

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

ЛАКІЗА ОЛЕГ ОЛЕГОВИЧ

УДК 349.243:331.45

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
Національний юридичний університет імені
Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового
права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ПРОЦЕВСЬКИЙ Олександр Іванович,
Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди, професор кафедри цивільно-
правових дисциплін, господарського та трудового
права;

кандидат юридичних наук, доцент
АРСЕНТЬЄВА Олена Сергіївна,
Східноукраїнський національний університет імені
Володимира Даля, в.о. директора Інституту
юриспруденції та міжнародного права.

Захист відбудеться «16» травня 2016 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у 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, 70.

Автореферат розіслано «15» квітня 2016 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Одним з найбільш важливих показників суспільства й держави, що мають на меті гармонійний демократичний соціальний розвиток, є стан здоров'я працездатного населення, який забезпечує стабільність трудових правовідносин, створює умови для задоволеності працівників своєю трудовою діяльністю, впливає на якість і кількість трудових ресурсів, продуктивність праці, демографічну ситуацію в країні. Виходячи із цього Конституція України в ч. 4 ст. 43 визнає право кожного на безпечні і здорові умови праці. Укладаючи трудовий договір, роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих ще не усунених виробничих факторів, про можливі наслідки їх впливу на здоров'я і про його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства й колективного договору.

У сучасних умовах господарювання провідна роль у системі охорони праці підприємств, установ та організацій відводиться атестації робочих місць за умовами праці. Їй підлягають робочі місця, на яких технологічний процес, використовуване обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому. На підставі результатів проведення цієї процедури розробляються заходи з поліпшення умов праці, створюється інформаційна база для оцінювання ризиків погіршення або втрати здоров'я і визначається право працівників на пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах. Приймаючи це до уваги, громадськість, держава й суспільство загалом вправі очікувати від атестації ефективності, яка відповідає її статусу, тобто співрозмірності соціального й економічного результату цього заходу витратам на її проведення.

Теоретичні підвалини дослідження складають наукові праці таких знаних фахівців у галузі трудового права, як М. Г. Александров, В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, Л. Я. Гінцбург, С. О. Іванов, Ю. Ю. Івчук, П. О. Ізуїта, М. І. Іншин, Д. М. Кравцов, Л. І. Лазор, Н. О. Мельничук, О. М. Обушенко, Ю. П. Орловський, В. І. Прокопенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. Є. Сонін, А. Г. Федорець, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на неабияку цінність доробку цих спеціалістів, у вітчизняній правовій науці й досі бракує комплексного дослідження, яке формувало б цілісну концепцію правового розуміння атестації робочих місць за умовами праці й давало відповідь на питання щодо її місця в системі заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дослідження відповідає Пріоритетним напрямкам розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затвердженим постановою загальних зборів Національної правових наук України від 24 вересня 2010 р., №14, і Переліку перспективних напрямків кандидатських і докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженими постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р., №86/11.

Дисертація виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України згідно з темою «Дослідження проблем правового забезпечення інвестування інноваційної діяльності» (номер державної реєстрації 0111U003962), затвердженої постановою Президії Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р., №74/2 на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2014 р. Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України (протокол № 10 від 04.10.2013 р.)

Мета й завдання дослідження. Мета дисертації полягає у формуванні на підставі аналізу науково-теоретичного доробку, положень чинного національного законодавства, досліджень міжнародних і зарубіжних правових документів цілісної концепції правового розуміння явища атестації робочих місць за умовами праці, що ґрунтуватиметься на сутнісних рисах останнього і враховуватиме тенденції розвитку суспільних відносин щодо реалізації конституційного права працівника на безпечні і здорові умови праці. Потреба реалізації цієї мети зумовила постановку таких дослідницьких завдань:

- охарактеризувати конституційне право працівників на безпечні і здорові умови праці, з'ясувати його місце в системі прав людини у сфері праці;
- розкрити зміст правового поняття «умови праці»;
- виокремити основні юридично значимі види умов праці;
- установити суттєві ознаки правової конструкції «атестація робочих місць за умовами праці», сформулювати її дефініцію;
- провести розмежування категорії «атестація робочих місць за умовами праці» від суміжних явищ;
- визначити загальну мету атестації робочих місць за умовами праці;
- окреслити основні функції атестації робочих місць за умовами праці;
- розглянути правові принципи атестації робочих місць за умовами праці;
- виявити міжнародно-правові стандарти забезпечення безпеки й гігієни праці працівників у контексті атестації робочих місць;
- опрацювати досвід правового регулювання атестації (оцінювання) робочих місць за умовами праці в зарубіжних країнах;

– сформулювати науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання атестації робочих місць за умовами праці в Україні.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією працівниками конституційного права на безпечні і здорові умови праці

Предметом дослідження послужили теоретичні і практичні проблеми правового регулювання атестації робочих місць за умовами праці в сучасних умовах господарювання.

Методи дослідження. Для одержання достовірних та об'єктивних результатів у роботі використовувалася система загальних і спеціальних наукових методів пізнання правових явищ. У підґрунтя методології дослідження покладено діалектичний метод, за допомогою якого проблеми правового регулювання атестації робочих місць розглянуто в їх розвитку і взаємозв'язку. Логіко-семантичний допоміг сформулювати дефініції таких правових понять, як «умови праці», «атестація робочих місць за умовами праці», «правові принципи атестації робочих місць за умовами праці», та ін. Звернення до історичного методу дозволило розкрити особливості становлення й розвитку правового регулювання атестації робочих місць в окремі періоди, що сприяло обґрунтуванню необхідності проведення подальшого наукового опрацювання цих питань. Порівняльно-правовий було задіяно при компаративістському вивченні нормативного забезпечення атестації робочих місць в Україні та за її межами. Системно-структурний метод дав можливість здійснити класифікацію юридично значимих умов праці. Формально-догматичний послужив детальному аналізу нормативно-правових актів у розглядуваній царині, виявленню властивих їм колізій і прогалин. Метод моделювання став у нагоді при розробленні пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення законодавства України щодо атестації робочих місць і практики його застосування.

Теоретичне підґрунтя роботи склали наукові праці фахівців-правознавців і науково-довідкова література. У дисертації використано роботи із загальної теорії права, адміністративного, екологічного, конституційного, цивільного права та інших юридичних наук.

Нормативну базу рукопису становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, зокрема, конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, європейські документи, й чинне національне законодавство про працю.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною теоретико-прикладною роботою, в якій на підставі аналізу національного, міжнародного й зарубіжного законодавства, вивчення напрацювань учених різних галузей юридичної науки розкрито питання організації й порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці. Новизна поданої на захист дисертаційної роботи реалізується в нижченаведених положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– атестація робочих місць за умовами праці трактується як система періодичного обліку, дослідження й оцінювання на конкретному робочому місці шкідливих і небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу, впливаючих на здоров'я і працездатність людини в процесі її трудової діяльності, що організовується на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності й виду діяльності, а також у роботодавців-фізичних осіб, і здійснюється роботодавцем з метою приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами законодавства з охорони праці, розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з метою поліпшення умов трудової діяльності, а також отримання працівниками пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах;

– з урахуванням сучасних умов господарювання доведено, що до нормальних умов трудової діяльності працівника, які повинен створити роботодавець, треба відносити: (а) справний стан машин, верстатів і пристроїв, (б) своєчасне забезпечення технічною документацією, (в) належну якість потрібних для виконання роботи матеріалів та інструментів, їх вчасне надання, (г) забезпечення виробництва електричною, газовою та іншої енергією, (д) безпечні і здорові умови праці, (е) створення сприятливих умов для підвищення професійної кваліфікації працівників і вдосконалення їх професійних навичок, (є) інші умови, необхідні для виконання конкретних робіт;

– проведено розмежування таких конструкцій, як «атестація робочих місць за умовами праці», «атестація працівників», «сертифікація персоналу» й «розслідування нещасного випадку на виробництві»;

– виокремлено й охарактеризовано основні функції атестації робочих місць за умовами праці – захисну; запобіжну; компенсаційну; організаційно-технічну;

– вивчено й систематизовано принципи атестації робочих місць за умовами праці, а саме: законність, пріоритет інтересів працівника, загальність, комплексність, професійність, періодичність;

– обстоюється позиція про необхідність включення до нового Трудового кодексу України окремої глави «Атестація робочих місць за умовами праці», сформульовано рекомендації щодо її структурно-змістовного наповнення;

– обґрунтовано пропозицію щодо запровадження в Україні інституту незалежних атестуючих організацій – юридичних осіб, що відповідають вимогам провадження діяльності при атестації робочих місць за умовами праці (мати у штаті певну чисельність сертифікованих спеціалістів відповідного профілю і кваліфікації; володіти організаційно-технічними ресурсами, необхідними для вимірювання й подальшого дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу, та ін.) і виконують

на підставі цивільно-правового договору з підприємством, установою чи організацією вимірювання факторів виробничого середовища і трудового процесу й оцінювання відповідності умов праці вимогам до її охорони;

– аргументується, що практика, за якою в окремих випадках можливе використання результатів санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу, отриманих під час попередньої атестації, порушує конституційні права громадян на безпечні і здорові умови праці й на соціальний захист.

Удосконалено:

– тлумачення загальної мети атестації робочих місць, а саме: (а) приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами законодавства з охорони праці; (б) розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з поліпшення умов трудової діяльності; (в) отримання працівниками пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах;

– етапізацію процедури проведення атестації робочих місць за умовами праці: (а) створення атестаційної комісії, (б) здійснення організаційно-підготовчих дій, (в) дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу, (г) оцінювання робочого місця за умовами праці, (д) підведення підсумків та оформлення результатів атестації робочих місць за умовами праці.

Набули подальшого розвитку:

– розуміння умов праці як сукупності соціальних і виробничих факторів, за яких здійснюється трудова діяльність працівника на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи і які впливають на його здоров'я і працездатність.

– думка, що метою діяльності міжнародного співтовариства в царині охорони праці є сприяння кожній державі в постійному вдосконаленні охорони праці для попередження випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, підвищення якості оцінювання професійних ризиків і небезпек, боротьби проти них, запобігання загибелі людей на виробництві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані:

– у нормотворчості – при формулюванні пропозицій щодо покращання Конституції України, розробленні нового Трудового кодексу України, удосконаленні чинних Законів України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також підзаконних правових актів, прийнятих на їх виконання;

– у науково-дослідницькій роботі – у процесі подальших досліджень теоретичних і прикладних питань реалізації працівниками права на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності;

– у навчальному процесі – при вивченні в юридичних освітніх закладах навчальних дисциплін «Трудове право України», «Право соціального забезпечення», «Охорона праці», при підготовці підручників, навчальних посібників і проведенні практичних занять зі студентами;

– у правозастосовній діяльності – для ефективної реалізації права працівників на здорові й безпечні умови праці на підприємствах, в установах та організаціях, а також при розгляді судових справ, що стосуються порядку й умов атестації робочих місць за умовами праці.

Апробація результатів дисертації. Наукові результати, отримані здобувачем особисто доповідались на засіданнях відділень і вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, оприлюднені на наукових конференціях: «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 2012 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 2013 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014 р.).

Публікації. Найбільш значимі теоретичні і практичні положення роботи відображено в 7-ми наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі в одному зарубіжному), й у тезах до 5-ти наукових доповідей на конференціях.

Структура роботи. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, 3-х розділів, що включають 8 підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 201 сторінку, з яких основного тексту 178 сторінок. Список використаних джерел складається з 198 найменувань, що займає 23 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання дослідження, його об'єкт і предмет, характеризується методологічне підґрунтя, аргументуються наукова новизна і практичне значення одержаних результатів, наводиться інформація про апробацію й публікацію результатів проведеної роботи.

Розділ 1. «Загальнотеоретичне правове підґрунтя атестації робочих місць за умовами праці» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1. «Конституційне право працівника на безпечні і здорові умови праці» здобувач виходить із того, що частина 4 ст. 43 Конституції України гарантує кожному право на належні, безпечні і здорові умови праці. На противагу категоріям «безпечні умови праці», «здорові умови праці», конструкція «належні умови праці» є занадто загальною, розмитою, не вносить чіткості й конкретної визначеності в розуміння змісту цього терміна, а значить, створює 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 працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Показово, що КЗпП України у ст. 2 «Основні трудові права працівників» визнає за працівниками право на здорові й безпечні умови праці. Категорія ж «належні умови праці» (як і право на них) не згадуються ні в цій, ні в інших нормах Кодексу. Закон України «Про охорону праці», використавши конструкцію «належні умови праці» у Преамбулі й у ст. 4 «Державна політика в галузі охорони праці», легального трактування цього поняття теж не наводить. Не містить цей законодавчий акт і пояснень щодо процедури встановлення таких умов. Без відповіді розглядуване питання залишається і в Основах законодавства України про охорону здоров'я, Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» й у прийнятих на їх виконання нормативно-правових актах. Виходячи із вищевказаного вважаємо за необхідне 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».

У підрозділі 1.2. «Умови праці як системне трудо-правове явище» доводиться, що під умовами праці слід розуміти сукупність соціальних і виробничих факторів, за яких здійснюється трудова діяльність працівника на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи і які впливають на його здоров'я і працездатність. Безпечні і здорові умови праці – необхідний складник нормальних умов трудової діяльності працівників. Безпечним слід вважати такий стан умов праці, за якого для працівників під час виконання покладених на них трудових обов'язків створено й реалізовано систему організаційних, управлінських і технічних умов для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму чи професійних захворювань. Здоровими умовами праці є ті з них, що відповідають соціально-економічним, санітарно-гігієнічним і лікувально-профілактичним нормам і правилам, які забезпечують збереження фізичного, психічного й соціального благополуччя працівника у процесі його трудової діяльності, а також його працездатності.

Розділ 2. «Юридична природа атестації робочих місць за умовами праці» включає 4 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Поняття конструкції «атестація робочих місць за умовами праці» та її відмінність від суміжних явищ» атестація робочих місць за умовами праці трактується як система періодичного обліку, дослідження й оцінювання на конкретному робочому місці шкідливих і небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу, впливаючих на здоров'я і працездатність людини в перебігу її трудової діяльності, яка організовується на усіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності й виду діяльності, а також у роботодавців – фізичних осіб і здійснюється роботодавцем з метою приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність до вимог законодавства з охорони праці, розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з метою поліпшення умов трудової діяльності, а також отримання працівниками пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Названо основні відмінності категорій «атестація працівників» і «атестація робочих місць за умовами праці»: а) перша є процедурою оцінювання професійного рівня самого працівника, друга – процедурою оцінювання шкідливих і небезпечних факторів, що мають місце на його робочому місці; б) як правило, доцільність проведення атестації працівників визначають роботодавці самі, а атестацію робочих місць вони зобов'язані здійснювати, якщо технологічний процес, використовуване обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів; в) законодавство, колективні договори можуть містити категорії працівників, які не підлягають атестації, натомість атестація за умовами праці провадиться безвідносно до того, яка особа займає те чи інше робоче місце; г) за результатами першої процедури щодо працівника може бути прийнято рішення про його невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, а результати другої беруться до уваги при встановленні працівникові пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Основні відмінності категорій «сертифікація персоналу» й «атестація робочих місць за умовами праці»: а) перша є процедурою, за допомогою якої засвідчується відповідність персоналу встановленим вимогам, друга – процедурою оцінювання шкідливих і небезпечних факторів, що мають місце на робочому місці цього персоналу; б) сертифікацію персоналу провадить незалежний у своїй діяльності від роботодавця сторонній спеціальний орган з оцінювання відповідності персоналу встановленим вимогам, а атестацію робочих місць за умовами праці – атестаційна комісія, яку утворює роботодавець.

У підрозділі 2.2. «Загальна мета атестації робочих місць за умовами праці» констатується, що згідно з п. 2 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці й Методичних рекомендації для проведення

атестації робочих місць за умовами праці основна мета цієї процедури полягає в урегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками в плані реалізації останніми свого права на здорові й безпечні умови праці, на пільгове пенсійне забезпечення, на пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах. Цей підхід треба розцінити як неконкретний, несистемний і не відповідаючий викликам сучасності. Так, надто розпливчастим і нечітким є формулювання, що атестація полягає в урегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками при реалізації останніми свого права на здорові й безпечні умови праці. Категорії «здорові умови праці» й «безпечні умови праці» є достатньо широкими за змістом, а тому вказівка на них у згаданому контексті є малозначимою, неправильною, оскільки ефективність у правовому регулюванні може бути забезпечена тільки за рахунок чітких і конкретних формулювань. Буде правильніше вести мову про таку мету атестації, як приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами законодавства з охорони праці. Одним із проявів загальної мети атестації робочих місць за умовами праці потрібно визнати розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з поліпшення умов трудової діяльності. Безпідставним видається й виокремлення з числа пільг за роботу в несприятливих умовах належного пенсійного забезпечення, яке за своєю природою має саме пільговий характер. Пільга – це одна з форм задоволення потреб суб'єктів права, що встановлюється для осіб, інтереси яких у рамках стандартної моделі правового регулювання не можуть бути належним чином забезпечені й реалізовані з тих чи інших поважних причин. Пільга надається в кожному разі, коли особа потребує додаткових витрат на задоволення своїх загальних і специфічних потреб.

У підрозділі 2.3. «Основні функції атестації робочих місць за умовами праці» система функцій атестації робочих місць за умовами праці тлумачиться як закріплена актами законодавства про працю сукупність магістральних напрямків правового впливу на відповідну категорію суспільних відносин, у яких виявляється юридична природа атестації робочих місць за умовами праці й завдяки яким реалізовується її призначення щодо створення безпечних і здорових умов праці.

Основними функціями атестації робочих місць за умовами праці є: (а) захисна – полягає у вжитті заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працівника; (б) запобіжна – передбачає узгоджену й скоординовану діяльність, спрямовану на виявлення й усунення причин та умов, сприяючих формуванню на робочому місці шкідливих і небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу; (в) компенсаційна – полягає у вчиненні стосовно працівника, який зазнав впливу шкідливих або небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу, певних дій, спрямованих на усунення чи послаблення негативних наслідків їх впливу на його життя, здоров'я і працездатність; (г) організаційно-технічна –

передбачає процес оцінювання технічного й організаційного рівня робочого місця.

У підрозділі 2.4. «Правові принципи атестації робочих місць за умовами праці» стверджується, що фундамент механізму атестації робочих місць за умовами праці становлять відповідні правові принципи. Ця категорія тільки на перший погляд є суто теоретичною. У дійсності ж усі правозастосувачі приймаючи рішення у своїй повсякденній діяльності, узгоджують їх з певними керівними засадами. Правовими принципами атестації робочих місць за умовами праці є сукупність основних відправних засад, які виражають об'єктивні закономірності й сучасні тенденції розвитку правового забезпечення, що визначають сутність і зміст атестації робочих місць і в силу нормативного закріплення вирізняються своєю загальнообов'язковістю. Системне бачення принципів права та їх взаємодія мають вагоме значення. Від того, як вони співвідносяться між собою, залежить не тільки науково-теоретичне уявлення про атестацію робочих місць, а й законотворча і практична діяльність у цій царині.

Система правових принципів атестації робочих місць за умовами праці охоплює: законність, пріоритет інтересів працівника, загальність, комплексність, професійність, періодичність.

Розділ 3. «Сучасний стан правового забезпечення атестації робочих місць за умовами праці в Україні й у світі» складається із 2-х підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Світовий досвід правового регулювання атестації (оцінювання) робочих місць за умовами праці» підкреслюється, що національні програми охорони праці повинні ґрунтуватися на принципах оцінювання небезпечних і шкідливих виробничих факторів та ризиків, а також управління ними. Роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку й гігієну праці працівників у всіх питаннях, пов'язаних з роботою, включаючи попередження виробничих ризиків, своєчасне інформування про них, навчання, а також надання необхідної організації й коштів. Якщо для цього роботодавець запрошує зовнішні компетентні служби або окремих осіб, це не звільняє його від безпосередніх обов'язків, що стосується зазначеного питання.

У багатьох зарубіжних країнах для реалізації прав громадян на здорові й безпечні умови праці, що відповідають вимогам норм, правил та інструкцій з охорони праці, провадиться атестація (оцінювання) робочих місць. Вона становить собою комплекс заходів, що здійснюються з метою оцінювання умов праці, важкості й напруженості трудового процесу на робочих місцях, травмонебезпечності обладнання, виявлення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, а також приведення умов праці, важкості й напруженості трудового процесу у відповідність до нормативно встановлених державою вимог. Залежно від країни атестації підлягають умови праці або всіх робочих місць підприємства, або тільки певної їх групи, а саме: (а) з несприятливими, шкідливими, небезпечними та іншими

особливими умовами праці, на яких працівникам установлюються пільги й компенсації, передбачені законодавством; (б) що зарезервовані для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту й зазнають труднощів у пошуку роботи; (в) на яких зайняті виключно інваліди; (г) які зазначені у списках виробництв, організацій, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пенсію на пільгових умовах, та ін.

У підрозділі 3.2. «Правове регулювання атестація робочих місць за умовами праці в Україні та напрямки його вдосконалення» розкривається зміст основних правових документів часів незалежності України, що встановлюють порядок організації роботи з проведення атестації робочих місць, оцінювання умов праці й реалізації прав трудящих на пільги й компенсації залежно від шкідливих і небезпечних виробничих факторів. Це Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р., №442, і розроблені відповідно до нього Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р., №41. Як засвідчує Преамбула Порядку, Кабінет Міністрів України постановив його затвердити згідно із Законом України «Про пенсійне забезпечення». Якщо на початок 90-х років ХХ ст. вищезначений стан справ із правовим забезпеченням мав своє логічне пояснення, оскільки переважна більшість підприємств та організацій були державними, то в сучасних умовах віддавати вирішення питань щодо пільг і компенсацій, передбачених державою в багатьох законодавчих актах, атестаційним комісіям, до складу яких рекомендується вводити головних спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці й заробітної плати, охорони праці, органів охорони здоров'я підприємства, представників громадських організацій, – явно хибний крок. Вважаємо, що у випадках, коли йдеться про пільги й компенсації за рахунок коштів підприємств недержавної форми власності, у питанні атестації робочих місць слід зберегти основні положення чинного законодавства. Коли ж йдеться про пільги й компенсації, передбачені законодавством, і про пільги й компенсації за рахунок коштів державних підприємств та організацій, національному нормотворцеві належить відповідальніше поставитися до впорядкування згаданих суспільних відносин. Керуючись названими обставинами, врахувавши зарубіжний досвід, здобувач обстоює позицію, що до нового Трудового кодексу України треба включити окрему главу «Атестація робочих місць за умовами праці», до структурно-змістовного наповнення якої внести необхідні пропозиції.

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, що полягало у формуванні цілісної концепції правового розуміння явища атестації робочих місць за умовами праці, що ґрунтується на його

сутнісних рисах і враховує тенденції розвитку суспільних відносин з реалізації конституційного права працівника на безпечні і здорові умови праці.

1. Частина 4 ст. 43 Конституції України гарантує кожному право на належні, безпечні і здорові умови праці. Гарантування таких умов праці, попередження професійних захворювань і виробничого травматизму, ліквідація шкідливих виробничих факторів – першочергові завдання держави. Юридична природа охорони праці ґрунтується на визнанні державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як більш слабкої сторони трудового договору з метою збереження його життя, здоров'я і працездатності.

На противагу категоріям «безпечні умови праці» і «здорові умови праці», конструкція «належні умови праці» є занадто загальною, розмитою, не вносить чіткості й конкретної визначеності в розуміння змісту цього терміна, а значить, створює 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 із реалізацію конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Показово, що чинне законодавство про працю визнає за працівниками право на здорові й безпечні умови праці, легального ж визначення поняття «належні умови праці» в ньому бракує. З урахуванням цього доводиться необхідність 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».

2. Метою діяльності міжнародного співтовариства у сфері охорони праці є сприяння кожній державі в постійному вдосконаленні охорони праці для попередження випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, підвищення якості оцінювання професійних ризиків, небезпек і боротьби проти них, запобігання загибелі людей на виробництві.

Роботодавець повинен забезпечити безпеку й гігієну праці своїх працівників у всіх питаннях, пов'язаних з роботою, включаючи попередження виробничих ризиків, забезпечення потрібною інформацією й навчанням, а також надання необхідної організації й коштів. Якщо для цього роботодавець запрошує зовнішні компетентні служби або окремих осіб, це не звільняє його від відповідних обов'язків, що стосується зазначеного питання. Роботодавець має впроваджувати вказані заходи на підставі загальних принципів, як-от: (а) уникнення можливих ризиків; (б) оцінювання ризиків, яких не можна уникнути; (в) боротьба з їх джерелами; (г) адаптація роботи до індивідуальних характеристик працівників, особливо щодо проектування робочих місць, вибору виробничого обладнання, робочих і виробничих методів, з метою полегшення монотонної роботи, а також роботи із заданим виробничим ритмом і

знизити її вплив на здоров'я; (д) адаптація до технічного прогресу; (е) заміна небезпечних виробничих процесів на безпечні або менш небезпечні; (є) здійснення узгодженої і зрозумілої політики попередження, що охоплювала б технологію, організацію роботи, умови праці, соціальні відносини, а також вплив факторів, пов'язаних з виробничим середовищем; (ж) пріоритет колективних заходів захисту над індивідуальними; (з) надання відповідних інструкцій працівникам.

3. Під умовами праці треба розуміти сукупність соціальних і виробничих факторів, за яких здійснюється трудова діяльність працівника на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи і які впливають на його здоров'я і працездатність. До соціальних факторів належать розмір оплати праці, тривалість робочого часу й відпустки та інші умови; виробничими факторами є технічні, санітарно-гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови. Умови праці встановлюються законодавством про працю, угодами, колективним договором, а також угодою сторін трудового договору. Вони оцінюються згідно з тим, як саме робоче середовище на робочих місцях, характер, режим роботи й відпочинку відповідають вимогам, установленим трудовим законодавством у сфері охорони праці працівників.

4. Для виконання працівниками встановлених норм праці роботодавець зобов'язаний забезпечити нормальні умови для їх трудової діяльності, які повинні відповідати певним нормам (медичним, технічним, санітарним, юридичним та ін.), закріпленим в різних правилах, положеннях, стандартах та інших нормативних актах і які забезпечують виконання певної кількості та якості норми праці.

Чинна редакція ст. 88 «Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування» КЗпП України, яка не зазнала змін з моменту його прийняття (10 грудня 1971 р.), не відповідає соціально-економічним змінам, що відбулись в Україні за часів незалежності, й потребує суттєвого вдосконалення. За сучасних умов господарювання нормальними умовами трудової діяльності працівника, які зобов'язаний створити роботодавець, необхідно вважати: (а) справний стан машин, верстатів і пристроїв, (б) своєчасне забезпечення технічною документацією, (в) належна якість потрібних для виконання роботи матеріалів та інструментів, їх вчасне надання; (г) забезпечення виробництва електричною, газовою та іншою енергією; (д) безпечні і здорові умови праці; (е) створення належних умов для підвищення професійної кваліфікації й удосконалення навичок працівників; (є) інші умови, необхідні для виконання конкретних робіт. Іншими словами, безпечні і здорові умови праці є частиною нормальних умов трудової діяльності, які співвідносяться з останніми як частина й ціле. Отже, безпечні і здорові умови праці виступають найважливішим складником нормальних умов трудової діяльності працівників.

Безпечним слід вважати такий стан умов праці, за якого для працівників під час виконання покладених на них трудових обов'язків створено й реалізовано систему організаційних, управлінських і технічних умов для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму та професійних захворювань.

Здоровими умовами праці є ті з них, що відповідають соціально-економічним, санітарно-гігієнічним і лікувально-профілактичним нормам і правилам, які забезпечують збереження фізичного, психічного і соціального благополуччя працівника у процесі його трудової діяльності, а також його працездатності.

5. Атестація робочих місць за умовами праці – це система періодичного обліку, дослідження й оцінювання на конкретному робочому місці шкідливих і небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу, впливаючих на здоров'я і працездатність людини в перебігу її трудової діяльності, що організовується на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності й виду діяльності, а також у роботодавців – фізичних осіб, і здійснюється роботодавцем з метою приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами законодавства з охорони праці, розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з метою поліпшення умов трудової діяльності, а також отримання працівниками пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

6. Системою функцій атестації робочих місць за умовами праці є закріплена актами законодавства про працю сукупність магістральних напрямків правового впливу на відповідну категорію суспільних відносин, у яких виявляється юридична природа атестації робочих місць за умовами праці й завдяки яким реалізовується її призначення щодо створення безпечних і здорових умов праці. Основними функціями атестації робочих місць за умовами праці є: (а) захисна – полягає у здійсненні заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працівника; (б) запобіжна – передбачає узгоджену і скоординовану діяльність, спрямовану на виявлення й усунення причин та умов, що сприяють формуванню на робочому місці шкідливих і небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу; (в) компенсаційна – полягає у вжитті стосовно працівника, який зазнав впливу шкідливих або небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу, певних дій, спрямованих на усунення або послаблення негативних наслідків їх впливу на його життя, здоров'я і працездатність; (г) організаційно-технічна – передбачає процес оцінювання технічного й організаційного рівня робочого місця.

7. Правові принципи атестації робочих місць за умовами праці становлять собою сукупність основних відправних засад, які виражають об'єктивні закономірності й сучасні тенденції розвитку правового забезпечення, що визначають сутність і зміст атестації робочих місць і в силу їх нормативного закріплення вирізняються своєю

загальнообов'язковістю. Системне бачення принципів права та їх взаємодія мають вагоме значення. Від того, як вони співвідносяться між собою, залежить не тільки науково-теоретичне уявлення про атестацію робочих місць, а й законотворча і практична діяльність у цій царині.

Система правових принципів атестації робочих місць за умовами праці охоплює: законність, пріоритет інтересів працівника, загальність, комплексність, професійність і періодичність.

8. Відповідно до законодавства періодичність атестації робочих місць за умовами праці встановлюється підприємством у колективному договорі, але не рідше одного разу на 5 років. Однак центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, а також численні правозастосувачі виходять із того, що в окремих випадках за скрутного фінансово-економічного стану, що склався на підприємстві з незалежних від нього причин, для проведення атестації робочих місць, де не сталися докорінні зміни умов і характеру праці у зв'язку із впровадженням нових технологій, засобів виробництва, матеріалів, реконструкцією існуючих об'єктів, приміщень тощо, можливе використання результатів санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу, отриманих під час попередньої атестації. Ця практика явно порушує конституційні права громадян на безпечні і здорові умови праці й на соціальний захист. Посилання на скрутний фінансово-економічний стан, що склався на підприємстві з тих чи інших причин (у тому числі й незалежних від роботодавця), прямо суперечить вимогам ч. 2 ст. 16 Закону України «Про охорону праці», яка покладає на нього організацію проведення аудиту стану охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінювання технічного стану виробничого обладнання й устаткування, атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів, а також п. 2 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, за яким атестація провадиться на всіх підприємствах, в організаціях та установах незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів.

9. До основних етапів процедури проведення атестації робочих місць належать: (а) створення атестаційної комісії; (б) здійснення організаційно-підготовчих дій; (в) дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу; (г) оцінювання робочого місця за умовами праці; (д) підведення підсумків та оформлення результатів цієї атестації.

10. З метою підвищення якості атестації робочих місць за умовами праці шляхом забезпечення незалежності і професійності її проведення вважаємо за доцільне запровадити в Україні інститут атестуючих

організацій – юридичних осіб, які відповідають вимогам до здійснення діяльності у сфері атестації робочих місць за умовами праці (мати у штаті певну чисельність сертифікованих спеціалістів відповідного профілю і кваліфікації; володіти організаційно-технічними ресурсами, необхідними для вимірювання й подальшого дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу, та ін.) і які на підставі цивільно-правового договору з підприємством, установою чи організацією здійснюють вимірювання факторів виробничого середовища і трудового процесу й оцінюють відповідність умов праці вимогам щодо її охорони. У своїй діяльності такій організації належить бути незалежною від підприємства, на робочих місцях якого провадиться атестація.

11. До нового Трудового кодексу України необхідно включити окрему главу «Атестація робочих місць за умовами праці», яка об'єднувала б такі статті: «Визначення основних термінів», «Мета й основні завдання атестації», «Сфера дії атестації», «Атестації», «Права й обов'язки роботодавця у зв'язку з проведенням атестації», «Права й обов'язки працівника у зв'язку з проведенням атестації», «Порядок створення і склад атестаційної комісії», «Права й обов'язки атестаційної комісії», «Порядок та умови залучення атестуючої організації», «Права й обов'язки атестуючої організації», «Періодичність і строки проведення атестації», «Підготовка атестації», «Порядок проведення атестації», «Особливості атестації окремих робочих місць», «Позачергова атестація», «Відповідальність за проведення атестації», «Результати атестації», «Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про атестацію», «Громадський контроль за дотриманням законодавства про атестацію».

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Лакіза О. О. Поняття категорії «атестація робочих місць за умовами праці» та її суттєві ознаки / О. О. Лакіза // Наук. вісн. Херсон. держ. ун. – Серія: Юрид. науки, – 2014. – Вип. 6-1. – Т. 2. – С.51- 53.

2. Лакіза О. О. Атестація як засіб спонукання працівника до підвищення кваліфікації / О. О. Лакіза // Держава і право: Зб. наук. пр. Юрид. і політ. науки. – Вип. 64. – К. : ІДП НАН України, 2014. – С. 270 - 276.

3. Лакіза О. О. До питання атестації робочого місця державного службовця [Електрон. ресурс] / О. О. Лакіза // Право та інноваційне суспільство : електрон. вид. – 2014. – Вип. 2. – Режим доступу : <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/Lakiza.pdf>

4. Лакиза О. О. Основные функции аттестации рабочих мест по условиям труда / О. О. Лакиза // Закон и жизнь: междунар. науч.-практ. прав. журн. – Кишинев: Изд-во SRL «Cetatea de Sus», 2015. – Februarie – С. 111-114.

5. Лакіза О. О. Умови праці як системне трудо-правове явище / О. О. Лакіза // Вісн. Нац. акад. прав. наук України : зб. наук. пр. / редкол.: В.Я. Тацій та ін. – Х. : Право, 2015. – № 1 (80). – С. 170-179.

6. Лакіза О. О. Загальна мета атестації робочих місць за умовами праці / О. О. Лакіза // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол.: Ю.Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2015. – № 1 (9). – С. 123-127.

7. Лакіза О. О. Відмінність категорії «атестація робочих місць за умовами праці» від суміжних правових явищ / О. О. Лакіза // Публ. право: наук.-практ. юрид. журн. / редкол. : М.І. Іншин та ін. – К. : ФОП Кандиба Т.П., 2015. – № 1 (17). – С. 167-172.

8. Лакіза О. О. Проблемні питання атестації робочих місць за умовами праці / О. О. Лакіза // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в умовах державтвorenня: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10-11 жовт. 2012 р.). – Х.: Impress, 2012. – С. 115-118.

9. Лакіза О. О. Атестація робочих місць за умовами праці: підстави і порядок здійснення / О. О. Лакіза // Правова доктрина – основа формування правової системи держави: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. присв. 20-річчю Нац. акад. прав. наук України й обговоренню 5-томної моногр. «Правова доктрина України» (м. Харків, 20-21 листоп. 2013 р.). – Х.: Право, 2013. – С. 853-856.

10. Лакіза О. О. Порядок проведення атестації робочих місць / О. О. Лакіза // Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18-19 лип. 2014 р.). – Х.: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 91-93.

11. Лакіза О. О. Деякі питання правового регулювання атестації робочих місць за умовами праці / О. О. Лакіза // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. і наук. повідомлень учасників IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 307-309.

12. Лакіза О. О. До питання визначення умов праці при здійсненні господарської діяльності / О. О. Лакіза // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матер. III всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2014. – С. 175-177.

АНОТАЦІЯ

Лакіза О. О. Атестація робочих місць за умовами праці. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти та науки України. – Харків, 2016.

У дослідженні доведено, що атестація робочих місць за умовами праці – це система періодичного обліку, дослідження й оцінювання на конкретному робочому місці шкідливих і небезпечних факторів виробничої сфери і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність людини в перебігу трудової діяльності, яка організовується на всіх підприємствах, в установах та організаціях, у роботодавців – фізичних осіб незалежно від форм власності й виду діяльності і яка здійснюється роботодавцем з метою приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами законодавства з охорони праці, розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів щодо поліпшення умов трудової діяльності, а також отримання працівниками пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Основними функціями цієї правової процедури визнані захисна, запобіжна, компенсаційна, організаційно-технічна.

Система правових принципів атестації робочих місць за умовами праці охоплює: законність, пріоритет інтересів працівника, загальність, комплексність, професійність, періодичність.

Аргументується необхідність включення до нового Трудового кодексу України окремої глави «Атестація робочих місць за умовами праці» і внесено рекомендації щодо її структурно-змістовного наповнення.

Ключові слова: умови праці, безпечні умови праці, здорові умови праці, охорона праці, атестація робочих місць за умовами праці, атестаційна комісія, організаційно-підготовчі дії, дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу, результати атестації робочих місць.

АННОТАЦІЯ

Лакиза О. О. Аттестация рабочих мест по условиям труда. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2016.

В исследовании доказано, что аттестация рабочих мест по условиям труда – это система периодического учета, исследования и оценки на конкретном рабочем месте вредных и опасных факторов производственной сферы и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в ходе его трудовой деятельности; она организовывается на всех предприятиях, в организациях и учреждениях, у работодателей – физических лиц независимо от форм собственности и вида деятельности и осуществляется работодателем с целью приведения условий трудовой деятельности работников в соответствие с требованиями

законодательства по охране труда, разработки организационных, технических, экономических и социальных мероприятий по улучшению условий трудовой деятельности, а также получения работниками льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях.

Основными функциями этой правовой процедуры признаны защитная, предохранительная, компенсационная, организационно-техническая.

Систему правовых принципов аттестации рабочих мест по условиям труда составляют: законность, приоритет интересов работника, всеобщность, комплексность, профессионализм, периодичность.

К основным этапам аттестационной процедуры относятся следующие: (а) создание аттестационной комиссии, (б) осуществление организационно-подготовительных действий, (в) исследования факторов производственной среды и трудового процесса, (г) оценивания рабочего места по условиям труда, (д) подведение итогов и оформления результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аргументирована необходимость включения в новый Трудовой кодекс Украины отдельной главы «Аттестация рабочих мест по условиям труда» и внесены рекомендации по ее структурно-содержательному наполнению.

С целью повышения качества аттестации рабочих мест по условиям труда путем обеспечения независимости и профессионализма ее проведения доказана целесообразность внедрения в Украине института аттестующих организаций.

Ключевые слова: условия труда, безопасные условия труда, здоровые условия труда, охрана труда, аттестация рабочих мест по условиям труда, аттестационная комиссия, организационно-подготовительные действия, исследования факторов производственной среды и трудового процесса, результаты аттестации рабочих мест.

SUMMARY

Lakiza O. O. Assessment of work places under the working conditions.
– *The manuscript.*

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social security law / Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2016.

The study proved that the assessment of work places under the working conditions is the system of periodical accounting, researching and evaluation of hazardous and dangerous working-environment factors and the labor process factors on a specific work place, such factors influence at health and human employability in the labor activity process. This accounting organized in all enterprises, institutions, organizations regardless of form of ownership and type of its activity, as well as individual employers. The mentioned accounting

conducted by the employer with the aim to bring the conditions of employees' labor activity in accordance with the legislation on work safety, with the aim to develop the organizational, technical, economic and social measures concerning with improving the work conditions and receiving benefits and compensation for work in adverse conditions.

The main functions of this legal procedure are: protective; preventive; compensative; organizational and technical.

The legal principles system of work places assessment under the working conditions consists of: legality; priority of the employee's interests; generality; complexity; excellence; periodicity.

The author gave the reasons to include in the new Labour Code of Ukraine the separate chapter named "Assessment of work places under the working conditions" and made recommendations for its structural and content provisioning.

Keywords: working conditions, safe working conditions, healthy working conditions, work safety, assessment of work places under the working conditions, attestation commission, organizational and preparatory actions, researching of the factors of production environment and labor process, the results of assessment of work places.

Відповідальна за випуск
кандидат юридичних наук, доцент Юшко А. М.

Підписано до друку 31.03.2016 р. Формат 60x90 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Таймс.
Ум. друк. арк. 0,7 Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам № 165.

*Друкарня ФОП «Леонов»
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.
Тел. (057) 717-28-80*