
**ПРАВА ЛЮДИНИ, ДЕРЖАВА,
СУСПІЛЬСТВО**

Л. П. Амелічева

доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету,
канд. юрид. наук, доцент

С. С. Чернецька

студентка Донецького національного університету

**АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЯК ЗАСІБ КОЛЕКТИВНОГО
ТА ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ
НА БЕЗПЕКУ ПРАЦІ**

Ключові слова: атестація, безпечні і здорові умови праці, атестація робочих місць за умовами праці, безпека праці, шкідливі і небезпечні виробничі фактори.

В сучасних умовах науково-технічного розвитку промислові галузі України, які займають стратегічне положення в структурі її національного господарства (хімічна, вугільна, чорна і кольорова металургія тощо), залишаються бути пов'язаними з екстремальними умовами праці, а підприємства-роботодавці цих галузей, як правило, всі належать до одних з найвищих класів професійного ризику¹ відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку визначення класу професійного ризику виробництва за видами економічної діяльності» від 08.02.2012 р. № 237 [1]. Зазначене обумовлює надання шахтарям, металургам, хімікам та іншим категоріям працівників, що працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, різноманітних пільг та компенсацій у вигляді більш раннього виходу на пенсію, додаткової оплачуваної відпустки тощо. Однією з умов забезпечення реалізації вказаних гарантій є проведення атестації робочих місць за умовами праці на підприємстві, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також їх нащадків.

Правові питання організації і проведення одного з дієвих засобів колективного та індивідуального захисту права працівників на безпечні і здорові умови праці — атестації робочих місць за умовами праці висвітлювалися у наукових працях Л. І. Лазор [2], І. І. Шамшиної [3], Г. С. Гончарової [4], О. А. Теличко [5] та ін. Не применшуючи

¹ Підприємства чорної і кольорової металургії віднесені до 55-56, 63 класів професійного ризику, роботодавці вугільної галузі віднесені до останнього 67 класу професійного ризику, а хімічної галузі — до 38 класу професійного ризику.

© Л. П. Амелічева

© С. С. Чернецька

цінності робіт цих вчених, необхідно зауважити, що в науці трудового права комплексного дослідження зазначеної атестації робочих місць не проводилося.

Метою статті є виявлення історичних (правових, державно-політичних, соціально-економічних, науково-технічних, організаційних та ін.) передумов впровадження на українських підприємствах періодичної атестації робочих місць, уточнення змістовних ознак поняття атестації робочих місць за умовами праці, що є дієвим засобом колективного та індивідуального захисту права працівників на безпеку праці як категорії трудового права тощо.

Мета дослідження конкретизується у наступних завданнях: а) в узагальненні положень загальнотеоретичної, спеціально-юридичної і нормативно-технічної літератури щодо атестації робочих місць як засобу колективного та індивідуального захисту права працівників на безпеку праці; б) у застосуванні діалектичної логіки пізнання у процесі вивчення деяких правових проблем регулювання відносин щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах; в) у формулюванні на підставі виявленого власних наукових висновків.

Одразу зауважимо, що розуміється в спеціальній юридичній літературі під категорією «атестація робочих місць». Вказана правова категорія є складовою такого багатоаспектного поняття у трудовому праві як «атестація» (дія з оцінки чого-небудь (або кого-небудь) [6, с. 51]; відзив, висновок про кого-, що-небудь [7, с. 27]), що виступає однією з найважливіших юридичних детермінант і здійснює прямий істотний вплив на якісну працю. Враховуючи комплексний підхід до атестації в трудовому праві з її внутрішніми структурними елементами (атестація суб'єктів й атестація об'єктивних явищ) [8], за логікою атестація робочих місць відноситься саме до атестації об'єктивних явищ.

Що ж до деяких історичних (правових, державно-політичних, соціально-економічних, організаційно-технічних та ін.) передумов впровадження на українських підприємствах періодичної атестації робочих місць, то слід зауважити наступне.

Вперше про проведення атестації та раціоналізації робочих місць з метою підвищення ефективності виробництва та раціонального використання трудових ресурсів в СРСР зазначалося в «Типових методичних вказівках з планування, обліку, атестації й раціоналізації робочих місць на об'єднаннях (на підприємствах) машинобудівних міністерств» від 03.01.1984 р. [9]. Спочатку ці заходи комплексно планувалося проводити лише в машинобудівній галузі СРСР в експериментальному порядку. Після отримання позитивного досвіду у проведенні зазначеної атестації і раціоналізації робочих місць в одній галузі народного господарства СРСР, відповідно до рішень квітневого (1985 р.) Пленуму ЦК КПРС, травневого (1985 р.) Пленуму ЦК Компартії України проведення зазначених заходів, поступово почалося поширюватися протягом 1985–1987 рр. на всіх промислових підприємствах і в інших галузях народного господарства (громадське харчування, торгівля та ін.) [10; 11]. У 1986 році було прийняте Типове положення про атестацію, раціоналізацію, облік та планування робочих місць від 14.02.1986 р. [12], за яким в ході атестації кожне робоче місце оцінювалося комплексно за такими рівнями як: технічний, організаційний та умови праці й техніки безпеки. За результатами атестації кожне робоче місце відносилось до однієї з трьох груп: 1) атестовані; 2) такі, що підлягають раціоналізації; 3) такі, що підлягають ліквідації. Відповідно до пп. 1.3 зазначеного Типового положення, атестація робочих місць визначалася як сукупність заходів, що включають комплексну оцінку кожного робочого місця на його відповідність передовому науково-технічному та організаційному рівню,

що забезпечує підвищення продуктивності праці й високу якість продукції, аналіз досягнутого рівня виробництва.

Необхідно зазначити, що найважливіша стадія в процесі проведення зазначеної атестації — гігієнічна оцінка умов праці за показниками шкідливості і небезпеки факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу — здійснювалася на той час на базі Гігієнічної класифікації праці від 12.08.1986 р. [13]. На жаль, згідно із зазначеним документом ця класифікація не включала роботи, що виконуються в екстремальних умовах, при яких сукупність умов і характер праці створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних захворювань, каліцтв, загрозу для життя. Зазначена класифікація була призначена для гігієнічної оцінки саме існуючих умов та характеру праці на робочих місцях та встановлення пріоритетності в проведенні лише тільки оздоровчих заходів.

Варто зауважити, що хоча проведення атестації робочих місць як дієвий засіб підвищення ефективності виробництва та раціонального використання трудових ресурсів і отримало детальну правову регламентацію в підзаконних актах СРСР та УРСР, проте до 1988 року на законодавчому рівні закріплення цього поняття не відбулося. Вперше термін «атестація робочих місць» був закріплений на законодавчому рівні у 1988 році у ст. 85 КЗпП України [14], в якій про атестацію робочих місць йшлося як про важливий засіб мобілізації продуктивності праці, вдосконалення нормування праці [15].

Як вбачається з усього вищевикладеного, змістовне наповнення поняття «атестація робочих місць» на той час було значно ширшим і стосувалося не тільки питань забезпечення права працівників на безпечні і здорові умови праці, а й нормування, підвищення продуктивності праці тощо.

Після створення в Україні Державної експертизи умов праці згідно із постановою Ради Міністрів УРСР від 01.12.1990 р. № 357 [16], однією з функцій якої було і залишається здійснення державного контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці та їх віднесенням до категорії зі шкідливими і важкими умовами праці, до розуміння категорії «атестація робочих місць» ставлення змінилося. Зміст цієї категорії почав формуватися більше у вузькій направленості — до неї стали відноситися як до колективного та індивідуального засобу захисту права працівників у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці (за результатами якого працівникам надається право на пільгове пенсійне забезпечення, додаткові оплачувані відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці та ін.). У вказаній постанові, на жаль, ще не передбачався чіткий порядок проведення такої вузьконаправленої за своїм змістом атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах зі шкідливими і небезпечними виробничими факторами.

Після розпаду СРСР на початку 90-х років ХХ століття економіка незалежної України від планової поступово стала трансформуватися в ринкову. Багато великих підприємств, де умови праці були шкідливими, важкими і небезпечними, простоювали у зв'язку з відсутністю замовлень на продукцію, необхідної сировини і матеріалів для її виробництва. Як наслідок, роботодавці масово почали надавати працівникам безоплатні відпустки за незалежними від них (працівників) причинами, переводили трудові колективи на неповний робочий час і неповний робочий тиждень. Нестабільність і неефективність роботи підприємств призвела й до зниження рівня безпеки праці, до масового нехтування роботодавцями вимог законодавства про безпеку, гігієну праці і виробниче середовище (щодо забезпечення спецодягом, засобами індивідуального захисту, надання додаткових оплачуваних відпусток тощо). Постає питання хронометражу робочого часу працівників,

зайнятих на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці на підприємствах з відхиленням від нормального режиму роботи й правильного обчислення фактичного трудового стажу, який надає їм право на пенсії за віком на пільгових умовах. Все це обумовило закріплення у ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» [17] положень про умови призначення пенсій за віком на пільгових умовах за результатами атестації робочих місць працівників, зайнятих повний робочий день на роботах з важкими і шкідливими (з особливо важкими і шкідливими) умовами праці відповідно до списків, затверджених Кабінетом Міністрів України [18].

Відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 01.08.1992 р. № 442 [19] та Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці від 01.08.1992 р. [20], які є чинними і на сьогоднішній день. Зазначені документи визначають організацію роботи з проведення на підприємствах атестації робочих місць, оцінки умов праці та реалізації прав трудящих на пільги і компенсації залежно від наявності шкідливих та небезпечних виробничих факторів на робочому місці. Результати проведення атестації робочих місць за умовами праці є основою не лише для вирішування питань надання пенсій за віком на пільгових умовах відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення», інших пільг та компенсацій, а також і для розробки, реалізації організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів колективного договору щодо покращення умов трудової діяльності найманих працівників конкретного підприємства.

Після прийняття вказаного підзаконного акту у своїй законотворчості законодавець вже застосовує категорію «атестація робочих місць» у більш вузькому значенні як засіб колективного та індивідуального захисту права працівників на безпечні і здорові умови праці. Зазначене впливає зі ст. ст. 13, 23 тощо. Закону України «Про охорону праці» [21], в яких законодавець передбачив такі обов'язки роботодавця як: 1) організувати проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; 2) вживати за її підсумками заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; 3) забезпечувати працівникам та/або їх представникам доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць та ін.

Слід зауважити у контексті даного дослідження, що у ст. 158 Глави XI «Охорона праці» КЗпП України хоча і передбачається обов'язок власника або уповноваженого ним органу вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом запровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки тощо, однак про необхідність проведення атестації робочих місць за умовами праці, на жаль, не зазначається.

Далі, в контексті даного дослідження, з'ясуємо зміст поняття атестації робочих місць за умовами праці у вказаному вище вузькому значенні на доктринальному й на законодавчому рівні.

У спеціальній юридичній літературі зустрічається декілька визначень цього поняття, запропонованих вченими трудового права. Так, на думку Л. І. Лазор, атестація робочих місць за умовами праці — це періодичне визначення відповідності робочих місць передовому техніко-технологічному та організаційно-економічному рівню, техніці безпеки та умовам належного виконання працівником своїх трудових обов'язків [2, с. 68]. На нашу думку, запропоноване визначення не повністю розкриває істотно-суттєві ознаки цього поняття. Інша науковець-правознавець І. І. Шамшина вважає, що

атестація робочих місць має передбачати комплексну оцінку факторів виробничого середовища, технічного рівня робочого місця, характеру праці на відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, санітарним нормам і правилам, а також встановлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці [3, с. 70]. Вчена вважає, що потрібно проводити атестацію робочих місць за умовами праці періодично на всіх підприємствах незалежно від форми власності та виду їх діяльності. Саме атестація робочих місць, на її думку, є базовою для визначення виробничих ризиків й правового регулювання соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (на наш погляд, така істотно-суттєва ознака обов'язково повинна відобразитися в лапідарній дефініції досліджуваного поняття). Вважаємо, що ця правова позиція зазначених вчених в цілому є вірною, але можливо вимагає деяких уточнень, враховуючи розвиток законодавства у сфері безпеки, гігієни праці і виробничого середовища й соціального страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання.

Так, варто зауважити, що у законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, а саме у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [22], законодавець використовує замість терміну «виробничий ризик» термін «професійний ризик». Саме приналежність підприємства до певного класу професійного ризику є визначальною для розміру його страхового тарифу в соціальному страхуванні від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання. На наш погляд, доцільно було б і в дефініції поняття «атестація робочих місць за умовами праці» використовувати саме той термін, що закріплений у чинному законодавстві.

Далі проведемо дослідження змістовного наповнення поняття атестації робочих місць за умовами праці у вказаному вище вузькому розумінні на законодавчому рівні. Відразу зауважимо, що ні в КЗпП України, ні в Законі України «Про охорону праці», ні в проекті Трудового кодексу України [23], на жаль, не закріплюється дефініція поняття «атестація робочих місць за умовами праці», що призводить до плутанини у понятійному апараті трудового права, до термінологічних ускладнень при розробці нормативно-правових актів у сфері безпеки, гігієни праці і виробничого середовища. Проте його дефініція передбачена у Методичних рекомендаціях від 01.09.1992 р., про яку зазначалося вище. За цим документом, атестація робочих місць за умовами праці — це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності. На наш погляд, вказана дефініція не відображає деякі важливі ознаки атестації робочих місць за умовами праці (ознака, що пов'язана з одним із важливих завдань її проведення — оцінкою рівня впливу професійного ризику на працівника, ознака стосовно того, на яких підприємствах її слід проводити та ін.

Таким чином, пропонуємо внести в Главу XI «Охорона праці» чинного КЗпП України й Главу IX «Охорона праці» проекту Трудового кодексу України окрему норму-дефініцію поняття «атестація робочих місць за умовами праці» у його суто у вузькому розумінні. А саме: атестація робочих місць за умовами праці — це комплекс заходів з ідентифікації потенційно шкідливих і (або) небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу й оцінки рівня впливу професійного ризику на працівника з урахуванням відхилення їх фактичних значень від встановлених законодавством про безпеку, гігієну праці і виробничого середовища, що періодично і

послідовно проводиться на всіх підприємствах незалежно від форми власності та виду їх діяльності, результатами проведення яких є розробка та реалізація плану заходів щодо поліпшення умов праці на робочих місцях, визначення права працівника на пенсію за віком на пільгових умовах, на додаткову відпустку за роботу у шкідливих і (або) небезпечних умовах праці та інших соціально-трудова прав.

Все вищевикладене дозволяє зробити наступні висновки. Виявлено історичні (правові, державно-політичні, соціально-економічні, науково-технічні, організаційні та ін.) передумови впровадження на українських підприємствах періодичної атестації робочих місць як за часів СРСР, так і під час існування незалежної України, досліджено істотно-суттєві ознаки поняття атестації робочих місць як категорії трудового права в широкому розумінні й у вузькому (як дієвий засіб колективного та індивідуального захисту права працівників на безпеку праці).

Результати, отримані під час цього дослідження можуть бути використані дослідниками при виявленні проблем правового регулювання забезпечення безпечних і здорових умов праці працівників у подальшому.

1. Про затвердження Порядку визначення класу професійного ризику виробництва за видами економічної діяльності: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.2012 р. № 237 // Офіційний вісник України. — 2012. — № 30. — Ст. 1104.

2. Лазор Л. И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: дис. ... доктора юрид. наук / Лазор Л. И. — М., 1991. — 349 с.

3. Шамшина И. И. Правовое регулирование отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Шамшина И. И.; Национальный университет внутренних дел МВД Украины. — Х., 2002. — 173 с.

4. Гончарова Г. С. Охрана праці: конспект лекцій / Г. С. Гончарова. — Х.: УкрДЮА, 1994. — 24 с.

5. Теличко О. А. Адаптація трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Теличко О. А.; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. — Луганськ, 2011. — 184 с.

6. Словарь русского языка: в 4-х томах. Т. 1 / Под ред. А. П. Евгеньевой. — М.: «Русский язык», 1985. — 696 с.

7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусал. — К.: Ірпінь ВТФ «Перун», 2002. — 1440 с.

8. Пашиев В. А. Об отграничении аттестации работников от сходных правовых явлений / В. А. Пашев // Проблемы развития российского законодательства: Сб. статей. — Пермь: Пермский гос. ун-т, 2002. — С. 208–214.

9. Типовые методические указания по планированию, учету, аттестации и рационализации рабочих мест на объединениях (на предприятиях) машиностроительных министерств»: Постановление Госплана СССР, Госкомтруда СССР и Центрстатуправления СССР от 03.01.1984 г. № СА-2-Д.

10. Про дальший розвиток і підвищення ефективності проведення атестації робочих місць і їх раціоналізації в промисловості та інших галузях народного господарства: Постанова Ради Міністрів УРСР від 16.09.1985 р. № 348 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/348-85-%D0%BF>.

11. Про широке проведення атестації робочих місць та їх раціоналізації в промисловості та інших галузях народного господарства: Постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 15.08.1985 № 783 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0783400-85>.

12. Типовое положение об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест, утв. Госкомтруда СССР, Госпланом СССР, Госснабом СССР, ГКНТ СССР, Госстроем СССР,

- Госстандартом СССР, ЦСУ СССР, ВЦСПС от 14.02.1986 р. № 588-бг [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.law7.ru/legal2/se18/pravo18500/index.htm>
13. *Гигиеническая классификация труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса)*, утв. Министерством здравоохранения СССР 12.08.1986 г. № 4137-86 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/sssrf/6946>
14. *Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою*: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 27.05.1988 р. № 5938-хі // Відомості Верховної Ради України. — 1988. — № 23. — Ст. 556.
15. *Кодекс законів про працю України* від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
16. *Про Державну експертизу умов праці*: Постанова Ради Міністрів УРСР від 01.12.1990 р. № 357 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/card/357-90-%D0%BF>.
17. *Про пенсійне забезпечення*: Закон України від 05.11.1991 р. № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 3. — Ст. 10.
18. *Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах*: постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 36 // Офіційний Вісник України. — 2003. — № 4. — Ст. 102.
19. *Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці*: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 // Урядовий кур'єр. — 1992. — № 34. — 21 серпня.
20. *Методические рекомендации о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда*: В сб. Охрана труда, условия труда, аттестация рабочих мест. — К., 1993. — 67 с.
21. *Про охорону праці*: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668.
22. *Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування*: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 2-3. — Ст. 11.
23. *Проект Трудового кодексу України* (реєстр. ном. 2902 від 22.04.2013 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

О. В. Нікольська

доцент кафедри конституційного і міжнародного права
Донецького національного університету,
канд. юрид. наук, доцент

УПОВНОВАЖЕНИЙ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ У МЕХАНІЗМІ ЗАХИСТУ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ ТА ГРОМАДЯНИНА

Ключові слова: омбудсман, права та свободи людини і громадянина, акти реагування Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, національний превентивний механізм, щорічні та спеціальні доповіді Уповноваженого.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини — це новий інститут для національної правової системи України, де з часу здобуття незалежності відбувається формування механізму захисту прав людини, необхідного для побудови демократичної, соціальної та правової держави. Визначення місця інституту омбудсмана в системі захисту прав людини в Україні має важливе теоретичне і практичне значення. Це, в

© **О. В. Нікольська**