

*Яковлев О. А.,**доктор юридичних наук,**доцент кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЯК ДІЄВИЙ ЗАХІД ГАРАНТУВАННЯ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ НАЛЕЖНИХ, БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ

Анотація. У статті, ураховуючи позитивні здобутки наукових праць науковців з досліджуваної проблематики, розглянуто атестацію робочих місць за умовами праці як дієвий захід гарантування для працівників належних, безпечних і здорових умов праці, на підставі чого зроблено певні висновки.

Констатовано, що нині поступово розширюються межі розуміння сутності й соціально-правового значення атестації робочих місць за умовами праці для визначення рівнів шкідливих і небезпечних чинників під час трудової діяльності, що сприятиме поліпшенню умов праці для забезпечення виконання трудовими працівниками обов'язків.

Запропоновано атестацію робочих місць за умовами праці розглядати як систему комплексних дій щодо постійного виявлення, оцінювання, аналізу й управління професійними ризиками, які можуть впливати на працівників під час їхньої трудової діяльності, що здійснюються з метою забезпечення безпечних і здорових умов праці шляхом усунення цих ризиків або їх максимальної мінімізації, а також з метою створення умов для ефективного виконання працюючими трудових обов'язків; ці дії повинні реалізовуватися всіма роботодавцями, які використовують найману працю, причому разом із працівниками й за допомогою інших суб'єктів.

Зроблено висновок, що атестація робочих місць за умовами праці має дві взаємозумовлені та взаємозалежні мети: (а) захистити працівника, зберегти його здоров'я, життя, працездатність і (б) завдяки тому, що особа працюватиме в здорових і безпечних умовах праці, підвищуватимуться якість покладених на нього функцій і завдань, ефективність виробництва й рівень працездатності. Якщо ж умови праці неможливо повністю привести до рівня здорових і безпечних, уживатимуться заходи з мінімізації негативного впливу на працівника негативних чинників, а саме: (а) застосовуватимуться заходи індивідуального й колективного захисту, (б) здійснюватиметься нормування праці з урахуванням шкідливого й небезпечного впливу, (в) відбудуватиметься грошова компенсація працівникові, (г) надаватиметься можливість відвідувати лікувально-профілактичні санаторії тощо, (г) насамкінець, реалізовуватиметься його право на більш ранній вихід на пенсію.

Ключові слова: працівник, роботодавець, безпечні та здорові умови праці, робоче місце, атестація, здоров'я, гарантії.

Постановка проблеми. В умовах ринкових відносин сьогодні Українська держава, що проголосила життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, має бути гарантом реалізації цього права, забезпечувати адекватну сучасним умовам нормативно-правову базу регулювання охорони праці. І хоча питання умов праці стосуються головним чином пра-

цівників і роботодавців, воно є чи не основним також для державної влади й суспільства загалом, оскільки життя, здоров'я людини й безпека праці є цінностями, передбаченими Конституцією [1]. Наявність в Україні тіньової економіки й економічна криза є тими перепонами для впровадження у виробничо-трудо-вий процес основних елементів інституту охорони життя і здоров'я працюючих, що гальмують створення безпечних і належних умов праці для них на підприємствах, в установах та організаціях.

Сьогодні на міжнародному рівні визнається право кожної людини та громадянина на сприятливі умови праці, які повинні відповідати вимогам правових норм, що гарантують працівникові відповідну безпеку й гігієну. Так, Загальною декларацією прав людини закріплюється вимога, за якої будь-яка людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці. За Міжнародним пактом про економічні, соціальні й культурні права, держави, які беруть участь у цьому пакті, мають визнати право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни. Україна також визнала й задекларувала право на здорові й безпечні умови праці, закріпивши його як одне з конституційних прав людини та громадянина. Кодекс законів про працю України також серед основних трудових прав працівників називає право на здорові й безпечні умови праці. Дієвим заходом гарантування для працівників належних, безпечних і здорових умов праці є атестація робочих місць.

Атестація робочих місць за умовами праці була предметом дослідження багатьох науковців, як українських, так і зарубіжних (переважно з країн колишнього СРСР, оскільки такої процедури не передбачено ні в державах ЄС, ні в Канаді, США та Японії). Це питання розглядали Л.П. Амелічева, Г.С. Гончарова, А.В. Катковський, Л.І. Лазор, В.М. Мінько, В.А. Полінкевич, М.В. Ранцев, О.Г. Середя, О.А. Теличко, О.Г. Федорєць, І.І. Шамшина, М.В. Щеколдіна; на окремі його аспекти звертали увагу в публікаціях О.С. Бурлака, Н.П. Попова, С.М. Прилипко, А.О. Соколова, Г.І. Чанишева, М.М. Юрина, О.М. Ярошенко.

Мета статті – з урахуванням позитивних здобутків наукових праць названих науковців дослідити атестацію робочих місць за умовами праці як дієвий захід гарантування для працівників належних, безпечних і здорових умов праці, на підставі чого зробити певні висновки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Чинне вітчизняне законодавство щодо категорії «атестація робочих місць» уживає два підходи: (а) атестація робочих місць за умовами

праці й (б) атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Як зазначає Г.В. Лесенко, атестацію робочих місць за умовами праці разом із заходами щодо оцінювання технічного стану будівель і споруд, устаткування, безпеки технологічних процесів, дотримання норм технологічного розміщення обладнання варто включати до більш загальної конструкції – «атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці» [2], якою оперує Закон України «Про охорону праці».

Згідно з Методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць за умовами праці, атестація робочих місць становить комплексну оцінку всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних чинників, що впливають на здоров'я і працездатність трудівників у процесі трудової діяльності [3]. О.О. Лакіза справедливо не погоджується із цим формулюванням, наводячи визначення, надані в законодавчих актах Республік Білорусь, Таджикистан, Казахстан, Киргизької Республіки, у яких основний акцент робиться на тому, що це система обліку, аналізу й комплексного оцінювання на конкретному робочому місці всіх чинників виробничої сфери, які впливають на працівника. Науковець пропонує під атестацією робочих місць за умовами праці розуміти «систему 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 під час її трудової діяльності, що організується на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності й виду діяльності, а також у роботодавців – фізичних осіб» [4, с. 117].

Загалом позитивно оцінюючи пропозицію науковця, підкреслимо, що в ній робиться акцент на систему періодичного обліку під час атестації робочих місць за умовами праці, оскільки дії з оцінювання негативних чинників робочого середовища, які впливають на працюючого, не є розрізненими діями окремих осіб (хоча станом на сьогодні, як свідчить судова практика, воно саме так і є). Це має бути налагоджена система, у якій задіяні та в якій зацікавлені мають бути як держава, роботодавці, так і працівники й навіть громадськість.

В українському суспільстві (і в наукових колах у тому числі) атестація робочих місць зазвичай сприймається як процедура, пов'язана тільки з визначенням шкідливих і небезпечних умов праці. Як уважають А.В. Катковський і В.А. Полінкевич, «атестація робочих місць за умовами праці, яка встановлена нормативними актами, є основним засобом для отримання об'єктивної оцінки стану умов праці працівників, зайнятих на роботах з небезпечними і шкідливими умовами праці» [5, с. 1–10]. Водночас Н.М. Юріна вважає, що «атестація робочих місць за умовами праці є одним із організаційних методів забезпечення безпеки праці, контролю й експертизи умов праці, основою сертифікації підприємств на відповідність вимогам охорони праці. Це система аналізу й оцінювання робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів, підтвердження або скасування права надання компенсацій і пільг працівникам, зайнятим на важких роботах і на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці» [6, с. 3]. На думку А.О. Соколової, атестація робочих місць за умовами праці є дуже важливим і необхідним заходом, який дає змогу визначити чинники та причини виникнення несприятливих умов праці, правильно

й усебічно ці умови оцінити й підтвердити їх відповідність вимогам установлених норм і нормативів та обґрунтувати надання передбачених законодавством пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах [7, с. 17]. Як роз'яснюють посадові особи Управління Держпраці, атестація має вагоме соціально-гігієнічне значення, тому що дає змогу своєчасно виявити шкідливі й небезпечні чинники виробничого середовища і трудового процесу, визначити пріоритетні напрями модернізації обладнання й технологічних процесів, розробити й впровадити цілеспрямовані санітарно-гігієнічні й медико-профілактичні заходи з урахуванням специфіки умов праці на конкретних підприємствах [8]. На думку О.О. Лакізи, який не погоджується із задекларованою метою атестації робочих місць, її завданням має бути приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність до вимог законодавства з охорони праці, розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів з поліпшення умов трудової діяльності, а також отримання працівниками пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах [4, с. 80].

Деякі сучасні науковці сьогодні починають по-іншому оцінювати процес атестації робочих місць. У цьому ракурсі варто відмітити наукову розвідку О.Г. Середи щодо атестації робочого місця судді в Україні. Як уважає вчена, одночасно з делегуванням обов'язків кожен суддя отримує відповідні права або повноваження, необхідні для якісного й ініціативного виконання покладених на нього функцій, тобто держава має перед ним зустрічний обов'язок забезпечити йому відповідні умови праці для належного функціонування всієї судової системи. Від якості атестації робочого місця судді залежить ефективність виконання завдань, що стоять перед ним, – підтримання нормального життя людей та існування судових інститутів [9, с. 103].

Як бачимо, учена розкриває наявні проблеми, пов'язані з умовами праці суддів: «Саме на голову суду покладається обов'язок із забезпечення робочого місця судді необхідними засобами для здійснення правосуддя. А цього неможливо досягти без створення необхідних умов для належного функціонування суду. Однією з проблем є перебування багатьох будівель суду не в державній власності. Багато з них знаходиться у тимчасовому користуванні. Зазначене положення унеможливує стабільність здійснення правосуддя, оскільки може призводити до постійної зміни місця роботи того чи іншого суду». Запровадження автоматизованої системи розподілу справ О.Г. Середи також називає проблемним, оскільки через технічні причини це нерідко обтяжує роботу судді. Зазначена програма може декілька тижнів не розподіляти справи одному судді й протягом того ж часу по декілька десятків на день розподіляти іншому. Проблема виникає й із визначенням суддів-доповідачів у кримінальних справах, що приходять із районних судів і мають відповідні дати розгляду апеляцій. Автоматизована система документообігу при виборі судді-доповідача не передбачає, що в той чи інший час він може перебувати у відпустці. Вирішити всі ці проблеми, на думку вченої, можна саме завдяки атестації робочого місця судді. Як бачимо, до поняття «атестація робочих місць» дослідниця включає діяльність не тільки з виявлення небезпечних і шкідливих умов праці, а й узагалі оцінювання умов праці на відповідність закону, у тому числі й стосовно того, щоб працівники (у цьому разі судді) могли якісно виконувати свої обов'язки [9, с. 105].

Отже, можемо констатувати, що нині поступово розширюються межі розуміння сутності й соціально-правового значення атестації робочих місць за умовами праці для визначення рівнів шкідливих і небезпечних чинників під час трудової діяльності, що сприятиме поліпшенню умов праці для забезпечення виконання трудівниками обов'язків. Учені активно почали порушувати питання, що ж нині становить атестація робочих місць за умовами праці, і намагаються надати більш сучасне й точне тлумачення цього поняття, на відміну від того, яке міститься в Методичних рекомендаціях № 41.

Завданнями атестації робочих місць, відповідно до п. 6 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, є: (а) установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; (б) санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; (в) комплексне оцінювання цих чинників і характеру праці щодо відповідальності їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним і санітарним нормам і правилам; (г) установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; (д) обґрунтування зарахування робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; (е) визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах; (є) складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад із пільговим пенсійним забезпеченням працівників; (ж) аналіз реалізації технічних та організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці [10].

Основне завдання атестації – захистити життя, здоров'я працівника, його працездатність від шкідливих умов праці або максимально мінімізувати їх негативний вплив [4, с. 93]. Але, з огляду на те що її мета являє собою результат, якого хочуть досягти суб'єкти певних суспільних відносин шляхом участі у відповідній діяльності чи шляхом учинення конкретних дій, це основне завдання є ні чим іншим, як метою атестації робочих місць, а аж ніяк не завданням. Завдання ж завжди виходить із мети, нею зумовлене, є, так би мовити, засобом її реалізації, тобто це те, що потрібно виконати, здійснити, учинити задля досягнення поставленої мети.

Загалом же наведені завдання атестації робочих місць за умовами праці є безсистемними, особливо в сучасних умовах, які не відповідають євроінтеграційним прагненням України. Приєднуємося до думки науковців, що до завдань атестації робочих місць доцільно додати ще й такі: (1) здійснення комплексного оцінювання ризиків на всіх робочих місцях шляхом їх визначення й аналізу; (2) на підставі комплексного оцінювання ризиків зарахувати конкретне робоче місце до відповідного рівня ризикованості умов праці; (3) установлення 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 їхніх нащадків (як тепер, так і в майбутньому), тобто встановлення робочих місць, що потребують поглибленого комплексного оцінювання; (5) виявлення чинників і причин виникнення неспри-

ятливих умов праці щодо тих робочих місць, які визначені як такі, що потребують поглибленої комплексної оцінки; (6) санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочих місцях, які визначені як такі, що потребують поглибленої комплексної оцінки; (7) обґрунтування зарахування 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 переліком таких пільг і компенсацій; (9) розроблення й затвердження організаційних, технічних, медичних і соціальних заходів, спрямованих на всебічне поліпшення умов праці, підвищення й доведення до оптимального рівня гігієни, характеру й безпеки трудового процесу.

Що цікаво, атестації як такої робочих місць за умовами праці в країнах ЄС, США, Японії та інших зарубіжних державах узагалі немає, тобто в жодній розвиненій країні світу досліджувана нами процедура, що включає обов'язкове вимірювання й оцінювання всіх виробничих чинників на робочих місцях, причому під пильним наглядом держави, не проводиться. Замість цього, застосовуються процедура виявлення небезпек та оцінювання ризиків, інформування про них працівників ще до підписання ними контракту й управління цими ризиками. Останнє передбачає життя певних заходів із запобігання виявленим небезпекам, що можуть призвести до збитку для здоров'я трудівника, а отже, і для бюджету роботодавця. Усуваються тільки ті небезпеки, які явно визначені законодавством або потенційні (імовірні) збитки від яких відчутно перевищують витрати на їх усунення [11].

Висновки. Підводячи підсумок вищевикладеного, пропонуємо атестацію робочих місць за умовами праці розглядати як систему комплексних дій щодо постійного виявлення, оцінювання, аналізу й управління професійними ризиками, які можуть впливати на працівників під час їхньої трудової діяльності, що здійснюються з метою забезпечення безпечних і здорових умов праці шляхом усунення цих ризиків або їх максимальної мінімізації, а також з метою створення умов для ефективного виконання працюючими трудових обов'язків; ці дії повинні реалізовуватися всіма роботодавцями, які використовують найману працю, причому разом із працівниками й за допомогою інших суб'єктів.

Атестація робочих місць за умовами праці має дві взаємозумовлені та взаємозалежні мети: (а) захистити працівника, зберегти його здоров'я, життя, працездатність і (б) завдяки тому, що особа працюватиме в здорових і безпечних умовах праці, підвищуватимуться якість покладених на нього функцій і завдань, ефективність виробництва й рівень працездатності. Якщо ж умови праці неможливо повністю привести до рівня здорових і безпечних, уживатимуться заходи з мінімізації негативного впливу на працівника негативних чинників, а саме: (а) застосовуватимуться заходи індивідуального й колективного захисту, (б) здійснюватиметься нормування праці з урахуванням шкідливого й небезпечного впливу, (в) відбудуватиметься грошова компенсація працівникові, (г) надаватиметься можливість відвідувати лікувально-профілактичні санаторії тощо, (г) насамкінець, реалізуватиметься його право на більш ранній вихід на пенсію.

Література:

1. Гогіташвілі Г., Лапін В. Основи охорони праці : навчальний посібник. 4-те вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2008. 302 с.
2. Лесенко Г. Атестація, та не та! *Охорона праці*. URL: <http://ohoronapraci.kiev.ua/atestatsiya-ta-ne-ta/>.
3. Методичні рекомендації Міністерства праці України для проведення атестації робочих місць за умовами праці від 01.09.1992 № 41. URL: <http://ua-info.biz/legal/basegi/ua-rmeime.htm>.
4. Лакіза О.О. Атестація робочих місць за умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2016. С. 117.
5. Катковський А.В., Полінкевич В.А. Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці в галузі лісового господарства агропромислового комплексу України. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2015. Вип. 2. С. 1–10.
6. Юрина Н.М. Аттестация рабочих мест : учебное пособие. Белгород : Изд-во БТГУ, 2006. С. 3.
7. Соколова А.О. Регулювання соціально-економічних умов праці в системі управління її результативністю в аграрних підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01 / Нац. аграрн. ун-т. Київ, 2014. С. 17.
8. Роз'яснення вимог порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці / Управління Держпраці у Кіровоградській обл. URL: <http://kr.dsp.gov.ua/index.php/908-010216vimog-atestac-rab-misc>.
9. Серета О.Г. Атестація робочого місця судді. *Право та інновації*. 2015. № 1 (9). С. 103.
10. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п>.
11. Федоренко А., Мишутинская Е. Новый порядок аттестации рабочих мест: шаг вперед, два шага назад. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2011. № 9. URL: <http://hr-portal.ru/article/novyy-poryadok-attestacii-rabochih-mest-shag-vpered-dva-shaga-nazad>.

Yakovlev O. Certification of workplaces as an effective guarantee measure for employees of proper, safe and healthy working conditions

The article, taking into account the positive achievements of scientific works of scientists on the researched issues,

considers attestation of workplaces under working conditions as an effective measure to guarantee proper, safe and healthy working conditions for employees, on the basis of which certain conclusions are made.

It is stated that the boundaries of understanding the essence and socio-legal significance of attestation of workplaces for working conditions to determine the levels of harmful and dangerous factors during work are gradually expanding, which will help improve working conditions to ensure the performance of duties.

It is proposed to consider the certification of workplaces under working conditions as a system of comprehensive actions for continuous identification, assessment, analysis and management of occupational risks that may affect employees during their work, carried out to ensure safe and healthy working conditions by eliminating these risks or their maximum minimization, as well as in order to create conditions for effective performance of labor duties; these actions should be implemented by all employers who use hired labor, and together with employees and with the help of other entities.

It is concluded that the certification of workplaces under working conditions has two interdependent and interdependent goals: (a) to protect the employee, preserve his health, life, ability to work and (b) due to the fact that the person will work in healthy and safe working conditions will increase the quality of the functions and tasks assigned to it, the efficiency of production and the level of efficiency. If working conditions cannot be completely brought to the level of healthy and safe, measures will be taken to minimize the negative impact on the employee of negative factors, namely: (a) individual and collective protection measures will be applied; (c) monetary compensation will be provided to the employee, (d) he will be given the opportunity to visit health resorts, etc., and (d) finally, his right to an earlier retirement will be exercised.

Key words: employee, employer, safe and healthy working conditions, workplace, certification, health, guarantees.