інтерес у належних, безпечних і здорових умовах праці, у влаштуванні на роботу за спеціальністю, в оформленні щорічної відпустки, в наданні й отриманні певних пільг, переваг і виплат, у проходженні професійної підготовки й підвищенні кваліфікації тощо.

Збалансування інтересів у трудовому законодавстві є одним з найпоширеніших у процесі пізнання серед новітніх досліджень. Воно виражається як уособлена детермінанта справедливості, пропорційності й об'єктивності в оптимальному поєднанні відносин між працівником і

роботодавцем, індивідуального й колективного, приватного й публічного, державного й локального, диспозитивного й імперативного, а також як явище, що акумулює в собі рівновагу між метою трудового законодавства й засобами її досягнення. Надано визначення юридичному механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці, а також зауважено на тому, що основним інструментом такого збалансування на сьогодні виступає соціальне партнерство, якому в підрозділі приділено детальну увагу.

У підрозділі 2.4. «Міжнародно-правові стандарти забезпечення умов праці» підкреслюється роль міжнародних стандартів в сфері забезпечення умов праці, зокрема, наголошується на тому, що універсальні міжнародно-правові стандарти у цій царині склалися протягом тривалого часу й зіграли найважливішу роль у становленні сучасної культури, в розумінні права, в організації життєдіяльності держави й суспільства. Разом із тим система прав і свобод індивіда – це живий постійно змінюваний організм. І справа не тільки в розвитку поколінь цих прав, а й у наповненні різних юридичних категорій правозахисної сфери новим змістом в умовах мінливого світу й апробації нових механізмів їх забезпечення.

Світовою спільнотою в рамках Програм розвитку ООН сформульовані загальні цілі суспільного розвитку, що виражаються в ідеї збалансованого його зростання, що дозволяє узгоджувати інтереси економічного й соціального прогресу з ідеями розвитку людини як головного носія прогресу. Не випадково провідна роль у реалізації цих цілей відводиться соціально-трудої сфері й розробленій МОП Концепції гідної праці. Головним завданням реалізації цієї Концепції є ліквідація не тільки бідності економічної, а й бідності загалом, забезпечення прав людини на здорове і тривале життя, якісну освіту, а також здійснення багатьох інших невід'ємних прав, що об'єднуються загальним змістом поняття «висока якість життя».

У результаті аналізу значної кількості міжнародно-правових актів різного рівня (як міжнародного, так і регіонального європейського) зроблено висновок про те, що право на належні, безпечні і здорові умови праці в них явно трактується таким чином, що людина має право на справедливі і сприятливі умови праці й виступає міжнародним універсальним стандартом у сфері праці, при цьому маємо досить просту формулу: справедлива зарплата + безпека праці + рівні можливості + право на відпочинок = справедливі і сприятливі умови праці.

Розділ 3 «Теоретико-прикладні проблеми правового

регулювання умов праці в Україні» містить три підрозділи.

У підрозділі 3.1. «*Централізоване правове регулювання умов праці*» розкрито соціально-правову сутність вказаного регулювання, виокремлено його ознаки, визначено мету та основні засади, відповідно до яких воно має здійснюватися.

Встановлено, що соціально-правова сутність централізованої правової регламентації умов праці полягає в тому, що це правове регулювання: (а) виступає правовим упорядкуванням суспільних відносин у сфері праці щодо умов праці працівників, що здійснюється компетентними державними органами у процесі нормотворчої діяльності, а також знаходить свій основний об'єктивний (фактичний) вираз у положеннях нормативно-правових актів трудового законодавства України й у їх реалізації; (б) продукує норми, що діють у державі і є доступними для ознайомлення кожній людині; (в) є функціонуванням правових норм про умови праці та їх реалізацією у практичній дійсності. Основні ознаки централізованої правової регламентації умов праці в Україні полягають у тому, що правове регулювання: (а) є засобом, за допомогою якого держава поширює дію мінімальних стандартів рівня умов праці на територію, на яку поширено дію законодавства про працю; (б) має імперативний характер; (в) є об'єктивно затребуваним і виправданим зобов'язанням держави перед людиною і громадянином у сфері праці; (г) здійснюється відповідно до комплексу конкретних методів правового регулювання; (д) реалізується в рамках стадій – створення компетентним державним органом норм про умови праці, дія й реалізація правових норм; (е) санкціонує приватноправове впорядкування трудових правовідносин і визначає межі відповідної свободи й волевиявлення у цих відносинах.

У підрозділі 3.2. «*Локальне правове регулювання умов праці*» розкрито соціально-правову сутність вказаного регулювання, виокремлено його ознаки, визначено мету та основні засади, відповідно до яких воно має здійснюватися.

Встановлено, що систему основних ознак локальної правової регламентації умов праці складають відповідні ознаки. Це правове регулювання: (а) виявляється у правовій активності учасників трудових відносин (переважно роботодавця); (б) забезпечує врахування інтересів конкретного трудового колективу, роботодавця (синтезуючи їх з інтересами держави й суспільства), оптимізує правове регламентування умов праці як таке; (в) у частині нормотворення має підзаконний характер, продукуючи локальні норми, здійснюється за мінімальними стандартами щодо рівня умов праці, встановлених у межах

централізованого правового регулювання умов праці (але не підміняє їх), уточнює, розвиває ці стандарти в контексті конкретних обставин реальної дійсності; (г) має місце безпосередньо на підприємствах, обмежується впливом лише на тих із них, де були прийняті відповідні локальні норми. Мета й ознаки локального правового регламентування умов праці дозволяють з'ясувати соціально-правову сутність і значення цього регулювання й ідентифікувати його похідну мету – зниження рівня соціального напруження на відповідному підприємстві у зв'язку з покращанням якості життя працівників, а також оптимізація виробничого процесу у зв'язку з оздоровленням (підвищенням рівня справедливості, безпечності) умов праці.

Встановлено особливі ознаки локального нормативно-правового акту, на підставі чого локальний нормативно-правовий акт розкрито як особливий різновид нормативно-правового акту в сфері праці, який приймається роботодавцем самостійно або за участі трудового колективу, представників працівників у межах компетенції й у рамках передбаченої процедури, на підставі вказівки законодавства про працю чи з ініціативи самого роботодавця або працівників, стосується умов праці осіб, на яких цей акт поширює свою дію.

У *підрозділі 3.3. «Підстави та наслідки зміни умов праці»* обґрунтовується, що поняття «зміна умов праці» не тотожне поняттю «зміна умов трудового договору», з огляду на наступне: (1) не всі умови трудового договору (контракту) стосуються умов праці; (2) не всі умови праці відображаються у трудовому договорі (контракті).

Встановлено, що підстави зміни умов праці поділяються на 2 основні групи: (1) юридичні підстави і 2) фактичні підстави. Юридичні підстави зміни умов праці передбачають нові мінімальні стандарти умов праці й покращання умов праці, коли виникають для цього фактичні підстави, які поділяються на два види, що знаходяться в діалектичному зв'язку – матеріальні (статичні) юридичні підстави, тобто юридичні факти, що передбачають зміни умов праці за наявності фактичних підстав, і процесуальні (динамічні) юридичні підстави, якими є юридично значимі дії, що зумовлюють зміну умов праці. Зазначені типи юридичних підстав зміни умов праці охоплюють: (а) вимогу чинного законодавства про зміну умов праці чи зміну законодавства в частині мінімальних стандартів умов праці; (б) вимогу колективних договорів (угод, локальних актів) про зміну умов праці чи зміну положень цих договорів, якими встановлюються вимоги до умов праці; (в) рішення роботодавця – за ініціативою роботодавця чи працівника, трудового колективу та/або на підставі угоди сторін, а також у результаті

виникнення певних ситуацій, настання яких законодавчо дозволяє роботодавцеві приймати рішення про зміну умов праці в організації виробництва і праці, в техніці й технології виробництва і праці; (г) зміну умов праці на підставі трудового договору чи внесення змін до його умов. Фактичні підстави зміни умов праці – це ситуації, що виникають у практичній дійсності, які мають антропну чи натуральну природу й незалежно від того, чи мають юридичне підкріплення, впливають на зміну умов праці. Це головним чином підстави: (а) природно зумовлені, тобто ситуації, що спричиняють зміну умов праці, зумовлені самою природою людини (вагітність жінки, інвалідність тощо); (б) обумовлені відновленням помилково встановлених умов праці (наприклад, з'ясування, що працівник-жінка є вагітною).

Обґрунтовано, що чинний КЗпП України доцільно доповнити ст. 9-2 «Мінімальні стандарти умов праці та їх зміна», у ч. ч. 1 і 2 якої слід закріпити визначення понять «умови праці» і «зміна умов праці» відповідно, а у ч. 3 – викласти вичерпний, уніфікований перелік змін умов праці й підстави для цих змін.

Розділ 4 «Атестація робочих місць за умовами праці» містить два підрозділи.

У підрозділі 4.1. «Основна мета й завдання атестації робочих місць за умовами праці» встановлено, що сучасна атестація робочих місць за умовами праці, передбачена законодавцем ще в 1992 р. як засіб забезпечення права працівників на здорові й безпечні умови праці, а також як засіб визначення міри компенсації за роботи в умовах, які не можуть бути повністю позбавлені несприятливого впливу шкідливих та/або небезпечних чинників виробничого середовища і трудового процесу, не виконує сьогодні захисної, запобіжної й компенсаційної функцій, а організаційно-технічна виконується лише частково й неповноцінно через те, що до процесу атестації недостатньо залучений сам працівник. Атестація робочих місць за умовами праці перетворилася із засобу захисту прав працівників у сфері охорони праці на причину порушення їх прав на пільгові пенсії й компенсації за роботу в несприятливих умовах. У зв'язку із тим, що законодавець у пенсійному законодавстві надав атестації робочих місць за умовами праці статусу правової підстави для виникнення права на пільгову пенсію, але достатньо не забезпечив виконання роботодавцем вимоги про обов'язковість проведення атестації на робочому місці, ця процедура стала черговим каменем спотикання і протистояння між роботодавцями і працівниками.

У результаті аналізу точок зору науковців щодо сутності і

значення атестації робочих місць за умовами праці й поглибленого вивчення зарубіжного досвіду розвинених країн (Німеччини, Великої Британії, Італії, Чехії, Японії, Канади) щодо процедури оцінювання ризиків доведено, що в Україні атестацію робочих місць за умовами праці сьогодні слід розглядати під іншим кутом зору: вона має стати підґрунтям для реального впровадження процесу оцінювання професійних ризиків на противагу існуючому зараз підходу про необов'язковість використання відповідних систем управління охороною праці (береться за основу рекомендації ДСТУ OHSAS 18001:2010) в роботі підприємств, зауваження про що роблять також експерти ЄС і МОП. Як наслідок, запропоновано авторське визначення «атестація робочих місць за умовами праці», сформульовано її нову сучасну мету, розроблено нові завдання, які повинні виконуватися під час такої атестації.

У підрозділі 4.2. «Процедура атестації робочих місць за умовами праці» дослідження побудовано за схемою: (а) суб'єкти діяльності щодо атестації робочих місць, (б) об'єкти, які підлягають атестації, (в) порядок здійснення дій з метою досягнення кінцевого результату атестаційної діяльності; (г) контроль за проведенням атестації.

Суб'єкти, уповноважені здійснювати атестацію робочих місць, вивчалися за такими напрямками: (а) суб'єкти, які приймають рішення про проведення атестації й несуть за це відповідальність (у тому числі й за її непроведення); (б) суб'єкти, які безпосередньо здійснюють атестаційні дії; (в) суб'єкти, які мають право ініціювати проведення атестації робочих місць. Щодо об'єктів, які підлягають атестації, зауважено на необхідності внести уточнення в положення щодо визначення аналогічних робочих місць, а також з правової точки невизначеним є питання того, хто має атестувати орендовані робочі місця, здані в оренду робочі місця та ін. Під час аналізу порядку здійснення дій з метою досягнення кінцевого результату атестаційної діяльності, розглянуто стадії/етапи атестації, дії роботодавця після оголошення й утвердження результатів атестації, оформлення результатів проведеної атестації. Стосовно кожного з цих блоків виокремлено ряд проблем, які в цілому відображають критичний стан як правового регулювання, яке не відповідає сучасним вимогам часу та не може забезпечити досягнення мети щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці, а також проаналізована численна судова практика свідчить про наявність значної кількості проблем і на практиці.

Підкреслено, що процедура проведення атестації робочих місць в Україні супроводжується низкою практичних проблем, чому причиною

є декілька факторів, серед яких головним є те, що Порядок проведення атестації робочих місць було затверджено ще в 1992 р., а внесені до нього зміни у 2016 р. не стосувалися процедури проведення атестації робочих місць, тому методи атестації й у цілому загальні засади залишилися такими ж самими.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоноване вирішення наукової проблеми, що полягає у формуванні новітнього доктринального підходу до конституційного права працівників на належні, безпечні і здорові умови праці через з'ясування його природи, сутності, співвідношення з іншими конституційними трудовими правами, виявленні специфіки нормативно-правового забезпечення в умовах інтеграції України до європейського правового й економічного простору під кутом усестороннього захисту прав працівників, а також формулюванні теоретичних висновків і науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення законодавства у відповідній царині. Основними узагальнюючими висновками з даного дослідження є такі:

1. Державне регулювання соціально-трудових процесів – це вплив інститутів державної влади за допомогою функціональних засобів (методів, форм, інструментів) на розвиток соціально-трудових відносин, на умови праці й життя населення України.

Державну соціальну політику слід розглядати як багатофункціональну й багаторівневу складну систему, яка може забезпечити економічний і соціальний розвиток країни шляхом активізації людського ресурсу й максимальної реалізації його інноваційного потенціалу. Її основними об'єктами у трудовій сфері є трудові відносини, зайнятість населення, ринок праці, доходи населення й оплата праці; основними засадами – забезпечення гарантованих Конституцією України трудових прав та свобод людини і громадянина; досягнення рівноваги і стабільності в українському суспільстві шляхом забезпечення повноцінної зайнятості; розвиток ринку праці шляхом залучення молодих спеціалістів, підвищення інвестиційного клімату в державі, збереження трудових ресурсів тощо; забезпечення реалізації гарантій щодо оплати праці (в частині щодо дотримання вимог з мінімальної заробітної плати; контроль за виплатою «чистої» заробітної плати замість «сірих» зарплат та зарплат «в конвертах»; тощо).

2. Національна соціальна політика вимагає вдосконалення за наступними напрямками: 1) реальне впровадження засад

людиноцентризму, тобто акцент у соціальній політиці має бути зміщений від «забезпечення зайнятості в будь-який спосіб» на «забезпечення такою роботою, яка дозволяє людині самореалізовуватися та духовно розвиватись», як це відбувається в європейських країнах; 2) переосмислення підходів забезпечення трудових прав працівників у частині встановлення умов праці шляхом (а) відмови від застосування категорії «належні умови праці» та заміни її на більш конкретну конструкцію «здорові та безпечні умови праці»; (б) переформатування сутності атестації робочих місць за умовами праці із соціально-економічного заходу, і як наслідок, підтвердження права на пільги, на нову концепцію її розуміння як реального засобу захисту життя та здоров'я працівників через зміну її визначення, змісту, завдань та впровадження в її процедуру оцінки професійних ризиків; (в) розвитку юридичного механізму збалансування інтересів роботодавців та працівників при встановленні умов праці; (г) відповідності централізованого та локального правового регулювання встановлення умов праці основним засадничим ідеям, які ці процеси переслідують; (д) достатнього врегулювання змін умов праці чинним законодавством.

3. Наголошено на необхідності аналізу проблематики умов праці у сфері регулювання трудового законодавства, а також у виробленні одностайного підходу до розуміння категорії «умови праці», а найголовніше – відмежування його від суміжних понять. Досягнення законодавством України з питань умов праці одностайного трактування розглядуваного поняття надасть змогу: (а) зменшити кількість нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві; (б) створити правові засади до вступу України до Європейського Союзу; (в) посилити соціальну захищеність працівників унаслідок доведення до широких верств працюючих вимог законодавства щодо належних умов праці.

4. Умови праці розглянуто як невід'ємну об'єктивну частину процесу праці, що становить собою сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних, виробничих, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, нормативних, естетичних факторів конкретної професійної діяльності, які можуть впливати на працездатність, здоров'я і життя людини, на ступінь задоволеності працею, її ставлення до неї, на рівень життя працівника та його родини. Поняття «умови праці» слід відрізнити від схожих, проте відмінних за своїм змістом категорій, таких як «умови трудового договору», «умови роботи», «умови виконання трудової функції». Їх головна відмінність – обсяг та юридичні наслідки.

5. Зроблено висновок, що класифікація умов праці має стати

об'єктивним критерієм її диференціації, що охоплює: (а) особливе значення тих чи інших видів робіт для економічного розвитку країни; (б) специфіку умов праці осіб, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці; (в) особливу організацію праці осіб, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці. Наслідком такої диференціації має стати втілення в життя додаткових заходів захисту для працівників, трудовий процес яких проходить у шкідливих і небезпечних умовах праці.

6. Пошук відповіді на питання стосовно взаємозв'язку трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці дозволив акцентувати увагу на наступному: економічні перетворення в Україні не будуть успішними, якщо докорінно не змінити систему забезпечення належних і безпечних умов праці на підприємствах, в установах, організаціях. Безпека й гігієна праці на робочих місцях – обов'язкова й невід'ємна частина стратегії розвитку не окремого вітчизняного підприємства, а всієї економіки України. Ця стратегія повинна полягати в тому, що країна поступово буде розбудовувати й періодично переглядати державну систему забезпечення охорони праці на підставі консультацій з організаціями підприємств та працівників.

7. Юридичний механізм збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці – це єдине, цілісне й самостійне явище логічно структурованої правової системи, цілеспрямованих елементів, станів і процесів, що спрямоване на створення рівноваги прагнення й мотивації, належних юридичних і фактичних можливостей для повноцінного здійснення кожною зі сторін трудових відносин своїх прав та обов'язків при встановленні факторів професійного середовища і трудового процесу.

Запропоновано розбіжності в інтересах між роботодавцем та працівником вирішити одним із таких способів: (а) за допомогою індивідуальних переговорів між роботодавцем та працівником; (б) методом нормативного врегулювання питань із залученням держави; (в) за допомогою третьої сторони; (г) самим роботодавцем в односторонньому порядку. При цьому акцентовано увагу на соціальному партнерстві як ефективному механізмі вирішення конфліктів і задоволення вимог без значних витрат, де організаційним і правовим фундаментом виступає соціальна політика держави, спрямована на розроблення конкретних соціальних програм, і законодавства в цілому, що відображає як інтереси держави, так і потреби й інтереси різних соціальних груп населення.

8. Зазначено, що на відміну від України правова база ЄС в

питаннях гігієни й охорони праці орієнтована насамперед на аналізування й оцінювання максимальної кількості ризиків на робочих місцях. Однією із серйозних проблем у системах менеджменту охорони праці промислових підприємств України є те, що вона в більшості випадків побудована на принципі коригувальних дій, тобто на реагування на небезпечні випадки, які вже трапилися, а не на принципах запобіжних дій, тобто їх профілактики. Така ситуація не дозволяє визначати найважливіші й першорядні профілактичні роботи з охорони праці і спрямовувати на них у першочерговому порядку матеріальні й фінансові ресурси. У результаті це призводить до розроблення значної кількості заходів і до нераціонального розподілу й витрачання матеріальних і фінансових ресурсів, що виділяються на охорону праці.

Тому цілеспрямована діяльність щодо поліпшення умов праці вимагає: (1) удосконалення системи профілактики професійних захворювань; (2) вжиття різних заходів – семінарів, конкурсів тощо, спрямованих на залучення уваги до питань охорони праці; (3) розуміння роботодавцем і працівниками важливого значення правил та інструкцій, розроблених для захисту праці й поважливого ставлення до них.

9. Централізоване правове регулювання умов праці – це особливий спосіб упорядкування суспільних відносин у сфері праці державою в частині встановлення, зміни і скасування мінімальних стандартів умов праці, їх дії й реалізації, що сукупно: (а) передбачає обов'язок усіх роботодавців у державі дотримуватися вказаних мінімальних стандартів і вповноважує їх на підставі останніх уточнювати на локальному рівні умови праці; (б) служить нормативною підставою для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності за недотримання обов'язку із забезпечення умов праці. Його мета – вимога від усіх роботодавців держави належної або ж допустимої поведінки щодо забезпечення умов праці в такий спосіб, щоб працівники могли гідно й ефективно здійснювати свої трудові обов'язки.

Основні ознаки централізованої правової регламентації умов праці полягають у тому, що правове регулювання: (а) є засобом, за допомогою якого держава поширює дію мінімальних стандартів рівня умов праці на територію, на яку поширено дію законодавства про працю; (б) має імперативний характер; (в) є об'єктивно затребуваним і виправданим зобов'язанням держави перед людиною і громадянином у сфері праці; (г) здійснюється відповідно до комплексу конкретних методів правового регулювання; (д) реалізується в рамках стадій – створення компетентним державним органом норм про умови праці, дія

й реалізація правових норм; (е) санкціонує приватноправове впорядкування трудових правовідносин і визначає межі відповідної свободи й волевиявлення у цих відносинах

10. Централізована правова регламентація умов праці ґрунтується на загальних засадничих ідеях права й галузевих принципах трудового права України. Цей спосіб правового регулювання умов праці здійснюється відповідно до комплексу спеціальних принципів, а саме: (а) пріоритету життя і здоров'я працівників над виробничими інтересами роботодавця; (б) установлення єдиних вимог щодо належних умов праці для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності; (в) надання можливості врегульовувати умови праці на локальному рівні, лише коли це не шкодитиме встановленим законодавством про працю стандартам справедливих, безпечних і здорових умов праці; (г) повної відповідальності роботодавця за створення справедливих, безпечних і здорових умов праці, що постійно мають ним оздоровлюватись; (д) інформування населення про встановлені в державі стандарти умов праці; (е) використання світового досвіду правового регламентування щодо поліпшення умов праці й підвищення її безпеки на підставі міжнародного співробітництва й наближення трудового законодавства України до трудового права ЄС і права Міжнародної організації праці.

11. Локальна правова регламентація умов праці – це санкціоноване державою визначення в рамках локальної нормотворчої діяльності умов праці на підставі їх мінімальних стандартів, закріплених у трудовому законодавстві, а також реалізація учасниками трудових відносин у межах певного підприємства (організації, установи) локальних стандартів умов праці з метою уточнення, доповнення і збільшення мінімального рівня останніх, установленого трудовим законодавством відповідно до потреб і специфіки підприємства, в якому здійснюється це локальне правове регламентування.

Локальні нормативно-правові акти, що регулюють умови праці, вирізняються особливими ознаками, зокрема, ці акти: (а) становлять собою систему правил поведінки, що є формально визначеною (вони закріплені в письмовому документі, який має юридичне значення) і встановленою роботодавцем одноособово або з урахуванням думки (у випадках, передбачених колективним договором, угодою – за погодженням) виборного органу первинної профспілкової організації підприємства; (б) є підзаконними нормативно-правовими актами, що містять локальні норми права, які конкретизують норми чинного законодавства, що встановлюють мінімальні стандарти умов праці, а

також мінімізують негативний вплив прогалин у законодавстві; (в) приймаються, коли в цьому є потреба, а саме коли загальна норма про умови праці вимагає конкретизації або коли в законодавстві про працю в частині регулювання умов праці існують прогалини, що ускладнюють нормальний перебіг трудових відносин на підприємстві.

12. Локальна правова регламентація умов праці здійснюється на підставі комплексу засадничих ідей, що концептуально відповідають загальним принципам права й галузевим принципам трудового права. Цими засадничими ідеями є принципи: (а) опосередкованості локальної правової регламентації умов праці централізованим правовим регулюванням; (б) відносної автономності правового регламентування; (в) помірності правового впорядкування, що полягає в необхідності лаконічного викладення положень локального нормативно-правового акта про умови праці, у відповідності локальних норм про умови праці вимогам нормативно-приписової мінімальності; (г) відкритості і прозорості правового регулювання й обов'язковості ознайомлення з його результатами. Локальним нормативно-правовим документом, який регулює умови праці, є нормативно-правовий акт, що виступає засобом саморегуляції стосовно конкретизації умов праці.

13. Зміна умов праці – це, з одного боку, зміна існуючих їх стандартів, а з іншого – зміна фактичних (соціальних, виробничих) факторів у результаті зміни централізованого та/або локального правового регулювання умов праці та/або на підставі фактичних підстав їх зміни.

Підстави зміни умов праці поділено на дві основні групи: (1) юридичні підстави зміни умов праці, які передбачають нові мінімальні стандарти умов праці й покращання умов праці, коли виникають для цього фактичні підстави, які поділяються на два види, що знаходяться в діалектичному зв'язку – матеріальні (статичні) юридичні підстави і процесуальні (динамічні) юридичні підстави, якими є юридично значимі дії, що зумовлюють зміну умов праці; (2) фактичні підстави зміни умов праці, тобто ситуації, що виникають у практичній дійсності, мають антропну чи натуральну природу й незалежно від того, чи мають юридичне підкріплення, впливають на зміну умов праці.

14. Атестацію робочих місць за умовами праці визначено як систему комплексних дій щодо постійного виявлення, оцінювання, аналізу й управління професійними ризиками, які можуть впливати на працівників у процесі їх трудової діяльності, з метою забезпечення безпечних і здорових умов праці шляхом усунення цих ризиків або їх максимальної мінімізації і для створення умов для ефективного

виконання працюючими своїх трудових обов'язків. При цьому дії повинні реалізовуватися всіма роботодавцями, які використовують найману працю спільно з працівниками й за допомогою інших суб'єктів.

Мета атестації робочих місць – визначення, оцінювання і як наслідок – поліпшення умов праці з метою збереження й захисту здоров'я, життя і працездатності трудівників, з одного боку, й забезпечення якісного виконання покладених на них функцій, підвищення ефективності такого виконання на підставі раціонального використання існуючих технологічних процесів, обладнання, матеріалів і сировини – з іншого.

15. До завдань атестації робочих місць запропоновано віднести: (1) здійснення комплексного оцінювання ризиків на всіх робочих місцях шляхом встановлення ризиків та їх аналізу; (2) на підставі ґрунтового оцінювання ризиків віднесення робочого місця до відповідного рівня ризикованості умов праці; (3) установа класу умов праці конкретного робочого місця за гігієнічною класифікацією; (4) проведення поглибленого оцінювання тих робочих місць, де технологічний процес, обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників, які можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому, тобто визначення тих робочих місць, які вимагають системного комплексного оцінювання; (5) виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці на тих робочих місцях, які визначені як такі, що потребують прискіпливого й ретельного оцінювання; (6) санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на тих робочих місцях, які вимагають поглибленого комплексного оцінювання; (7) обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; (8) складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад, які мають право на встановлені законодавством пільги й компенсації з чітким їх переліком; (9) розроблення й затвердження організаційних, технічних, медичних і соціальних заходів для всестороннього поліпшення умов праці, підвищення доведення до оптимального рівня гігієни, характеру й безпеки праці.

16. Зауважено, що атестація робочих місць за умовами праці характеризується численними проблемами, серед яких виокремлено такі:

- визначення атестації робочих місць не відповідає

євроінтеграційним прагненням України, оскільки не враховує необхідності проведення оцінювання професійних ризиків, як це вимагають європейські директиви. Сьогодні існує нагальна потреба в розширенні меж сутності і призначення атестації робочих місць з визначення рівнів шкідливих і небезпечних чинників з метою поліпшення умов праці для якісного виконання працівником покладених на нього обов'язків. Це мають бути не розрізнені дії роботодавця, інспекторів контрольно-наглядових органів і працівника, а злагоджена комплексна система дій усіх сторін трудових правовідносин для досягнення кінцевої мети, в якій мають бути заінтересовані всі сторони;

– мета атестації робочих місць не повинна формулюватися так категорично, як це наразі передбачено в Порядку проведення атестації робочих місць № 442 і в Методичних рекомендаціях № 41, оскільки вона не тільки не відображає реального стану суспільних відносин у галузі охорони праці між працівниками та роботодавцем, а й сама не спроможна досягти сформульованої в означений спосіб мети, тому що законодавець не заклав ефективного механізму реалізації атестації робочих місць в якості засобу захисту працівників, перетворивши її лише на соціально-економічний захід підтвердження права на пільги;

– завдання атестації робочих місць вимагають коригування з огляду на проблеми, що існують на практиці, причому з урахуванням висловлених зауважень експертів ЄС і МОП;

– процедура атестації робочих місць також супроводжується низкою проблем, як-от: (а) некоректне визначення суб'єктів атестації робочих місць, зокрема, брак прямої вказівки на необхідність здійснення атестації роботодавцями-фізичними особами; (б) відсутність достатніх повноважень у профспілок щодо проведення атестації робочих місць, зокрема, можливості здійснювати контроль за якістю проведення цієї процедури з юридичними наслідками, а також прямої можливості зобов'язати роботодавця здійснити її; (в) брак у працівників можливості безпосередньо впливати на здійснення атестації, права ініціювати її проведення, недостатня їх залученість у процес атестації й визначення заходів з поліпшення умов праці на їх робочих місцях; (г) реалізація повноважень трудового колективу за відсутності профспілки взагалі є декларативними положенням щодо права ініціювати проведення атестації робочих місць; (д) об'єкт атестації є нечітко визначеним і до того ж спірним з точки зору його достатньої охопленості, внаслідок чого на практиці на неатестованих робочих місцях роботодавець не може забезпечити, щоб на них працівники не зазнавали професійних ризиків; (е) терміни атестації необхідно уточнювати, оскільки термін для

проведення першої атестації на новоствореному підприємстві не визначається; можливе також порушення права працівника на пільги через невизначення поняття «первинна атестація» для конкретного робочого місця; (є) спірність визначення докорінних змін умов і характеру праці вимагає покладення на роботодавця обов'язку щодо постійного моніторингу умов праці шляхом оцінювання професійних ризиків, навіть за будь-яких змін в умовах і характері праці; (ж) контроль за проведенням атестації робочих місць потребує посилення й покращання; (з) матеріальна відповідальність роботодавців за непроведення атестації робочих місць не спонукає його до проведення цієї процедури.

17. Запропоновано внести зміни до правового регулювання процедури атестації, а саме: (а) уточнити суб'єктів і об'єкти атестації; (б) поширити атестацію на всі робочі місця; (в) установити чіткі строки проведення атестації для новоствореного суб'єкта господарювання; (г) навести легальну дефініцію конструкції «первинна атестація для конкретного робочого місця», переглянути підхід до тлумачення категорії «шкідливі умови праці», зокрема, в частині встановлення можливого впливу ГДК, замість сучасного підходу визначення реального впливу із законодавчим дозволом на роботу в умовах, коли ГДК перевищують норми; (д) розширити повноваження профспілок щодо контролю атестації робочих місць щодо права ініціювати, а у відповідних випадках і самостійно провадити цю процедуру; (е) залучати працівника не тільки до ознайомлення з результатами атестації, а й до визначення необхідності її здійснення, безпосередньо до цього процесу, особливо на етапі встановлення професійних ризиків, у тому числі за допомогою чек-листів; (є) підвищити розмір матеріальної відповідальності роботодавця за непроведення атестації робочих місць; (ж) посилити контроль за проведенням атестації робочих місць.

18. Наголошено на необхідності запровадження додаткових організаційних заходів щодо забезпечення якісного здійснення атестації робочих місць за умовами праці, серед яких названо такі: (а) створення типових кадастрів робочих місць, які були заплановані ще у 2010 р., але до сьогодні так і не були реалізовані; (б) синхронізація реєстрів різних уповноважених державних органів з метою створення єдиної бази даних, в якій у режимі реального часу можна знайти інформацію про те, чи мала місце атестація робочих місць, які її результати, тощо; (в) допомога малим і середнім підприємствам у проведенні атестації робочих місць, приміром, замість планованих тренінгів і семінарів доцільно ввести більш дієву систему підтримки, як, наприклад, у ЄС –

інтерактивну систему оцінки ризиків; (г) розроблення системи стимулювання й заохочення роботодавців до дій із забезпечення безпеки на робочих місцях, у тому числі до їх атестації, серед яких можуть бути пільгове оподаткування, введення системи державних нагород і стимулів; (д) поширення інформації про перспективну економічну вигідність витрат на оздоровлення робочого місця.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дисертації:

1. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія / О. А. Яковлев. – Харків : Право, 2019. 456 с.

2. Яковлев О. А. Профспілки на захисті трудових прав працівників: проблемні аспекти та негативні тенденції. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право.* 2010. № 934. Випуск 8. С. 170-173.

3. Яковлев О. А. Проблеми питання трудового права у Законі України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія "Право".* 2013. № 1062. С.142-145.

4. Яковлев О. А. Трудове право України: теоретична характеристика в аспекті поділу права на приватне і публічне. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія "Право".* 2013 № 1082. С. 115-119.

5. Яковлев О. А. Правовий режим: підходи до визначення поняття. *Право та інновації.* 2015. №2 (10). С. 80-85.

6. Яковлев О. А. Категорія «правовий режим» у трудовому праві: постановка питання і підходи до його вирішення. *Право та інноваційне суспільство.* 2015. № 1. С. 151-156.

7. Яковлев О. А. Права працівників на охорону праці під час роботи. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2016. № 1. С. 210-214.

8. Яковлев О. А. Правове регулювання відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2016. Вип. 2. С. 82-86.

9. Яковлев О. А. Правове регулювання трудових відносин у релігійних організаціях: окремі проблемні питання теорії і практики. *Право та інновації.* 2016. № 1. С. 107-114.

10. Yakovlev O. A. Social Human Rights, Between Legal And Real

Constitutional Limitations (On The Example Of One Law). *Право та інновації*. № 2. (14) 2016. С. 74-81.

11. Яковлев О. А. Система трудо-правових пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 124-128.

12. Яковлев О. А. До питання матеріального стимулювання працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2017. Вип. 25. С. 69-72.

13. Яковлев О. А. Людиноцентристська парадигма як методологічна засада встановлення умов праці. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2017. № 1 (21) С. 35-40.

14. Яковлев О. А. Принципи державної політики в галузі охорони праці: погляд правника. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 75-80.

15. Яковлев О. А. Поняття централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Випуск 6. Том 4. С. 87-90.

16. Яковлев О. А. Сучасна мета атестації робочих місць за умовами праці в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Випуск 43. Т. 4. С. 89-93.

17. Яковлев О. А. Соціальний діалог як важливий регулятор умов праці. *Вісник вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2018. № 2. С. 21-25.

18. Яковлев О. А. Медичні огляди: окремі проблемні питання правового забезпечення. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 23-27.

19. Яковлев О. А. Нормативно-правові акти, які становлять основу централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 5. С. 169-175.

20. Яковлев О. А. Стан наукової розробки сутності та призначення атестації робочих місць за умовами праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 6. С. 181-186.

21. Яковлев О. А. Взаємозв'язок трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці. *Право і суспільство*. 2018. №6. С. 114-119.

22. Яковлев О. А. Зміст та основні засади соціальної політики держави у сфері праці. *Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал»*. 2018. №6. С.163-166.

23. Яковлев О. А. Суть і правова природа категорії «умови праці». *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2018. № 4. С. 37-42.

24. Yakovlev O. A. The place of incentives of the employee in the

system of labor conditions. *Evropský Politický a Právní Diskurz*. 2017. № 4 (1). С. 183-187.

25. Yakovlev A. System and size of remuneration as fundamental labor conditions. *Международный научно-практический журнал «Право и Закон»* (Киргизская Республика). 2017. № 1. С. 52-56.

26. O.M. Yaroshenko, N.M. Vapnyarchuk, S.V. Lozovoi, G.O. Yakovleva, O.A. Yakovlyev. General Compulsory Medical Insurance: World Experience. *Journal of Advanced Research in Law and Economics Fall 2018 Volume IX*, Issue 5(35). С. 1829-1838.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дослідження

27. Яковлев О. А. Проблемні аспекти співвідношення загальних та спеціальних норм при розгляді трудових спорів. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22-23 квіт. 2009 р.). Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 263-265.

28. Яковлев О. А. Відмова профспілки в наданні згоди на розірвання трудового договору: проблемні питання. *Юридична осінь 2009 року*: тези доп. та наук. повідомл. міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 13 лист. 2009 р.). Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 404-407.

29. Яковлев О. А. Окремі правові аспекти реалізації захисної функції профспілок. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників II міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 жовт. 2010 р. / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2010. С. 265-268.

30. Яковлев О. А. Теоретико-правові аспекти участі виробничих бригад у припиненні трудових відносин. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7-8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого". Х. : Кросроуд, 2011. С. 249-252.

31. Яковлев О. А. Теоретично-правові аспекти припинення повноважень судді. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / НУ "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Х. : Право, 2012. С. 222-225.

32. Яковлев О. А. Теоретичні засади розуміння правових режимів

регулювання трудових відносин. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: матеріали V міжнар. наук.-пр. конф. (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.)* / за ред. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2013. С. 302-305.

33. Яковлев О. А. Теоретико-правові підходи до розуміння поняття «правовий режим». *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.)* / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Кроссрууд, 2014. С. 207-211.

34. Яковлев О. А. Визначення людиноцентристської парадигми як підґрунтя встановлення умов праці в сучасних умовах господарювання. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2017. С. 210-214.

35. Яковлев О. А. Зміст і основні засади соціальної політики держави у сфері праці. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : ФОП Панов А. Н. – С. 229-233.

36. Яковлев О. А. Соціальний діалог як важлива складова регулювання умов праці. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 236-239.

37. Яковлев О. А. Теоретико-правові підходи розуміння категорії «умови праці». *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 311-314.

Наукові праці, які додатково відображають результати дисертації:

1. Трудове право : підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і доповн. Харків : Право, 2017. 560 с.

2. Пенсійне забезпечення : підручник [для студ. юрид. спец. вищ.

навч. закл.]/ О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і доповн. Харків : Право, 2017. 308 с.

3. Правове забезпечення оплати праці державних службовців: актуальні проблеми теорії та практики : монографія / О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, О. А. Яковлєв, Г.О. Яковлева, О.А Соколова, П.О. Яковлєв; за заг. ред. проф. О.М. Ярошенко. Харків : Юрайт, 2018. 260 с.

4. Велика українська юридична енциклопедія Т.11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипка (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. Наук України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – 2018. 776 с.

5. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.]; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. 544 с.

6. Право соціального забезпечення : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова та ін.] ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. 376 с.

АНОТАЦІЯ

Яковлєв О. А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. Харків, 2019.

Дисертація присвячена визначенню правових засад встановлення умов праці за трудовим законодавством України з урахуванням сучасних європейських прагнень нашої держави, а також існуючих сьогодні в світі тенденцій до запровадження людиноцентристської парадигми в кожен сферу суспільного буття.

Дослідження побудовано та проведене таким чином, що отримано можливість сформулювати цілісне системне бачення процесу встановлення умов праці в Україні в правовому аспекті. Розкрито зв'язок між соціальною політикою держави та встановленням умов праці як складовим елементом цієї політики, в такий спосіб підведено дослідження до логічного умовиводу про те, що встановлення умов

праці є обов'язком держави в певному ракурсі. Проте далі, визначивши умови праці як об'єкт вказаного процесу, робиться акцент на тому, що цей обов'язок мають розділяти із державою також і роботодавці разом із працівниками, однак їхні інтереси зазвичай різняться, а тому потрібен юридичний механізм збалансування цих інтересів в частині встановлення умов праці. Як наслідок, дослідження послідовно та логічно доходять до питань централізованого та локального регулювання умов праці, змін умов праці як системного вираження всього процесу встановлення умов праці.

Насамкінець дослідження зводиться до необхідності аналізу «приватного» випадку встановлення умов праці – процедури атестації робочого місця за умовами праці, яка є найбільш виразним показником закінченості побудованої схеми всього процесу їх встановлення, оскільки спрямована на перевірку дотримання та забезпечення гарантованих Конституцією України здорових та безпечних умов праці. В такий спосіб – застосовуючи метод від загального до приватного – розкриваються поетапно всі ланки процесу встановлення умов праці саме в правовому контексті, тобто формується система правових засад означеного процесу в Україні, виявляються проблеми та формулюються пропозиції з їх вирішення

Ключові слова: встановлення умов праці, централізоване правове регулювання, локальне правове регулювання, атестація робочих місць, правові засади, вдосконалення.

АННОТАЦІЯ

Яковлев А. А. Правовые основы установления условий труда согласно трудовому законодательству Украины. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. Харьков, 2019.

Диссертация посвящена определению правовых основ установления условий труда по трудовому законодательству Украины с учетом современных европейских стремлений нашего государства, а также существующих сегодня в мире тенденций к введению человекоцентризма в каждую сферу общественного бытия.

Исследование построено и проведено таким образом, что

получена возможность сформулировать целостное системное видение процесса установления условий труда в Украине в правовом аспекте. Раскрыта связь между социальной политикой государства и установлением условий труда как составным элементом этой политики, таким образом исследование подведено к логическому умозаключению о том, что установление условий труда является обязанностью государства в определенном ракурсе. Однако далее, определив условия труда как объект указанного процесса, делается акцент на том, что этот долг должны разделять с государством также и работодатели вместе с работниками, однако их интересы обычно разнятся, а потому нужен юридический механизм сбалансирования этих интересов в части установления условий труда. Как следствие, исследование последовательно и логично подходит к вопросам централизованного и локального регулирования условий труда, изменений условий труда как системного выражения всего процесса установления условий труда.

В заключение исследование сводится к анализу «частного» случая установления условий труда – процедуры аттестации рабочего места по условиям труда, которая является наиболее выразительным показателем законченности построенной схемы всего процесса их установления, поскольку направлена на проверку соблюдения и обеспечения гарантированных Конституцией Украины здоровых и безопасных условий труда. Таким методом – от общего к частному – раскрываются поэтапно все звенья процесса установления условий труда именно в правовом контексте, то есть формируется система правовых основ данного процесса в Украине согласно национальному трудовому законодательству.

Обоснована необходимость концептуального переосмысления правовых основ установления условий труда для украинских работников на их рабочих местах в Украине, которое должно выражаться во внедрении парадигмы человекоцентризма, в основе которой должен быть человек, обеспечение его здоровья и жизни в более широком понимании, как наличие возможности для самореализации и саморазвития, для открытия в человеке лучшего и духовного, что возможно сделать только в действительно здоровых и безопасных условиях труда. Установлено, что в целом, стратегия и политика Украины относительно безопасности и гигиены труда должна быть направлена на выполнение двух основных задач: а) в социальной сфере – это защита работников путем обеспечения соответствующего уровня охраны труда; б) в экономической сфере – это обеспечение соответствия товаров, производимых тружениками стандартам по безопасности и

гигиене труда. Кроме этого, главной целью этой политики должно стать сведение к минимуму производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Эта цель, опираясь на понятие «благополучие на работе», должна приобрести новое значение. Речь идет о благоприятных моральных и психологических условиях труда тружеников, недопущении стресса на рабочих местах, а не только о снижении количественных показателей несчастных случаев и профзаболеваний.

Проанализирован зарубежный опыт оценки рисков на рабочем месте, в результате чего установлено, что сама система (которая является аналогичной в США и европейских странах) в большей степени основана на добровольности и стимулировании к совместной деятельности работодателей и работников по обеспечению безопасности и здоровья работающих. Замечено, что современная система обеспечения здоровых условий труда в Украине сфокусирована только на определении вредных и опасных условий труда, этим только и ограничиваясь, в то время как в развитых странах, таких как Великобритания, Германия, США, как на научном уровне, так и на общегосударственном условия труда понимаются в более широком контексте, а потому внимание уделяется созданию полноценно здоровых условий труда (в частности, в программе продвижения оздоровления условий на рабочих местах рекомендуется принимать меры по борьбе с курением работников, инициировать массовые спортивные мероприятия, подавать большее количество пищи растительного типа, то есть здоровой и полезной, оказывать помощь по преодолению стрессов (как связанных с выполнением трудовой функции, так и личных, семейных и тому подобное). Японская же система обеспечения безопасности на рабочем месте является еще более прогрессивной, хотя и императивной одновременно. С учетом зарубежного опыта и выявленных существующих проблем в части проведения аттестации рабочих мест по условиям труда предложен концептуально новый подход к аттестации рабочих мест, который выражается в формулировании новых определений, цели, задач и процедуры данной аттестации.

Выделена совокупность проблем правового регулирования установления условий труда и сформулирован ряд актуальных предложений по совершенствованию действующего законодательства о труде в соответствующей части.

Ключевые слова: установление условий труда, централизованное правовое регулирование, локальное правовое регулирование, аттестация рабочих мест, правовые основы, совершенствование

SUMMARY

Yakovliev O. A. Legal principles of establishing working conditions under the labor legislation of Ukraine. – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Thesis for obtaining the degree of Doctor of Law in specialty 12.00.05 «Labor Law; Social Security Law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. Kharkiv, 2019.

The dissertation is devoted to defining the legal bases of establishing the working conditions according to the labor legislation of Ukraine taking into account the modern European aspirations of our state, as well as the tendencies existing today in the world to introduce a human – centric paradigm in every sphere of social life.

The research was designed and conducted in such a way that it was possible to formulate a complete systemic vision of the process of establishing the working conditions in Ukraine in the legal aspect. The connection between the social policy of the state and the establishment of working conditions as an integral part of this policy is revealed, thus the study is led to the logical conclusion that the establishment of working conditions is the duty of the state in a certain perspective. However, defining working conditions as the object of the process, the emphasis is on the fact that this obligation should be shared with the state by employers and employees, but their interests are usually different, and therefore a legal mechanism is needed to balance these interests in part. establishment of working conditions. As a consequence, the study consistently and logically reaches the questions of centralized and local regulation of working conditions, changes in working conditions as a systematic expression of the whole process of establishing working conditions.

Finally, the study comes down to the need to analyze the "private" case of establishment of working conditions – the procedure of certification of the workplace under working conditions, which is the most expressive indicator of the completion of the scheme under construction, as it aims to check compliance with and ensure healthy and safe working conditions guaranteed by the Constitution of Ukraine. . In this way – using the method from the general to the private – all stages of the process of establishing working conditions in a legal context are gradually revealed, ie the system of legal foundations of the specified process in Ukraine is formed, problems are identified and proposals for their solution are formulated.

Key words: establishment of working conditions, centralized legal

regulation, local legal regulation, job certification, legal framework, improvement.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, доцент
А. М. Слюсар

Підписано до друку 04.11.2019 р. Формат 60х90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Ум. друк. арк. 1,7. Обл.-вид. арк. 1,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 542.

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
Україна, 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77