УДК 349.2

О. О. ЛАКІЗА,
здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

ЗАГАЛЬНА МЕТА АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

У статті проаналізовано теоретико-правовий зміст мети проведення атестації робочих місць за умовами праці. Досліджено основні підходи до трактування мети у праві. Запропоновано нове визначення мети проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Ключові слова: мета, атестація робочих місць, справедливість, законність, право.

Постановка проблеми. Становлення ринкових відносин в Україні пов'язане з багатьма соціальними та етичними проблемами життя людини й суспільства. Невипадково на кожному робочому місці діє сукупність чинників оточуючого середовища та процесу праці, що впливають на здоров'я й працездатність людини в період її трудової діяльності. Серед чинників, що мають безпосередній вплив на проведення атестації робочих місць за умовами праці, є мета. Проте визначення мети проведення атестації робочих місць за умовами праці, що закріплене у діючому законодавстві, є надто розпливчастим і нечітким, а тому виникає необхідність більш детального аналізу та розкриття суті.

Першочергового значення тут набуває бачення ринкових відносин, що формуються з позиції соціальної справедливості та несправедливості. Це закономірно, адже, як вважає Т. А. Занфірова: «Економічний зміст справедливості не залишається незмінним, він розвивається. Ринок завжди передбачає конкуренцію між товаровиробниками, економічну свободу людини й підприємства, антимонопольну державну політику. Людина повинна сама розпоряджатися собою, своєю продукцією, власністю» [1, с. 160].

Мета статті полягає у теоретико-правовому аналізі змісту мети проведення атестації робочих місць за умовами праці. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити взаємопов'язані **завдання**: а) з'ясувати філософсько-правовий зміст категорії «справедливість»; б) проаналізувати теоретичне і практичне значення мети у праві; в) надати авторське визначення змісту поняття «мета проведення атестації робочих місць за умовами праці».

Аналіз останніх досліджень. Питаннями, що стосуються дослідження інституту проведення атестації робочих місць за умовами праці та виокремлення її суттєвих елементів, займалась велика кількість вчених, серед яких варто виділити: Л. І. Лазор, М. В. Ранцев, І. І. Шамшина, М. В. Щеколдіна та інші.

Виклад основного матеріалу. Справедливість є однією з найбільш важливих філософсько-правових категорій, смислове значення якої тісно взаємопов'язане із демократією, рівністю, свободою, відповідальністю та системою правових норм і державним устроєм. У своєму дослідженні «Політика» Аристотель стверджував: «Поняття про справедливість пов'язане з уявленням про державу, тоді як право, що служить критерієм справедливості, є регулюючою нормою політичного спілкування» [2, с. 111].

Для справедливості притаманні такі ознаки, як впорядкованість, протилежність до несправедливості, те, що вона виступає мірою. Зміст означеної категорії віддзеркалює суспільно-політичні, соціально-економічні і соціокультурні умови життєдіяльності суспільства, тенденції його розвитку, і, як наслідок, правовідносини, що існують у державі.

І. М. Луцький переконливо доводить, що соціальна справедливість зумовлюється правом і являє собою захищені правом можливості людини [3, с. 15]. Тобто розглядуване явище являє собою обумовлену природним правом загальнолюдську цінність, яка становить захищені правом, і всім суспільним ладом рівні можливості доступу кожної людини до всіх соціальних благ та інших життєвих цінностей, а також розподіл та законне їх використання з урахуванням власного вкладу в суспільство і збереження гідності людини.

Останнім часом стало зрозумілим, що розвиток демократії є можливим тільки на основі становлення більш рівноправного та справедливого суспільства. Поза справедливістю немає й не може бути свободи особи та людської гідності, стабільного суспільства й прогресивного соціально-економічного розвитку. Справедливість служить прямим регулятором діяльності людини в кожній ситуації. Жорстокість на ринку не можна ототожнювати з несправедливістю. Справедливість ринкових відносин полягає в тому, що кожен отримує від своєї праці (діяльності) стіль-

© Лакіза О. О., 2015

ки, скільки вона дає для користі й добробуту суспільства та інших людей.

Погодимось із Т. А. Занфіровою, на думку якої ринкова економіка визначає три головні критерії соціальної справедливості:

– скасування привілеїв;

– утвердження нових принципів розподілу нових доходів і багатств на основі чесної конкуренції;

– перехід до державної політики, головним завданням якої стає захист економічних прав і свобод громадян [1, с. 169, 170].

Справедливість знаходить своє втілення, в тому числі і в праві. Г. В. Мальцев обґрунтовує, що систему соціальної справедливості складають різноманітні відносини, одні з яких більш організовані, інші – менш, треті – стихійні. Право і мораль не є простими елементами соціальної справедливості або окремими її частинами. Сфери життя і системи суспільних відносин і норм, які уособлюються ними, є доволі самостійними і специфічними за своєю соціальною природою. Однак вони діють узгоджено, функціонують разом, в єдиному напрямі. Поняття соціальної справедливості по суті є засобом інтеграції політики, права і моралі в єдиній площині дії, в єдиній, хоча і суперечливій, системі оцінки людей і випливаючого звідси способу поводження з ними [4, с. 84, 85].

Слід підтримати позицію А. Т. Боннера, що під правом слід розуміти не будь-який закон, не будь-яку норму, а нормативно закріплену справедливість. Справедливість визначає зміст права. Коли нормативне закріплення отримує несправедлива ідея, то законом вона стає, а правом – ні [5, с. 21]. На думку В. М. Хропанюка, законність, охоплюючи своєю дією найбільш важливі сфери людського співжиття (приватну і публічну), вносить до нього відповідну гармонію, забезпечує справедливу диференціацію інтересів людей [6, с. 343].

Справедливість має багато правових аспектів і знаходить своє втілення в меті і функціях того чи іншого юридичного явища чи процесу.

Мета пронизує весь зміст права, стимулює й організовує практичну діяльність відповідних суб'єктів і спрямовує її на втілення в життя. Теоретичне і практичне значення мети у праві полягає в тому, що вона пов'язана з виявленням самого соціального призначення і службової ролі права в житті суспільства, ефективності його функціонування, з розробленням і вивченням найбільш оптимальних шляхів, форм і методів правового впливу на суспільні відносини [7, с. 31]. «Мета права завжди орієнтована на соціальні цінності, що охороняються й захищаються правовими нормами. Однак вона – не сама правова діяльність, а ті соціальні цінності, блага, результати, які є її продуктами й на досягнення яких правова система і спрямована. І, нарешті (що дуже важливо зазначити), мета права, на відміну від інших, визначає й формує реальну соціальну дійсність. Вона є усвідомленням необхідності реалізації правовими засобами тих чи інших змін у соціумі, потреба яких по-різному усвідомлюється як суспільством, так і окремими людьми», – заявляє Л. П. Шумна [8, с. 270].

Атестація робочих місць за умовами праці як самостійне та цільне юридичне явище також має власну мету. Відповідно до п. 2 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. №442 [9] та Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р. №41 [10], основна мета цієї атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах. Цей підхід слід розцінити як неконкретний, несистемний і такий, що не відповідає викликам сучасності. Так, надто розпливчастим і нечітким є формулювання, що атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці. Як було доведено вище: а) безпечним слід вважати такий стан умов праці, за якого для працівників під час виконання покладених на них трудових обов'язків створено і реалізовано систему організаційних, управлінських і технічних умов для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму та професійних захворювань, б) здоровими умовами праці є такі її умови, що відповідають соціально-економічним, санітарно-гігієнічним і лікувально-профілактичним нормам і правилам, що забезпечують збереження фізичного, психічного і соціального благополуччя працівника в процесі його трудової діяльності, а також його працездатності. Як бачимо, обидві категорії є достатньо широкими за змістом, а отже, вказівка на них у згаданому контексті не є правильною, адже ефективність у правовому регулюванні може бути забезпечена тільки за рахунок чітких і конкретних формулювань. У даному випадку правильніше говорити про таку мету атестації, як приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність до вимог законодавства з охорони праці. Не випадково Закон України «Про охорону праці» [11] говорить, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному

структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Також одним із виявів загальної мети атестації робочого місця за умовами праці слід визнати розроблення організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів щодо поліпшення умов трудової діяльності. Так, згідно зі ст. 19 Закону України «Про охорону праці» фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються відповідно до Переліку заходів та засобів з охорони праці, затвердженого Кабінетом Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994 [12]. Загалом же до таких заходів і засобів належать: приведення основних фондів у відповідність до вимог нормативно-правових актів з охорони праці; усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів або приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці; проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та аудиту з охорони праці, оформлення стендів, оснащення кабінетів, виставок, придбання необхідних нормативно-правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів, відеофільмів, макетів, програмних продуктів тощо з питань охорони праці; проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, організація лекцій, семінарів та консультацій із зазначених питань; забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм; надання працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, спеціального харчування, молока чи рівноцінних харчових продуктів, а також газованої солоної води; проведення обов'язкового попереднього, періодичного і позапланового медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

Безпідставним видається і виокремлення із числа пільг за роботу в несприятливих умовах пенсійного забезпечення, адже за своєю природою воно 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. Сприйняв цю аксіому і нормотворець. Приклади такого підходу зустрічаємо у багатьох нормах чинного законодавства. Наприклад, ст. 7 Закону «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [13] до пільг ветеранам праці відносить: користування при виході на пенсію чи зміні місця роботи поліклініками, до яких вони були прикріплені за попереднім місцем роботи; першочергове безплатне зубопротезування; переважне право на забезпечення санаторно-курортним лікуванням, а також на компенсацію вартості такого лікування; щорічне медичне обстеження і диспансеризація; першочергове обслуговування в лікувально-профілактичних закладах, аптеках та першочергова госпіталізація; використання чергової щорічної відпустки у зручний для них час, а також одержання додаткової відпустки без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік; переважне право на забезпечення жилою площею осіб, які потребують поліпшення житлових умов, та відведення земельних ділянок для індивідуального житлового будівництва, садівництва і городництва, першочерговий ремонт жилих будинків і квартир цих осіб та забезпечення їх паливом; переважне право на встановлення домашніх телефонів; звільнення від плати за землю; безплатний проїзд всіма видами міського пасажирського транспорту, автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських маршрутів у межах області за місцем проживання та ін. Як бачимо, пільга надається у кожному разі, коли особа потребує додаткових витрат на задоволення своїх загальних і специфічних потреб.

Висновки. Керуючись вищевказаним, вважаємо, що загальною системною метою атестації робочих місць слід визнати приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність до вимог 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.

ЛІТЕРАТУРА

1. Занфірова Т. А. Методологічні засади трудових правовідносин у філософії права : дис. … д-ра юрид. наук : спец. 12.00.12 / Т. А. Занфірова ; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2011. – 451 с.
2. Аристотель. Політика : монографія / Аристотель : пер. з давньогрец. О. Кислюк. – К. : Основи, 2000. – 238 с.

3. Луцький І. М. Справедливість як філософсько-правова засада українського державотворення : дис. … канд. юрид. наук : спец. 12.00.12 / І. М. Луцький / Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2005. – 192 с.
4. Мальцев Г. В. Социальная справедливость и право : монография / Г. В. Мальцев. – М. : Мысль, 1977. – 255 с.
5. Боннер А. Т. Законность и справедливость в правоприменительной деятельности : монография / А. Т. Боннер. – М. : Рос. право, 1992. – 319 с.
6. Хропанюк В. Н. Теория государства и права : учебник / В. Н. Хропанюк. – М. : ДТД, 1996. – 384 с.
7. Карташов В. Н. Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность : монография / В. Н. Карташов. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1989. – 218 с.
8. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : дис. … д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л. П. Шумна / Чернігів. держ. технолог. ун-т. – Чернігів, 2014. – 455 с.
9. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : затв. постановою М-ва праці України від 01.09.1992 р. № 41 // Укр. інвест. газета. – 2008. – № 28.
10. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : постанова Каб. Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/ show/ 442–92-%D0%BF.
11. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
12. Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат : постанова Каб. Міністрів України від 27.06.2003 р. № 994 // Офіц. вісн. України. – 2003. – № 27. – Ст. 1330.
13. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України від 16.12.1993 р. № 3721-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.

О. О. ЛАКИЗА

ОБЩАЯ ЦЕЛЬ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

В статье проанализировано теоретико-правовое содержание цели проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Исследованы основные подходы к трактовке цели в праве. Предложено новое определение цели проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Ключевые слова: цель, аттестация рабочих мест, справедливость, законность, право.

O. O. LAKIZA

THE GENERAL PURPOSE OF ASSESSMENT OF WORKPLACES ON WORKING CONDITIONS

Problem setting. Formation of market relations in Ukraine is associated with many social and ethical issues of human life and society. It is no coincidence that in every workplace operates a set of environmental factors and the labor process, influencing health and human performance in the period of its employment. Of paramount importance here is a vision of market relations, which are formed from the perspective of social justice and injustice.

The purpose of this work is theoretical and legal analysis of the content objectives of assessment of workplaces on working conditions.

Analysis of resent researches and publications. Questions regarding the research of institute of assessment of workplaces on working conditions and the selection of its essential elements was engaged in a certain of scientists, for example: L. Lazor, M. Rancev, I. Shamshina, M. Shecoldina and others.

Article's main body. Justice is one of the most important philosophical and legal categories, the meaning of which is closely linked with democracy, equality, freedom, responsibility and the system of legal norms and state structure. Recently it became clear that democracy is possible only on the basis of the formation of a more equitable and just society. No justice there can be no personal freedom and human dignity, stable society and progressive socio-economic development. Justice has many legal aspects and finds its embodiment in the purpose and functions of various legal phenomenon or process. Assessment of workplaces on working conditions as an independent and solid legal phenomen also has its own purpose.

Conclusions and prospects for the development. Based on the above we consider that the total system the purpose of job evaluation should recognize the cast of the conditions of work of employees in accordance with the requirements of the legislation on labor protection, development of organizational, technical, economic and social measures to improve conditions of employment, and the obtaining by the employees benefits and compensation for work in adverse conditions.

Key words: aim, certification of workplaces, fairness, justice, right.