

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

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ЯКОВЛЄВ ОЛЕКСАНДР АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК: 349.24:331.4

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

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

Юридичні науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів та текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ О. А. Яковлєв

Науковий консультант –
Прилипко Сергій Миколайович,
доктор юридичних наук, професор,
дійсний член (академік) НАПрН України

Харків – 2019

АНОТАЦІЯ

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

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

Дисертація присвячена аналізу правового регулювання встановлення умов праці в Україні з точки зору його відповідності сучасній концепції «людина як центр правової реальності», коли в основу такого регулювання покладається не правовий припис сам по собі, а потреби і прагнення людини. Такий напрямок наукової розвідки зумовлюється насамперед євроінтеграційним курсом України, яка взяла на себе обов'язок привести національне трудове законодавство у відповідність зі стандартами міжнародними і європейського рівня.

Наголошується на тому, що стабільний розвиток країни неможливий без розбудови соціально забезпеченого суспільства. Консолідація проблем розвитку ринкової економіки з акцентуванням уваги на соціальних питаннях створює необхідний фундамент для економічного відновлення й гарантованості стабільно позитивного становища людини впродовж усієї трудової діяльності й під час пенсійного забезпечення. Пріоритетність соціальної політики серед інших складників внутрішньої політики держави зумовлюються тим, що вона виконує стимулюючу й регулюючу роль у динамічному розвитку суспільства, є індикатором його розвитку, що сприяє зростанню добробуту населення і зниженню соціального напруження, є інтегральною частиною макроекономічного регулювання, оскільки реалізація заходів соціальної політики впливає на низку економічних параметрів, збільшує норму споживання і зменшує нагромадження, підвищує сукупний попит.

Здійснено огляд наукових розробок щодо визначення дефініції «умови праці», а також аналізуються нормативно-правові положення, якими регулюються питання визначення та встановлення умов праці. Підкреслюється, що умови праці можна розглядати як сукупність виробничих чинників і соціальних передумов, за яких працівник здійснює свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи та які можуть вплинути (або впливають) на його працездатність, життя і здоров'я.

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

Проаналізовано відмінності в застосовуваних сьогодні поняттях «допустимі умови праці», «оптимальні умови праці», «належні умови праці», «сприятливі для здоров'я умови праці». Зроблено висновок про те, що поняття «допустимі умови праці» є більш вузькими порівняно з категорією «оптимальні умови праці». Сьогодні переважна більшість трудящих працює в допустимих умовах праці. Сучасні досягнення науково-технічного прогресу неспроможні повністю ліквідувати шкідливі умови праці, оскільки виробництво багатьох видів продукції відбувається в умовах, де спостерігається несприятливий вплив шкідливих і небезпечних чинників на організм працівників, збільшується ризик погіршення їх здоров'я, у тому числі й виникнення професійних захворювань. При цьому на противагу категоріям «безпечні умови праці», «здорові умови праці», конструкція «належні умови праці» є занадто загальною, розмитою та не вносить чіткості й конкретної визначеності в розуміння змісту цього

поняття, створюючи підґрунтя, на якому можливість віднесення окремих умов праці до групи «належних» цілком залежить від розсуду заінтересованого суб'єкта правозастосування. А це, у свою чергу, служить причиною для виникнення спірних ситуацій у позиціях працівників і роботодавців з питань, пов'язаних з реалізацією конституційного права трудящих на охорону їх життя і здоров'я у процесі праці. З урахуванням викладеного доводиться потреба ч. 4 ст. 43 Конституції України викласти в такій редакції: «Кожен має право на безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом».

Здійснено широкий огляд підстав та умов класифікації умов праці за різними критеріями: (а) за виробничими факторами; (б) за категорією працівників; (в) за тяжкістю і напруженістю трудової діяльності; (г) за ступенем шкідливого впливу всіх виробничих чинників на організм працівника; (д) за галузевою ознакою виконуваних робіт; (є) за організаційними заходами покращання умов праці; (ж) за демографічними статеві-віковими обмеженнями робіт; а також за таким критерієм (з) як соціальний захист працівників, зайнятих на певних роботах, на яких працюючим надаються відповідні пільги й компенсації. Окрема увага приділена класифікації умов праці медичних працівників, а також з урахуванням аграрної направленості економіки України, класифікації умов праці сільськогосподарських працівників.

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

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

Встановлено, що соціально-правова сутність централізованої правової регламентації умов праці полягає в тому, що це правове регулювання: (а) виступає правовим упорядкуванням суспільних відносин у сфері праці щодо умов праці працівників, що здійснюється компетентними державними органами у процесі нормотворчої діяльності, а також знаходить свій основний об'єктивний (фактичний) вираз у положеннях нормативно-правових актів трудового законодавства України й у їх реалізації; (б) продукує норми, що діють у державі і є доступними для ознайомлення кожній людині; (в) є функціонуванням правових норм про умови праці та їх реалізацією в практичній дійсності.

Наголошується, що систему основних ознак локальної правової регламентації умов праці складають такі: це правове регулювання: (а) виявляється у правовій активності учасників трудових відносин (переважно роботодавця); (б) забезпечує врахування інтересів конкретного трудового колективу, роботодавця (синтезуючи їх з інтересами держави й суспільства), оптимізує правове регламентування умов праці як таке; (в) у частині нормотворення має підзаконний характер, продукуючи локальні норми, здійснюється за мінімальними стандартами щодо рівня умов праці, встановлених у межах централізованого правового регулювання умов праці (але не підміняє їх), уточнює, розвиває ці стандарти в контексті конкретних обставин реальної дійсності; (г) має місце безпосередньо на підприємствах, обмежується впливом лише на тих із них, де були прийняті відповідні локальні

норми. Мета й ознаки локального правового регламентування умов праці дозволяють з'ясувати соціально-правову сутність і значення цього регулювання й ідентифікувати його похідну мету – зниження рівня соціального напруження на відповідному підприємстві у зв'язку з покращанням якості життя працівників, а також оптимізація виробничого процесу у зв'язку з оздоровленням (підвищенням рівня справедливості, безпечності) умов праці.

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

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

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

SUMMARY

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

Thesis for a degree of Doctor of Science in Law, specialty 12.00.05 «Labor law; social security law». – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. Kharkiv, 2019.

The dissertation is devoted to the analysis of legal regulation of establishment of working conditions in Ukraine from the point of view of its compliance with the modern concept of "man as the center of legal reality", when such regulation is not based on the legal prescription per se, but on the needs and aspirations of the person. This area of scientific exploration is determined primarily by the European integration course of Ukraine, which has undertaken to bring national labor law in line with international and European standards.

It is emphasized that stable development of the country is impossible without building a socially secure society. Consolidation of problems of market economy development with emphasis on social issues provides the necessary foundation for economic recovery and guarantee of a stable positive position of the person during all labor activity and during retirement provision. The priority of social policy among other components of the state's domestic policy is determined by the fact that it plays a stimulating and regulating role in the dynamic development of society, is an indicator of its development, contributes to the growth of the population's well-being and the reduction of social tension, is an integral part of macroeconomic regulation, since the implementation of social policy affects a number of economic parameters, increases consumption and reduces accumulation, increases aggregate demand.

The scientific developments concerning the definition of the “working conditions” are reviewed, as well as the legal and regulatory provisions

governing the issues of determining and establishing working conditions. It is emphasized that working conditions can be considered as a set of production factors and social preconditions under which an employee carries out his work activity in an enterprise, in an institution, organization or in an individual and which may affect (or affect) his performance, life and health .

It is noted that the category of "working conditions" in the legal aspect is an integral part of the mechanism of legal regulation of working conditions, its central object. The design of the "mechanism of legal regulation of proper working conditions" should be understood as a set of legal methods and means aimed at meeting the needs of the economically active population in the field of work in order to prevent unsafe working conditions at work (at enterprises, organizations), prevention of accidents during execution employees of their work function. Today, domestic legislation has created a system of labor safety standards, which is in operation and constantly updated.

The differences in the concepts used today are "acceptable" working conditions, "optimal" working conditions, "proper" working conditions, "favorable for health" working conditions. It is concluded that the concept of "permissible working conditions" is narrower than the concept of "optimal working conditions". Today, the vast majority of workers work in acceptable working conditions. Modern advances in scientific and technological progress are unable to completely eliminate harmful working conditions, since the production of many types of products occurs in conditions where there is an adverse impact of harmful and dangerous factors on the body of workers, increasing the risk of deterioration of their health, including occupational diseases. In contrast to the categories of "safe working conditions", "healthy working conditions", the design "proper working conditions" is too general, vague, it does not bring clarity and specific definition in understanding the meaning of this concept, creating a basis on which the possibility of referring to individual working conditions to a group of "proper" depends entirely on the discretion of the interested subject of law enforcement. This, in turn, gives rise to

controversial situations in the positions of workers and employers on issues related to the realization of the constitutional right of workers to protect their lives and health in the workplace. In view of the above, the need of Part 4 of Art. 43 of the Constitution of Ukraine shall be stated in the following wording: "Everyone has the right to safe and healthy working conditions, to wages not lower than specified by law".

A broad review of the grounds and conditions for classifying working conditions by different criteria: (a) by production factors; (b) by category of workers; (c) the severity and intensity of work; (d) the degree of adverse effect of all factors of production on the worker body; (e) by branch of work performed; (g) organizational measures to improve working conditions; (g) by demographic gender-specific work restrictions; (h) the social protection of workers employed in certain jobs who receive appropriate benefits and compensation from workers. Special attention is paid to the classification of working conditions of medical workers, as well as taking into account the agrarian orientation of the Ukrainian economy, the classification of working conditions of agricultural workers.

The role of international standards in the field of ensuring working conditions is emphasized, in particular, it is emphasized that universal international legal standards in this area have been developed for a long time and have played a major role in the formation of modern culture, in the understanding of law, in the organization of life of the state and society. However, the system of rights and freedoms of the individual is a living, constantly changing organism. And it is not only about the development of the generations of these rights, but also about filling different legal categories of the human rights sphere with new content in a changing world and trying out new mechanisms to secure them.

The analysis of a large number of international legal acts at different levels (both international and regional European) concludes that the right to proper, safe and healthy working conditions in them is clearly interpreted in such a way that a person has the right to fair and favorable working conditions and is an international universal standard in the field of work, with a fairly simple formula:

fair wages + safety + equal opportunities + right to rest = fair and favorable working conditions.

It is established that the social and legal essence of the centralized legal regulation of working conditions is that this legal regulation: (a) favors the legal ordering of public relations in the sphere of labor concerning the working conditions of workers, carried out by the competent state bodies in the process of rulemaking its main objective (factual) expression in the provisions of the normative-legal acts of the labor legislation of Ukraine and in their implementation; (b) produces state-specific norms that are accessible to everyone; (c) is a functioning legal framework for working conditions and their practical implementation.

It is emphasized that the system of the main features of local legal regulation of working conditions is appropriate. This legal regulation: (a) manifests itself in the legal activity of the participants in the employment relationship (mainly the employer); (b) ensure that the interests of a particular labor collective, the employer (by synthesizing them with the interests of the state and society) are taken into account, optimizing the legal regulation of working conditions as such; (c) in terms of rulemaking, it is subordinate in nature, producing local norms, pursuing minimum standards for the level of working conditions established within the framework of centralized legal regulation of working conditions (but not replacing them), specifying, developing these standards in the context of specific circumstances of reality; (d) takes place directly in enterprises, limited only to those where they have adopted the relevant local regulations. The purpose and features of local legal regulation of working conditions allow to find out the socio-legal nature and importance of this regulation and to identify its derivative purpose - reducing the level of social tension in the respective enterprise in connection with improving the quality of life of workers, as well as optimizing the production process in the so to improve (fairness, safety) of working conditions.

As a result of the analysis of the views of scientists on the nature and importance of job certification under working conditions and in-depth study of foreign experience of developed countries (Germany, the UK, Italy, Czech Republic, Japan, Canada) on the risk assessment procedure, it is proved that in Ukraine job certification working conditions today should be viewed from a different perspective: it should be the basis for the real implementation of the occupational risk assessment process as opposed to the current approach to the optional use of of the relevant Occupational Health and Safety Management Systems (based on the recommendation of DHSU OHSAS 18001: 2010) in the work of enterprises, comments are also made by EU and ILO experts. As a consequence, the author's definition of "workplace attestation of workplaces" is proposed, its new modern purpose is formulated, and new tasks to be performed during such attestation are developed.

It is emphasized that the procedure of certification of workplaces in Ukraine is accompanied by a number of practical problems, which is the reason for several factors, among which is the fact that the Procedure for certification of jobs was approved in 1992, and amended in 2016. did not apply the procedure of job certification, so the methods of certification and generally the general principles remained the same.

Key words: establishment of working conditions, centralized legal regulation, local legal regulation, job certification, legal framework, improvement.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які відображають основні результати дисертації:

1. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія / О. А. Яковлев. – Харків : Право, 2019. 456 с.
2. Яковлев О. А. Профспілки на захисті трудових прав працівників: проблемні аспекти та негативні тенденції. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право.* 2010. № 934. Випуск 8. С. 170-173.
3. Яковлев О. А. Проблемі питання трудового права у Законі України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія "Право".* 2013. № 1062. С.142-145.
4. Яковлев О. А. Трудове право України: теоретична характеристика в аспекті поділу права на приватне і публічне. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія "Право".* 2013 № 1082. С. 115-119.
5. Яковлев О. А. Правовий режим: підходи до визначення поняття. *Право та інновації.* 2015. №2 (10). С. 80-85.
6. Яковлев О. А. Категорія «правовий режим» у трудовому праві: постановка питання і підходи до його вирішення. *Право та інноваційне суспільство.* 2015. № 1. С. 151-156.
7. Яковлев О. А. Права працівників на охорону праці під час роботи. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2016. № 1. С. 210-214.
8. Яковлев О. А. Правове регулювання відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2016. Вип. 2. С. 82-86.
9. Яковлев О. А. Правове регулювання трудових відносин у релігійних організаціях: окремі проблемні питання теорії і практики. *Право та інновації.* 2016. № 1. С. 107-114.
10. Yakovlev O. A. Social Human Rights, Between Legal And Real Constitutional Limitations (On The Example Of One Law). *Право та інновації.* № 2.

(14) 2016. С. 74-81.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22. Яковлев О. А. Зміст та основні засади соціальної політики держави у сфері праці. *Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал»*. 2018. №6. С.163-166.
23. Яковлев О. А. Суть і правова природа категорії «умови праці». *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2018. № 4. С. 37-42.
24. Yakovliev O. A. The place of incentives of the employee in the system of labor conditions. *Evropský Politický a Právní Diskurz*. 2017. № 4 (1). С. 183-187.
25. Yakovlev A. System and size of remuneration as fundamental labor conditions. *Международный научно-практический журнал «Право и Закон» (Киргизская Республика)*. 2017. № 1. С. 52-56.
26. O.M. Yaroshenko, N.M. Vapnyarchuk, S.V. Lozovoi, G.O. Yakovleva, O.A. Yakovlyev. General Compulsory Medical Insurance: World Experience. *Journal of Advanced Research in Law and Economics Fall 2018 Volume IX, Issue 5(35)*. С. 1829-1838.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дослідження

27. Яковлев О. А. Проблемні аспекти співвідношення загальних та спеціальних норм при розгляді трудових спорів. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22-23 квіт. 2009 р.)*. Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 263-265.
28. Яковлев О. А. Відмова профспілки в наданні згоди на розірвання трудового договору: проблемні питання. *Юридична осінь 2009 року: тези доп. та наук. повідомл. міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 13 лист. 2009 р.)*. Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 404-407.
29. Яковлев О. А. Окремі правові аспекти реалізації захисної функції профспілок. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері*

праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників II міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 жовт. 2010 р. / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2010. С. 265-268.

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

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

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

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

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

35. Яковлев О. А. Зміст і основні засади соціальної політики держави у сфері праці. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-

практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків : ФОП Панов А. Н. – С. 229-233.

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

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

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. НАУКОВА ПАРАДИГМА ВЧЕННЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ.....	18
1.1 Соціальна політика держави у сфері праці: зміст та основні засади.	18
1.2. Правова природа, поняття і сутність категорії «умови праці».....	33
1.3 Співвідношення категорії «умови праці» із суміжними правовими явищами.....	51
1.4. Умови праці як системне правове явище.....	66
1.5. Взаємозв'язок трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці.....	77
Висновки до Розділу 1.....	93
РОЗДІЛ 2. КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ЛЮДИНИ НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ.....	98
2.1. Право на належні, безпечні і здорові умови праці в системі конституційних прав людини у сфері праці.....	98
2.2. Зміст конституційного права людини на належні, безпечні і здорові умови праці.....	120
2.3. Юридичний механізм збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці.....	142
2.4. Міжнародно-правові стандарти забезпечення умов праці.....	162
Висновки до Розділу 2.....	179
РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	182
3.1. Централізоване правове регулювання умов праці.....	182

3.2. Локальне правове регулювання умов праці.....	212
3.3. Підстави та наслідки зміни умов праці.....	244
Висновки до Розділу 3.....	269
РОЗДІЛ 4. АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ	275
ПРАЦІ.....	
4.1. Основна мета й завдання атестації робочих місць за умовами праці.....	275
4.2. Процедура атестації робочих місць за умовами праці.....	317
Висновки до Розділу 4.....	370
ВИСНОВКИ.....	376
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	388
ДОДАТОК.....	455

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я
- ВРУ – Верховна Рада України
- ВЦРПС – Всесоюзна центральна рада професійних спілок
- ГДК – гранично допустимі концентрації
- ГК України – Господарський кодекс України
- ГКП – Гігієнічна класифікація праці
- Держстат – Державна служба статистики України
- Держпраці – Державна служба України з питань праці
- ДФС – Державна фіскальна служба України
- ЕОМ – електронна обчислювальна машина
- ЄС – Європейський Союз
- КАС України – Кодекс адміністративного судочинства України
- КЗпП України – Кодекс законів про працю України
- КМУ – Кабінет Міністрів України
- КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення
- МВС – Міністерство внутрішніх справ України
- МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України
- МОП – Міжнародна організація праці
- МСП – суб'єкти малого та середнього підприємництва
- проект ТК України – проект Трудового кодексу України
- ПФУ – Пенсійний фонд України
- СНД – Співдружність Незалежних Держав
- СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік
- США – Сполучені Штати Америки
- ФОП – фізична особа-підприємець
- ФПУ – Федерація професійних спілок України
- ФРН – Федеративна Республіка Німеччина
- ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ВСТУП

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

Така ситуація протиборства «старого» й «нового» є цілком закономірною, оскільки віддзеркалює сучасний стан в цілому всієї нашої епохи, якій притаманна філософія постмодернізму, в основі котрої лежить світоглядна безструктурність, відсутність зрозумілих істин, беззмістовність, розчинення ідеологем минулого і теперішнього, в якому сучасна людина раціонально орієнтована перш за все на ціль та на зовнішню мету, при чому вона не керується більше внутрішніми цінностями, відбувається заміна особистості на людину типу «ринково-технологічної епохи», життєдіяльність якої керується соціально-економічними потребами (відомий вислів, що сьогодні людина керується замість цінностями інтересами). Ці внутрішні зміни є результатом науково-технічної революції та глобалізації всіх сфер життя. Але на протигагу цьому процесу в суспільстві в якості системи стримування та протигаг активізуються сили, що намагаються відродити в людині духовні цінності.

Механізм починає запускатися в найбільш розвинених країнах, на міжнародному рівні і поступово охоплює все більше держав та спільнот. Не оминає цей рух у напрямку підвищення людської цінності та пробудження в людині духовно-етичних цінностей і українське суспільство, в якому останніми роками активно заговорили про необхідність орієнтації в політиці, науці, освіті тощо на особистість людини, на її розвиток та самореалізацію як самодостатню мету буття. Вказана тенденція спостерігається і в правовій науці, особливо в соціально орієнтованому трудовому праві, в якому актуальним завданням сьогодні виступає визначення правових засад установа у мов праці, адже, що як не ці засади найбільш показово розкривають соціальну та людиноцентриську сутність трудового права, а їх вивчення та аналіз дозволять установити існуючі сьогодні теоретико-прикладні проблеми в сфері забезпечення конституційного права на здорові та безпечні умови праці в нашій державі.

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

досліджень у цьому напрямі»¹. Ситуація до сьогодні не змінилася: досі відсутнє комплексне спеціалізоване дослідження правових засад установлення умов праці за трудовим законодавством України. Даним дослідженням і спробуємо заповнити вказану наукову прогалину.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», схваленої указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства, схваленої указом Президента України від 26 лютого 2016 року № 68/2016, Плану законодавчого забезпечення реформи в Україні, схваленої постановою Верховної Ради України від 04 червня 2015 року № 509-VIII, Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року, цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

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

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

Поставлена мета зумовила необхідність вирішення наступних *завдань*:

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

- розкрити зміст і основні засади соціальної політики держави у сфері праці;
- визначити сутність і правову природу категорії «умови праці»;
- встановити відмінність категорії «умови праці» від суміжних правових явищ;
- здійснити класифікацію умов праці;
- охарактеризувати взаємозв'язок трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці;
- визначити місце права на належні, безпечні і здорові умови праці в системі конституційних прав людини у сфері праці;
- розкрити зміст конституційного права людини на належні, безпечні і здорові умови праці;
- виявити особливості юридичного механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці;
- охарактеризувати міжнародно-правові стандарти забезпечення умов праці;
- узагальнити теоретико-прикладні проблеми правового регулювання умов праці на в Україні на централізованому рівні;
- розкрити теоретико-прикладні проблеми правового регулювання умов праці в Україні на локальному рівні;
- встановити підстави та проаналізувати наслідки зміни умов праці;
- визначити основну мету й завдання атестації робочих місць за умовами праці з урахуванням сучасного європейського курсу нашої держави;
- опрацювати процедуру атестації робочих місць за умовами праці на предмет її відповідності встановленим меті та завданням.

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

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

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

Нормативною та емпіричною базою дослідження стали міжнародно-

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

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

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

уперше:

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

як наявність можливості для самореалізації та саморозвитку, для відкриття в людині кращого та духовного, що можливо зробити тільки у дійсно здорових та безпечних умовах праці;

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

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

– узагальнено зарубіжний досвід оцінювання ризиків на робочому місці, в результаті чого встановлено, що сама система більшою мірою заснована на добровільності й стимулюванні до спільної діяльності роботодавців та працівників щодо забезпечення безпеки і здоров'я працюючих. Констатовано, що розвинені країни намагаються йти шляхом спрощення діяльності щодо визначення й оцінювання шкідливих чинників на робочому місці з метою

забезпечення доступу якомога більшої чисельності роботодавців до здійснення на виробництві досліджуваної процедури. При цьому держави в основному контролюють забезпечення безпеки і здоров'я на робочому місці, здійснюючи такий контроль за допомогою як державних органів, так і громадськості, в тому числі профспілок, надаючи їм широкі повноваження в цій царині;

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

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

– визначено поняття та правову сутність локального правового регулювання умов праці шляхом уточнення мети такого регулювання, виокремлення його сутнісних ознак та формулювання спеціальних засад даного

виду регулювання, зокрема, до яких віднесено принципи: (а) опосередкованості локальної правової регламентації умов праці централізованим правовим регулюванням; (б) відносної автономності правового регламентування; (в) помірності правового впорядкування, що полягає в необхідності лаконічного викладення положень локального нормативно-правового акта про умови праці, у відповідності локальних норм про умови праці вимогам нормативно-приписової мінімальності; (г) відкритості і прозорості правового регулювання й обов'язковості ознайомлення з його результатами;

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

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

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

удосконалено:

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

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

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

– розуміння атестації робочих місць за умовами праці як системи комплексних дій щодо постійного виявлення, оцінювання, аналізу й управління професійними ризиками, які можуть впливати на працівників у процесі їх трудової діяльності, з метою забезпечення безпечних і здорових умов праці шляхом усунення цих ризиків або їх максимальної мінімізації і для створення умов для ефективного виконання працюючими своїх трудових обов'язків. Ці дії

повинні реалізовуватися всіма роботодавцями, які використовують найману працю, спільно з працівниками й за допомогою інших суб'єктів трудового права;

набули подальшого розвитку теоретичні положення щодо:

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

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

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

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

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертації положення можуть бути використані:

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

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

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

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

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

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

Апробація результатів дисертації. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях, зокрема: міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Юридична осінь 2009 року» (м. Харків, 13 листопада 2009 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8

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

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

РОЗДІЛ 1

НАУКОВА ПАРАДИГМА ВЧЕННЯ ПРО УМОВИ ПРАЦІ

1.1. Соціальна політика держави у сфері праці: зміст та основні засади

Стабільний розвиток країни неможливий без розбудови соціально забезпеченого суспільства. Консолідація проблем розвитку ринкової економіки з акцентуванням уваги на соціальних питаннях створює необхідне підґрунтя для економічного відновлення й гарантованості стабільно позитивного становища людини впродовж усієї трудової діяльності й під час пенсійного забезпечення.

Актуальність питання державного врегулювання економіки в контексті її соціальної орієнтації особливо зростає в сучасних умовах наявності кризових явищ в українській економіці, які негативно впливають на зростання добробуту населення й на його економічну активність. Досвід провідних зарубіжних країн свідчить про доцільність розширення діапазону соціалізації економіки, підвищення ролі держави в реалізації соціальної політики, яка є визначальним напрямом внутрішньої політики держави. Як зазначає О. Ф. Новікова, соціальна політика є складником загальної політики, втіленої в соціальні програми й різноманітні заходи, спрямовані на задоволення потреб та інтересів людей і суспільства. Ігнорування соціальними проблемами може призвести до значних економічних втрат [374, с. 3].

Соціальний напрямок у політиці зосереджується на досягненні сприятливих умов життя для всіх членів соціуму, формуванні, відносин між інституціями громадянського суспільства й соціальними групами, на забезпеченні максимальної зайнятості населення і створенні соціально-трудова гарантій та умов для зростання його добробуту.

Соціальну політику можна розглядати як систему впровадження організаційних, правових, контрольних і регулятивних заходів держави та її інститутів з метою розбудови соціального діалогу й узгодження цілей економічного зростання з потребами соціального характеру. Державне

регулювання соціально-трудова процесів – це, у свою чергу, вплив інститутів державної влади за допомогою функціональних засобів (методів, форм, інструментів) на розвиток соціально-трудова відносин, умови праці й життя громадян України. Основними об'єктами соціальної політики у трудовій сфері є ринок праці, трудові відносини, зайнятість і доходи населення й оплата праці. Метою цієї політики держави є збереження людського капіталу, боротьба з бідністю, пристосування праці осіб до потреб ринкової економіки, забезпечення соціальної справедливості і сприяння економічному зростанню й політичній стабільності в країні.

Способами реалізації соціальної політики у трудовій сфері є система соціального захисту та соціальних гарантій. Де соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Організаційно-правові заходи передбачають створення інститутів соціального захисту і законів, які повинні керувати їх діяльністю, економічні – формування механізмів перерозподілу доходів, тобто стягнення податків та інших платежів і трансфертів [307, с. 6]. Соціальні гарантії – це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, їх пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, інших видів соціальних виплат, установлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які гарантують рівень їх життя, не нижчий від прожиткового мінімуму. Останній визначається як вартісна величина, достатня для нормального функціонування організму людини і збереження її здоров'я, як набір продуктів харчування, а також мінімальний набір непродовольчих товарів і мінімальний набір послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [463].

Під засобами державної соціальної політики слід розуміти правове регулювання (за допомогою норм права), спрямоване на (а) розроблення соціальних і демографічних прогнозів, (б) забезпечення соціального захисту населення й соціальних гарантій, (в) державне регулювання цін на послуги й

товари, (г) визначення цілей, пріоритетів, завдань і заходів соціальної політики, (д) бюджетну діяльність тощо.

Основні положення щодо соціальної політики держави й соціального захисту населення закріплені в Конституції [271], відповідно до ст. 1 якої Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3). Згідно зі статтями 21 та 22 Основного Закону всі люди є вільні й рівні у своїй гідності і правах.

Як бачимо, у Конституції проголошується право громадян на соціальний захист, що охоплює право на забезпечення їх у разі безробіття з незалежних від них обставин, втрати працездатності, втрати годувальника, у старості та в інших випадках, передбачених законом. Проте декларовані в законодавстві права не забезпечують виконання й реалізацію їх у реальних соціально-трудових відносинах. Ось чому право громадян на такий захист гарантується ще відповідними державними механізмами їх забезпечення, а саме створенням мережі державних, комунальних і приватних закладів для догляду за непрацездатними, а також загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, який формується за рахунок страхових внесків підприємств, установ та організацій, громадян, бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Таким чином, реалізація конституційних гарантій на соціальний захист забезпечується функціонуванням інституційного й законодавчого механізму державного загальнообов'язкового соціального страхування, накопиченням коштів шляхом збирання страхових внесків із працівників і роботодавців, діяльністю фондів соціального страхування, наданням застрахованим соціальних послуг і соціальних виплат при настанні страхових випадків.

Окрім цього, необхідно наголосити на існуванні парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод громадян на соціальний захист. Важливими державними інститутами, що здійснюють такий контроль, є Уповноважений Верховної Ради України з прав людини й Комітет з

питань соціальної політики та захисту прав ветеранів у складі парламенту України. Як зазначає О. В. Марцеляк, інститут омбудсмена є ключовим у демократичному суспільстві, відмінною рисою якого є здатність безкоштовно і гнучко реагувати на скарги громадян на неправомірні дії чиновників або на порушення прав людини. У країнах Західної Європи цей інститут уже є сталим, а ось у нових демократіях спостерігається його стрімкий розвиток у різних формах [332, с. 29].

Показником результативності соціальної політики держави є рівень життя населення, тобто міра задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини, забезпечувана сукупністю матеріальних і соціальних умов життя. Основними елементами цієї політики є: а) рівень і структура споживання громадянами матеріальних благ – продуктів харчування й непродовольчих товарів; б) рівень споживання ними послуг установ побутового обслуговування, охорони здоров'я, освіти, культури, соціального забезпечення, фізичної культури; в) рівень забезпеченості їх житлом. Для оцінювання рівня життя населення використовується система, що включає в себе показники: (1) соціально-демографічні, що охоплюють чисельність населення, його склад, динаміку, структуру за статтю, віком і соціальним станом, а також його міграцію і трудові ресурси; (2) узагальнюючі, що становлять собою внутрішній валовий продукт і реальні доходи на душу населення, його структуру за рівнем середньодушового сукупного доходу тощо; (3) рівня оплати праці й доходів населення, тобто середню й мінімальну заробітну плату, середню й мінімальну пенсію, середню грошову допомогу тощо; (4) рівня споживання населенням товарів і послуг; (5) які характеризують стан соціальної сфери; (6) споживчих настроїв домогосподарств тощо [373, с. 34].

Отже, соціальна сфера – це сукупність видів діяльності, галузей, закладів, установ, підприємств, які мають забезпечувати соціальні потреби громадян у соціальних послугах і соціальному обслуговуванні. Вона визначає основні організаційні і правові засади надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої

допомоги. Соціальні послуги, у свою чергу, можна вважати комплексом заходів з надання допомоги окремим соціальним групам та особам, які опинились у скрутних життєвих обставинах, спричинених станом здоров'я, інвалідністю, соціальним становищем, способом життя, життєвими звичками, похилим віком, унаслідок чого вони частково або повністю не мають можливості брати участь у суспільному житті й самостійно піклуватися про особисте життя і здоров'я. Соціальне обслуговування включає в себе систему соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку й надання послуг з боку соціальних служб особам, які потребують сторонньої допомоги, знаходячись у складних життєвих ситуаціях, окремим особам чи групам населення для підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності, подолання або пом'якшення життєвих труднощів.

Дослідження сучасних тенденцій щодо здійснення соціальної політики дозволяє окреслити основні проблеми реалізації останньої й обґрунтувати її пріоритетність серед інших напрямів внутрішньої політики держави. Як зазначає В. В. Коструба, внутрішня й зовнішня політика країни ґрунтується на конституційному визначенні її загальнонаціональної мети – побудові суверенної, демократичної, соціальної і правової держави, основою чого є підвищення її відповідальності за добробут і безпеку громадян. Такий підхід до організації державного й суспільного життя формується на принципах підтримки певної рівноваги між демократичними інститутами й сильною державною владою, плануванням і ринком, приватною й державною власністю, економічною ефективністю й соціальною справедливістю. У зв'язку із цим своєрідним індикатором розвитку суспільства, важливим складником внутрішньої політики держави виступає її ефективна соціальна політика, що сприяє зниженню соціальної напруги, зростанню добробуту населення, досягненню рівноваги і стабільності в соціумі [276, с. 24].

Найголовніші напрями внутрішньої політики держави пов'язані із забезпеченням стабільності соціальної системи, з відтворенням соціальних ресурсів, з гарантіями позитивної динамічності їх розвитку. Саме ці завдання є

головними у соціальній політиці, яка реалізується шляхом здійснення програм, вжиття політично-соціальних заходів, що провадяться державними інститутами, інституціями громадянського суспільства, а також приватними корпораціями.

У сучасній науковій думці досить широкого розгляду набули питання щодо ролі й розвитку соціальної держави, сутності держави загального добробуту, соціальної політики, соціальних відносин. Однак в умовах сьогодення доволі актуальним постає питання про наголошення пріоритетності соціальної політики над іншими напрямками державної діяльності вітчизняних інститутів.

Головною проблемою сьогодення можна назвати відставання України від держав пострадянського простору стосовно створення відповідної до ринкових умов системи соціального захисту громадян, які втратили працездатність, і проведення відповідних пенсійних реформ. Від початку національної пенсійної реформи більшість питань (нерівні умови пенсійного забезпечення, низький розмір пенсій переважної більшості осіб пенсійного віку тощо) залишаються невирішеними. Пенсійні видатки зростають випереджальними темпами порівняно з можливостями економіки щодо їх забезпечення. Високі пенсійні зобов'язання не сприяють розвитку економічних ресурсів, ставлять під загрозу виконання державою своїх функцій. В основі зазначених проблем покладені певні причини, а саме: пенсійний вік жінок є нижчим, ніж у чоловіків, що суперечить гендерній їх рівності у трудових і соціальних правах; низьким є рівень залучення населення до пенсійного страхування: внески сплачуються за малий відсоток зайнятого населення працездатного віку, що свідчить про наявність високого рівня тінізації зайнятості й доходів застрахованих осіб; диверсифікованість механізмів пенсійного забезпечення є недостатньою. В країні повною мірою функціонує лише солідарний рівень пенсійного страхування, тоді як запровадження другого рівня (обов'язкової накопичувальної системи) постійно відкладається, в той час як розвиток добровільного пенсійного забезпечення обмежується нерозвиненістю

фондового ринку, низьким рівнем доходів і недовірою громадян до фінансових інститутів.

Метою реформи пенсійної системи є забезпечення гідного рівня життя населення шляхом її стійкого розвитку й посилення соціального захисту осіб, які втратили працездатність. Для цього вбачається необхідним втілити в життя пенсійне страхування, загальнообов'язкове накопичувальне й розвивати добровільне накопичувальне, стабілізуючи при цьому солідарну пенсійну систему й поліпшуючи її адміністрування.

На сьогодні процес впровадження пенсійної реформи досі триває. Пенсійна реформа у 2018 році запровадила нові правила виходу на пенсію у бік збільшення страхового стажу чи пенсійного віку. Основний вік виходу на пенсію – 60 років – не змінився. Однак, для виходу на пенсію в 60 років після 2028 року треба буде не менше 35 років страхового стажу як для чоловіків, так і жінок. Залишилися пільгові варіанти виходу на пенсію для жінок, медиків та військовослужбовців. На розмір пенсії впливає тепер середньомісячна зарплата в країні та те, на скільки фактичні заробітки особи в минулому були вищими за середньомісячну зарплату раніше з коригуванням на страховий стаж. Пенсійна реформа для працюючих пенсіонерів повернула право отримувати 100% зарплати, працівникам передпенсійного віку – певні соціальні гарантії з працевлаштування, працюючим за договорами цивільно-правового характеру – отримання лікарняних.

Здійснення економічних реформ у державі за явним браком обґрунтованої економічної політики й розвиненої ринкової інфраструктури призвело суспільство до кризового соціального стану. Розпад фінансової системи й гіперінфляція в першій половині 90-х років ХХ ст., відродження так званої тіньової економіки породили вкрай негативні наслідки в соціальній сфері, що призвели до зниження рівня життя значної частини населення, до появи прихованого безробіття, різкої поляризації населення за рівнем доходів. Як наслідок – зростання чисельності громадян, потребуючих соціальної підтримки. У той же час через роздержавлення економіки й передачу підприємств у

приватну власність різко звузилася сфера реалізації соціальних функцій роботодавців і профспілок. У результаті цього більшу частку функцій соціального захисту було покладено на державу, що потягло за собою значне підвищення витрат на ці цілі з бюджетів усіх рівнів і соціальних фондів [214].

У таких реаліях великого значення набуває соціальна підтримка, яку С. М. Прилипко пропонує розуміти як систему заходів з матеріального забезпечення за рахунок державного й місцевого бюджетів та інших джерел фінансування громадян, які з різних причин не набули юридичного права на пенсії чи інші види допомог, але потребують соціальної допомоги, оскільки не в змозі самостійно вийти зі скрутного становища [416, с. 322]. Як зазначає Л. П. Шумна, соціальна підтримка надається у виді матеріальної допомоги, соціального обслуговування й різноманітних пільг найменш захищеним категоріям населення в індивідуальному порядку після перевірки наявності у них засобів для існування. Вид, форма й розмір такої підтримки залежать від особливостей кожного окремого випадку [630, с. 120].

На переконання авторів підручника «Право соціального забезпечення в Україні» (за редакцією С. М. Прилипка й О. М. Ярошенка), метою державної політики у сфері соціальної підтримки населення є: (а) пом'якшення негативних наслідків бідності, зниження соціальної нерівності й запобігання соціального утриманства; (б) підвищення ефективності соціальних допомог і надання інших форм допомоги малозабезпеченим сім'ям на основі принципу адресності; (в) розширення ринку й підвищення якості соціальних послуг, що надаються з метою забезпечення громадян, які користуються безкоштовними або субсидійованими соціальними послугами, свободи їх вибору; (г) розширення свободи вибору громадян, які користуються безкоштовними або субсидійованими соціальними послугами [414, с. 31].

Серед проблем функціонуючої системи соціальної підтримки можна виділити: (а) низьку адресність при наданні соціальної підтримки; (б) низький рівень охоплення бідного населення соціальною підтримкою; (в) побудований на завищених нормативах споживання наявний механізм житлових субсидій,

аж ніяк не спонукає домогосподарства ощадливо використовувати комунальні послуги, а це призводить до неефективного використання коштів бюджету.

Передумовами існування недоліків у системі соціальної підтримки в Україні виступають такі фактори: (а) соціальна допомога орієнтована на максимальне охоплення населення; (б) надання більшості видів допомоги відбувається без урахування рівня доходів і власності, наявної в розпорядженні її одержувачів; (в) явний брак у системі соціальної підтримки стимулів, що сприяють ефективному використанню виділених на неї коштів, завищені норми споживання комунальних послуг для населення; (г) необхідність мати інформацію для обліку та моніторингу фактично спожитої соціальної допомоги й оцінювання доходів претендентів на її одержання.

При оцінюванні співвідношення між соціальним захистом, соціальною допомогою й соціальною підтримкою у процесі реалізації певної соціальної програми слід керуватися критерієм змін добробуту населення, запропонованим В. Парето, який виходить з того, що соціальна зміна покращує добробут, якщо вона нікому не завдає втрат і якщо якась частина людей, з їх погляду, має від неї користь [67, с. 302].

Метою реформування сучасної соціальної системи має стати підвищення охоплення соціальною підтримкою незаможних верств населення при раціональному використанні бюджетних коштів. Для досягнення поставлених цілей необхідно перш за все підвищити ефективність управлінських рішень у системі соціальної підтримки населення, посилити адресний характер її надання й запровадити стимули ефективного використання ресурсів такої допомоги.

Слід пам'ятати, що співвідношення соціальних сил – це конкретне історичне співвідношення ступенів впливу різних соціальних сил на суспільні процеси й тим самим на міру обліку конкретних історичних і стратегічних інтересів різних соціальних груп і спільнот у суспільному розвитку [29, с. 2].

Для посилення адресності всіх видів соціальної підтримки необхідно: (а) запровадити непрямі методи оцінювання доходів громадян, які претендують на

одержання соціальної підтримки; (б) об'єднати всі види соціальної допомоги в єдину програму соціального захисту, що діятиме переважно на принципах адресності; (в) брати до уваги рівень доходів при наданні будь-яких видів пільг; (г) вносити законодавчі зміни до правил надання субсидій.

Як зазначає Л. П. Шумна, щоб зміни добробуту при реалізації соціальних програм відповідали критерію оцінки таких змін, треба використовувати і соціальний захист, і соціальну допомогу, й соціальну підтримку. У відповідності з їх функціями соціальний захист має попередити можливі втрати добробуту всіх учасників програми, соціальна допомога – допомогти тим, хто може при її здійсненні потрапити у скрутне становище, соціальна ж підтримка стає джерелом інновацій, здатних підвищити добробут їх ініціаторів. Зважаючи на все це, можемо стверджувати, що структура сукупних витрат на соціальний захист, соціальну допомогу й соціальну підтримку в соціальній програмі будь-якого рівня повинна формуватися так, щоб задовольняти вимоги цього критерію. Аналіз форм забезпечення соціальних прав людини свідчить, що (а) існування зазначених форм обумовлене соціальною структурою суспільства й особливостями його верств, (б) кожна із цих форм виконує певні функції з реалізації прав людини, (в) використання вказаних форм при реалізації соціальних програм будь-якого рівня є об'єктивно необхідним і (г) співвідношення між ними відповідає вимогам критерію зростання добробуту [630, с. 121-122].

Забезпечення ефективності управління системою соціальної підтримки може бути досягнуто в результаті: (а) створення об'єднаної мережі соціальних служб на базі Міністерства соціальної політики України, завданням яких є комплексне надання населенню соціальних послуг – від допомоги у працевлаштуванні до соціального обслуговування вдома; (б) запровадження системи моніторингу й аудиту програм соціальної підтримки на постійній основі; (в) побудова єдиної бази даних одержувачів усіх видів соціальної підтримки; (г) удосконалення інституту соціальної інспекції, розширення

функцій соціальних інспекторів з переданням їм повноважень з моніторингу й оцінювання рівня доходів одержувачів соціальної допомоги.

Сьогодні постає питання щодо формування економічно відповідальної поведінки одержувачів соціальної підтримки, оскільки саме інститут відповідальності може сприяти вирішенню проблем, наявних у системі соціальних пілг і послуг в Україні. Вважаємо за необхідне: (а) запровадити систему економічно й соціально обґрунтованих нормативів споживання транспортних, житлово-комунальних та інших послуг з метою їх подальшого використання при визначенні розмірів соціальної підтримки; (б) обліковувати надання транспортних пілг з використанням персональних соціальних карток; (в) забезпечити домогосподарства і громадські місця технологічним обладнанням, що служить для обліку фактичного споживання послуг; (г) планомірно привести до економічно обґрунтованого рівня регульовані тарифи для населення.

З метою створення більш ефективної системи соціального захисту населення запроваджено єдиний соціальний внесок, прийнято Закон України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [422], затверджено «Стратегію упорядкування системи надання пілг окремим категоріям громадян до 2012 року» [550], підготовлено проект Трудового кодексу України [466] та прийнято низку інших законодавчих і нормативних актів, у яких порушувалися питання, пов'язані з проведенням державної соціальної політики, спрямованої на задоволення соціальних потреб населення шляхом гарантування забезпечення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, підвищення ролі трудового доходу, створення державних страхових фондів і фондів соціальної допомоги, захист населення від зростання цін, упровадження механізмів субвенцій, індексацію заробітної плати. Ця політика ґрунтується на системі нормативно-правових актів, дотримання яких є обов'язковим для кожного громадянина незалежно від його етнонаціональної чи конфесійної належності, майнового стану тощо, а також від ратифікованих Україною міжнародних кодексів, конвенцій, хартій тощо. Інакше кажучи, саме вона відіграє регулюючу

і стимулюючу роль у забезпеченні динамічного розвитку національного господарства і створює можливості для ефективного функціонування системи соціального захисту населення [313, с. 245].

Пріоритетність соціальної політичної функції держави серед інших функцій державної політики закладено насамперед у Конституції України, оскільки саме соціальний напрямок державотворення може забезпечити громадянам основні права людини та громадянина на життя, винагороду за працю, безпечні умови праці, відпочинок, освіту, захист сім'ї, охорону здоров'я, житло, медичну допомогу, соціальне забезпечення і сприятливе навколишнє середовище.

Соціальна політика є явищем суспільно-історичним: вона з'являється разом з виникненням держави, спрямована на узгодження спільної діяльності людей, на утвердження загальнодержавних пріоритетів і є регулятором взаємовідносин соціальних структур і соціальних інститутів, а також суспільного й індивідуального життя людини. Серед науковців і практиків поширеною є думка, що природа соціальної політики пов'язана передусім із тим, що суспільство складається з економічно сильних та економічно слабких індивідів (домогосподарств), а вона сама є інститутом, який має підтримувати слабких, створюючи умови для реалізації принципу соціальної справедливості. Так, Дж. Стюарт трактує соціальну політику як сферу державної діяльності, відповідальну за створення системи соціального захисту й надання останнього, що включає соціальні послуги й виплати [23, с. 322]. У свою чергу О.О. Яременко стверджує, що соціальна політика у вузькому розумінні – це діяльність її суб'єктів, спрямована на захист груп населення, неспроможних до самозахисту й самозабезпечення, організація соціальних служб [663, с.27]. Проте таке трактування є звуженим і неповним, воно ототожнює соціальну політику із соціальним захистом або соціальним забезпеченням. Слушною із цього приводу видиться думка А. Колота, яка полягає у тому, що соціальна політика не може бути ефективною, якщо її об'єктом є виключно соціально уразливі верстви населення, які, безумовно, потребують уваги з боку держави й

суспільства в цілому. Умови, необхідні для підтримки цих груп непрацюючого населення, створюються громадянами, зайнятими в суспільному виробництві, на яких можуть і повинні поширюватися заходи соціальної підтримки й розвитку [243].

Це підтверджується й досвідом розвинених країн, який свідчить, що в умовах інноваційного розвитку збільшення суспільного й індивідуального багатства, а також розвиток самого суспільства неможливі без проведення активної системної соціальної політики. При останній «...система соціального захисту є не просто актом гуманності суспільства, а незаперечним мотивом, стимулом діяльності працюючих, де чільне місце посідають напрями соціальної політики, пов'язані із забезпеченням подальшого розвитку існуючої економічної та господарської систем» [145].

За таких обставин соціальний напрямок діяльності державних інститутів стає пріоритетним напрямом державної політики, створюючи при цьому передумови для підвищення рівня життя й добробуту громадянина і в цілому суспільства. В Україні внаслідок процесів постійної реформації й перебудови державних інститутів, зокрема, й загалом усього державного механізму, сформувалося таке політико-соціальне явище, як поляризація соціуму. У результаті зазначеного процесу мають місце дві антагоністичні верстви: соціально уразлива, потребує державної допомоги, і яка становить більшість населення країни, і найбагатша, представники якої отримують надприбутки й мають значні привілеї.

Соціальна нерівність у сучасному українському соціумі створює негативний економічний ефект, який досить яскраво спостерігається в динаміці соціально-економічного розвитку національної економіки. А це свідчить про неефективність державної політики в зазначеній сфері та про її залежність від популістських обіцянок учасників виборчих кампаній. Наслідком цього є збільшення інфляції і зниження темпів зростання реальної заробітної плати людей праці [527, с. 373].

Варто звернути увагу й на те, що фінансова криза в країні сприяла значному послабленню суспільної сприйнятливості до соціального популізму й усвідомленню соціально болючих, проте необхідних зрушень. Тому створення сприятливих умов для реалізації вітчизняного трудового потенціалу, який залишається однією з головних конкурентних переваг української економіки й має розглядатися як один з ключових важелів динамічного відновлення економічного зростання, не тільки забезпечить нарощування доданої вартості в національній економіці, а й надасть змогу здійснити послідовне реформування системи соціального захисту населення [583].

Загальна тенденція до збільшення частки бюджетних видатків та асигнувань на соціальну сферу загалом і на соціальний захист населення зокрема, свідчить про те, що соціальна політика держави є визначальним напрямом її внутрішньої політики. Однак збільшення фінансування за рахунок бюджету соціальних видатків не призвело до підвищення добробуту населення країни.

Цілком очевидним є те, що заходи, яких вживає держава в рамках реалізації соціальної політики, є малоефективними й потребують нових управлінських підходів. Нерозвиненість сучасних механізмів використання фінансових ресурсів, що ґрунтуються на принципах державно-приватного партнерства (насамперед прозорості процедур, закріплення прав власності, управління інвестиційними ризиками), знижує результативність державних антикризових програм, покликаних ефективно стимулювати внутрішній попит. Переважання традиційних механізмів фінансування державою інвестиційних проектів загрожує надмірним зростанням державної заборгованості за позиками, що знижуватиме рівень фінансової стабільності національної економіки [525, с. 151].

Головний обов'язок держави – забезпечення й утвердження прав людини і громадянина. Але це можливо лише за умов формування й реалізації ефективної соціальної політики з метою забезпечення в країні соціальної злагоди, соціальної цілісності, належного рівня добробуту людей і стабільності

в цілому в суспільстві. Досягнення конкурентоспроможності національного ринку праці видається можливим лише за умови гідної оплати праці, яка буде стимулом активізації населення до трудової діяльності. Питання формування соціально відповідального бізнесу зараз пов'язано з величезними ризиками, основним з них є демографічна криза. За розрахунками науковців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, на період до 2050 р. в державі може залишитися від 25 до 42 млн українців [249, с. 111].

Як зазначає Г. Лопушняк, останніми роками спрямованість державної соціальної політики на поточну підтримку соціально уразливих верств населення відбувалася в основному за відсутності консолідованої національної стратегії у сфері соціальної політики, яка забезпечувала б формування гармонійних відносин між різними соціальними верствами й національного соціального капіталу [313, с. 249-250].

Отже, державну соціальну політику доцільно розглядати як багатофункціональну й багаторівневу складну систему, яка може забезпечити економічний і соціальний розвиток країни шляхом активізації людського ресурсу й максимальної реалізації його інноваційного потенціалу. Її пріоритетність серед інших складників внутрішньої політики держави зумовлюються тим, що вона виконує стимулюючу й регулюючу роль у динамічному розвитку суспільства, виступає індикатором його розвитку, що сприяє зростанню добробуту населення і зниженню соціальної напруги, є інтегральною частиною макроекономічного регламентування, оскільки реалізація заходів соціальної політики впливає на низку економічних параметрів, збільшує норму споживання і зменшує нагромадження, підвищує сукупний попит. Окрім цього, соціальна політика держави покликана забезпечувати гарантовані Конституцією України трудові права та свободи людини і громадянина, досягнення рівноваги і стабільності в соціумі.

1.2. Правова природа, поняття і сутність категорії «умови праці»

Стан здоров'я працездатного населення є одним із найважливіших показників держави й суспільства. Саме він забезпечує стабільність трудових правовідносин, створює умови для задоволеності працівників своєю трудовою діяльністю, впливає на кількість, а головне – якість трудових ресурсів, демографічну ситуацію в країні і продуктивність праці.

В умовах ринкових відносин Українська держава, що проголосила життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, має виступати гарантом реалізації цього права, забезпечувати адекватну сучасним умовам нормативно-правову базу регулювання охорони праці. І хоча питання умов праці стосуються головним чином працівників і роботодавців, воно є чи не основним також для державної влади й суспільства в цілому, оскільки життя, здоров'я людини й безпека праці є цінностями, передбаченими Конституцією[130].

Наявність в Україні тіньової економіки й економічна криза є тими перепонами для впровадження у виробничо-трудоий 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 і громадянина на сприятливі умови праці, які повинні відповідати вимогам правових норм, що гарантують працівникові відповідну безпеку й гігієну. Україна також визнала й задекларувала право на здорові й безпечні умови праці, закріпивши його як одне з конституційних прав людини і громадянина.

Людина праці проводить на виробництві значну частину свого життя, а тому вона потребує належних санітарних і гігієнічних умов, які надади б їй змогу працювати плідно, не перевтомлюючись і зберігаючи своє здоров'я. Саме від створених працівникові безпечних і здорових умов праці залежать його здоров'я, заробітна плата й добробут, зміцнення трудової дисципліни, самореалізація, просування по службі, а також ефективність виробництва тієї чи іншої продукції і становище на ринку пропозицій праці. А для цього

необхідно, щоб енергетичні витрати у процесі компенсувалися відпочинком і сприятливими умовами навколишнього середовища [59].

Законодавче закріплення передумов належних умов праці містить ст. 43 Конституції України, яка декларує право кожного на здорові й безпечні умови праці. При укладанні трудового договору роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про умови праці, а найголовніше попередити про наявність небезпечних виробничих чинників на його робочому місці, про можливий їх шкідливий вплив на життя чи здоров'я, про його права на компенсації й пільги за роботу у відповідних умовах. Якщо вести мову про інші законодавчі акти, треба зауважити, що поняття «належній безпечні умови праці» закріплено в багатьох нормативно-правових актах, що стосуються охорони праці, насамперед – в основному документі трудового законодавства – Кодексі законів про працю України. Так, ст. 153 цього Кодексу [233] на власника або на уповноважений ним орган покладається обов'язок створювати для працюючих нешкідливі й безпечні умови праці в установах, організаціях, на підприємствах. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що їх використовує працівник, а також санітарно-побутові умови мають відповідати нормативам про охорону праці. Відповідальні особи повинні запроваджувати на виробництві сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають травматизму й забезпечувати санітарно-гігієнічні умови. Окрім цього, власник або уповноважений ним орган відповідно до ст. 158 цього Кодексу також зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення й оздоровлення умов праці працівників шляхом втілення в життя досягнень науки й техніки, прогресивних технологій, автоматизації виробництва та засобів механізації, позитивного досвіду з охорони праці, вимог ергономіки, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань, усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» [453] роботодавець зобов'язаний створити в структурних підрозділах й на робочому місці умови

для праці відповідно до нормативних вимог, а також забезпечити дотримання гарантованих прав трудівників. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, які використовує людина праці, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам законодавства. Окрім цього, передбачено обов'язок роботодавця: (в) здійснювати контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва; (б) організувати проведення оцінювання технічного стану виробничого обладнання й устаткування; (а) забезпечувати належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання й устаткування, а також моніторинг за їх технічним станом.

Що стосується нормативного закріплення правової категорії «належні й безпечні умови праці», як у міжнародному, так і в національному законодавстві, зауважимо, що основними міжнародно-правовими актами у сфері регламентації вимог безпеки і здоров'я на робочому місці є: Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [351], Європейська соціальна хартія (переглянута) [172], Конвенція МОП № 155 про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище (1981) [252], Рекомендація МОП № 164 щодо безпеки і гігієни праці та виробничого середовища (1981) [487].

Умови праці доцільно розглядати як сукупність виробничих чинників і соціальних передумов, за яких працівник здійснює свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи і які можуть вплинути (або впливають) на його працездатність, життя чи здоров'я. Як зазначають В. Г. Грибан і О. В. Негодченко, праця – це цілеспрямована діяльність, у процесі якої людина, використовуючи спеціальні знаряддя (різноманітні інструменти, прилади, устаткування, машини тощо), впливає на природу з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб.

Праця має особливий характер і вимагає певної організації. Із фізіологічної точки зору, це витрати фізичної й розумової енергії людського організму. Праця є необхідним і корисним процесом, за якого (проте за певних умов діяльності) людина може зазнавати впливу небезпечних і шкідливих чинників виробничого процесу, що негативно відбивається на її здоров'ї [137, с. 3].

Якщо звернутися до аспекту тлумачення категорії «правове регулювання умов праці», перш за все доцільно розглянути поняття «правове регулювання». Свого часу С. С. Алексєєв визначав його як здійснюваний за допомогою правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) результативний нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони й розвитку відповідно до вимог економічного базису, суспільних потреб соціального ладу [38, с. 289]. На думку Р.З. Лівшиця, сутність правового регулювання полягає в певному впливі на суспільні відносини. Ті чи інші правові ідеї законодавець перетворює на норми, розраховані на виникнення нових або зміну існуючих суспільних відносин [305]. При цьому специфіка правового регулювання полягає в установленні прав та обов'язків учасників суспільних відносин, у визначенні видів можливої й належної поведінки [48, с. 37].

У сучасній літературі із загальної теорії права розглядуване явище трансформується в механізм правового регулювання, який трактується як система послідовно організованих юридичних засобів, за допомогою яких досягаються цілі правового регулювання [179, с. 134]. При цьому мета механізму останнього – забезпечити безперешкодний рух інтересів суб'єктів до цінностей, тобто гарантувати їх справедливе задоволення [222].

Засоби непрямого регулятивного впливу мають не менш важливе значення. Так, А. Ю. Пашерстник, зазначаючи, що активна роль держави при розподілі й відтворенні робочої сили виражається головним чином у задіянні системи економічних, організаційних і правових заходів, вирішального значення в цьому процесі надавав диференційованому регулюванню умов праці

й побуту – організації заробітної плати, встановленню пільг, можливості підвищення кваліфікації і т. п. [394, с. 167].

Утім, віддавати перевагу прямому чи непрямому регулюванню, в принципі, навряд чи доцільно, оскільки обидва вони є важливими. Так, здійснення ефективного правового впливу на волю учасників суспільних відносин у названій сфері припускає нерозривний зв'язок і взаємодію прямого й непрямого впливу. Прямий організаційно-правовий вплив держави на встановлення правовідносин забезпечення належних умов праці якби завершує й доповнює чинники непрямого впливу. І навпаки, непрямі регулюючі фактори сприяють життєвості й ефективності прямого регулювання.

Отже, під механізмом правового регулювання належних умов праці варто розуміти сукупність правових прийомів і засобів, спрямованих на задоволення потреб економічно активного населення у сфері праці з метою недопущення наявності небезпечних умов праці на виробництві, підприємствах та в організаціях, попередження нещасних випадків під час виконання працівниками своєї трудової функції.

Статтею 3 Основного Закону країни людина, її здоров'я й життя проголошені найбільшою цінністю держави. Сьогодні в країні приділяється значна увага питанням, зокрема, створення роботодавцями й керівниками підприємств, установ та організацій безпечних умов праці й охорони здоров'я і життя своїх громадян загалом, проте кількість нещасних випадків і страхових випадків, що трапляються у процесі виконання працівниками службових обов'язків на виробництві, на жаль, залишається великою. Серед основних причин цього доцільно назвати: (а) незадовільну підготовку робітників і роботодавців з питань охорони праці; (б) брак на виробництвах належного контролю за станом безпеки й виконанням установлених норм на робочих місцях; (в) недостатнє забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту; (г) повільне впровадження на підприємствах заходів і засобів колективної безпеки; (д) значна спрацьованість знарядь виробництва [69].

Безпечні умови праці повинні відповідати санітарно-гігієнічним, лікувально-профілактичним і соціально-економічним нормам і правилам, забезпечувати збереження психічного й фізичного здоров'я, соціального й економічного благополуччя працівника, його працездатності у процесі його трудової діяльності й виконання ним його трудових обов'язків. На думку О. О. Лакізи, безпечним слід вважати такий стан умов праці, за якого для працівників створено систему різного роду умов для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму чи професійних захворювань [299, с. 178-179].

Конституцією України передбачено право кожного на безпечні, належні і здорові умови праці. До належних умов трудової діяльності працівника, обов'язок створення яких покладається на роботодавця, необхідно відносити: (а) належну якість потрібних для виконання роботи матеріалів та інструментів, (б) справний стан пристроїв і машин, (в) вчасне надання трудівникові необхідного інструментарію, (г) своєчасне його забезпечення технічною документацією, (д) забезпечення виробництва електричною, газовою та іншої енергією, (е) безпечні і здорові умови праці, (є) сприятливі умови для проходження перекваліфікації працівників і вдосконалення їх професійних навичок тощо.

Юридична природа охорони праці ґрунтується на визнанні державою свого обов'язку забезпечувати захист працівника як більш слабкої сторони трудового договору з метою збереження його життя, здоров'я і працездатності. Першочерговими завданнями Української держави сьогодні є не лише закріплення, а й гарантування попередження професійних захворювань, мінімалізація виробничого травматизму, ліквідація шкідливих виробничих чинників. При цьому 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 і запобігання загибелі людей на виробництві.

Як зазначає О. О. Лакіза, роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку й гігієну праці своїх трудівників у всіх питаннях, пов'язаних з їх роботою,

включаючи попередження виробничих ризиків, забезпечення потрібною інформацією й навчанням, а також надання необхідної для цього організації й коштів. Якщо для цього роботодавець запрошує зовнішні компетентні служби або окремих осіб, це не звільняє його від певних обов'язків, що стосуються зазначеного питання. Роботодавець має забезпечувати захист працівника, його безпеку й гігієну праці, попереджати виробничі ризики на підставі відповідних принципів, а саме: (а) оцінювання ризиків, яких не можна уникнути, (б) уникнення можливих ризиків, (в) боротьба з їх джерелами, (г) адаптація до технічного прогресу, (д) заміна небезпечних виробничих процесів на безпечні або менш небезпечні, (е) адаптація роботи до індивідуальних характеристик працівників, (є) полегшення умов монотонної роботи, зниження її впливу на здоров'я працівника, (ж) пріоритет колективних заходів захисту над індивідуальними, (з) здійснення узгодженої політики попередження, (е) надання працюючим відповідних інструкцій [297, с. 14].

До соціальних факторів умов праці треба віднести розмір оплати праці, тривалість робочого часу й відпустки та ін.; до виробничих – технічні, санітарно-гігієнічні, виробничо-побутові умови та ін. Умови праці, повторимось, встановлюються законодавством про працю, угодами, колективними договорами, а також домовленістю сторін трудового договору.

Для виконання робітниками норм праці роботодавець зобов'язаний забезпечити гідні умови для трудової діяльності кожного працюючого. Безпечні й належні умови праці, у свою чергу, повинні відповідати встановленим технічним, медичним, юридичним і санітарним нормам. Усі ці норми закріплюються чинним законодавством і знаходять свій прояв у різних положеннях, інструкціях, правилах, стандартах та інших нормативних актах, забезпечуючи тим самим виконання норм праці.

Стаття 88 КЗпП України «Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування» була прийнята ще в 1971 р. і до цього часу не змінювалась. А ось реальні суспільні відносини, що формуються у трудовій галузі з приводу забезпечення належних умов

праці, виробничі відносини, техніко-матеріальне забезпечення робочого місця, принципи побудови трудової діяльності на підприємствах, в установах та організаціях зазнали докорінних змін. Тому ця норма права не відповідає економіко-соціальним відносинам, що склалися наразі в державі, й потребує суттєвих змін і реформ. І взагалі, нормативні акти щодо охорони праці, прийняті ще 40 років тому, потребують заміни або адаптації до реальних умов. У той же час нерідко скасування одних нормативно-правових актів призводить до утворення правових прогалів, а прийняття інших створює проблеми в їх застосуванні. Станом на сьогодні у трудовому законодавстві існують прогалини в регулюванні відносин, пов'язаних з умовами й охороною праці, а швидке реагування на зміни, що відбуваються у сфері охорони праці здійснюється шляхом внесення змін лише в окремі нормативно-правові акти, причому в більшості випадків підзаконного характеру. А ось нового Трудового кодексу України й досі не прийнято.

Слід зазначити, що існують певні методики оцінювання шкідливості умов праці. Наприклад, деякі вчені пропонують оцінювати сумарну шкідливість і небезпечність умов праці на робочих місцях при комплексному впливі різних виробничих чинників на підставі розробленої інтегральної оцінки умов праці [483]. Відповідно до запропонованого методу зважування класів умов праці, визначених при спеціальному оцінюванні умов праці на робочих місцях, виконується за допомогою присвоєння їм балів залежно від можливого впливу чинників робочого середовища на організм працівника, що характеризується індексом профзахворювань. Чим вищий бал, тим у наявності більша невідповідність фактичного стану умов праці з урахуванням даного фактору чинним гігієнічним нормативам і тим більш вираженим стає небезпечний і шкідливий його вплив на організм працівника.

Людям праці зараз не вистачає знань і вмінь з організаційних і правових питань охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, пожежної безпеки, при укладенні трудових договорів, а з початком виконання ними трудової функції в багатьох випадках не провадяться необхідні інструктажі по безпеці на

виробництві. Практичній реалізації принципу пріоритетності життя і здоров'я особи на виробництві не сприяє пасивна позиція трудящих щодо захисту своїх прав на належній безпечні умови праці. При порушенні безпечності умов на виробництві працівники не звертаються до компетентних органів для захисту свої прав через побоювання втратити роботу і джерело свого існування. Що стосується роботодавців, то вони зовсім не заінтересовані робити витрати на збереження здоров'я й життя своїх підлеглих, ставлячи на перший план питання рентабельності і прибутковості виробництва. На сьогодні вони не дотримуються елементарних правил охорони праці трудівників, умови праці яких є шкідливими або небезпечними.

Ведучи мову про безпечні умови праці важливо з'ясувати, що саме слід розуміти під поняттям «умови праці». Звернімося до норм міжнародно-правових і національного законодавства, що містять дефініцію вказаного поняття. Звичайно, говорячи про рівень охорони праці в Україні, треба відзначити, що національне законодавство в цій сфері сьогодні прагне відповідати міжнародним стандартам. Акти міжнародних організацій праці знаходять втілення практично в усіх нормах законодавства України, проте доводиться констатувати, що питання охорони праці, забезпечення безпеки на виробництві, збереження життя і здоров'я працівників зараз є досить актуальним.

В Угоді про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів умови праці визначено як сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я і працездатність людини у процесі виконання нею своєї трудової діяльності, а також встановлено відповідно до законодавства держави тривалість робочого часу й часу відпочинку, порядок надання оплачуваних відпусток, оплата праці та інші умови праці [581]. Згідно з Методичними рекомендаціями Міністерства праці України для проведення атестації робочих місць за умовами праці умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини у процесі праці [345]. За Ліцензійними умовами

провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, затверджених наказом Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 19 грудня 2001 р. [309](що діяли на території України до 22 жовтня 2010 р.), умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я і працездатність трудівника у процесі праці, а також встановлено тривалість робочого часу й часу відпочинку, надання відпусток, оплати праці й заходи в галузі соціального забезпечення відповідно до законодавства про працю держави працевлаштування.

Як бачимо, визначення поняття «умови праці», наведені в підзаконних нормативно-правових актах, доволі схожі і зводяться до того, що це сукупність факторів виробництва, які так чи інакше впливають на здоров'я і працездатність особи у процесі праці.

При зверненні до наукових джерел теж можна знайти схожі за змістом дефініції розглядуваної категорії. Так, П. О. Ізуйта умови праці тлумачить як сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання службових обов'язків, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності [195, с. 71].

Загалом в науці трудового права існує «вужьке» та «широке» розуміння умов праці. При «вужькому» підході під умовами праці звичайно розуміють суто матеріальні, речові елементи виробництва, з якими працівник взаємодіє під час праці.

У широкому розумінні у трудовому праві поняття «умови праці» охоплює різні елементи виробничої та соціально-психологічної атмосфери. Його не можна зводити лише до охорони праці, техніки безпеки, справного стану машин, належної якості інструментів тощо.

Отже, як законодавці, так і науковці ведуть мову про сукупність факторів виробництва, які чинять вплив на здоров'я і працездатність трудівника у процесі його професійної діяльності. Для розкриття сутності категорії «умови праці» доцільно з'ясувати, які саме чинники виробництва впливають на

здоров'я і працездатність людини. Як зазначав О. І. Процевський, умови праці і трудова діяльність – взаємозумовлені явища. Умови праці безпосередньо впливають на функціонування праці та її володаря. У ставленні суспільства до праці та її умов найяскравіше виявляється його ставлення до людини [468, с. 115].

Саме тому одним з найважливіших завдань охорони праці є забезпечення таких умов, які виключали б можливість впливу на працівників різних небезпечних або шкідливих виробничих чинників. Регулювання праці трудящих, умови праці яких є шкідливими або небезпечними, треба додатково диференціювати і враховувати при цьому фактори й наслідки їх трудової діяльності. Факторами, що зумовлюють шкідливі й небезпечні умови праці, які виступають об'єктивним критерієм диференціації, є: (а) особливе значення тих чи інших видів робіт для економічного розвитку країни; (б) специфіка трудової діяльності працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці; (в) особлива організація праці працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці.

У той же час умови, в яких працює людина, не обмежуються лише питаннями, пов'язаними з охороною праці. Приміром, О.І. Процевський до поняття «умови праці» включав: правові форми організації праці, права й обов'язки працівника й роботодавця, режими праці й відпочинку, форми нормування, оплати праці і преміювання, форми заохочення й заходи стягнення, зміну трудової функції, звільнення та ін. [468, с. 115-117].

Отже, категорія «умови праці» поєднує в собі всі умови трудової діяльності, всі чинники, з якими стикається працюючий у процесі праці. Це пояснюється тим, що людина праці проводить на роботі значну частину свого життя, а тому має право працювати в умовах, які давали б змогу зберегти власне життя і здоров'я. Особам, які працюють за шкідливих і небезпечних умов праці належить установлювати додаткові заходи захисту. Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання трудових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації незалежно від форм їх

власності й від роду діяльності, що впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності. Працездатність, у свою чергу, – це здатність людини до праці, що визначається рівнем її фізичних і психофізичних можливостей, а також станом здоров'я і професійною підготовкою [69, с. 34].

До переліку належних й безпечних умов праці слід віднести: (а) безпечні матеріали й інструменти, необхідні для виконання особою своєї трудової функції; (б) справний стан верстатів, устаткування, пристроїв, машин, механізмів та інших засобів виробництва; (в) своєчасне забезпечення працюючих технічною документацією; (г) справна система постачання виробництва електроенергією разом з іншими джерелами енергоживлення; (д) стан засобів колективного й індивідуального захисту, санітарно-побутові умови; (е) вентиляція, опалення, система усунення шкідливих наслідків шуму, вібрації, випромінювань та інших чинників, негативно впливаючих на здоров'я трудящих.

Як зауважує Л. Керб, безпечними і здоровими умовами праці слід вважати умови на підприємстві, в установі й організації, за яких вплив на трудівника небезпечних і шкідливих чинників не перевищує гранично допустимих показників [223]. Такі умови досягаються шляхом забезпечення працівника: (а) чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності; (б) зручним робочим місцем; (в) нормованою освітленістю; (г) засобами безпеки при роботі з травмонебезпечним обладнанням; (д) захистом від дії шкідливих речовин та випромінювань, що можуть потрапити в робочу зону; (е) захистом від шуму й вібрацій; (є) побутовими приміщеннями і спеціальними службами, призначеними створювати безпечні й нормальні санітарні умови праці; (ж) робочим одягом і засобами індивідуального захисту; (з) медичним обслуговуванням і санітарно-профілактичними заходами, завданням яких є збереження здоров'я трудівників.

Зараз у вітчизняному законодавстві діє постійно оновлювана Система стандартів безпеки праці, яка становить собою комплекс стандартів, що містять вимоги, норми, правила, спрямовані на гарантування безпеки,

збереження здоров'я і працездатності людини при виконанні нею своїх трудових обов'язків. Це організаційно-методичні стандарти вимог і норм, класифіковані за видами небезпечних і шкідливих виробничих чинників, за вимогами безпеки до виробничого обладнання, виробничих процесів і захисту працівників.

Окрім названих стандартів, в Україні прийнято низку технічних регламентів, якими встановлені вимоги до конструкцій і виготовлення робочого обладнання, що стосуються їх безпечності й охорони здоров'я людей праці. Наприклад, Технічний регламент безпеки обладнання, що працює під тиском містить основні вимоги до безпеки, проектування, виготовлення, оцінювання відповідності, маркування і введення в обіг обладнання, що працює під тиском, а також визначає порядок нагляду за дотриманням зазначених вимог [443]; Технічний регламент безпеки машин установлює вимоги, що стосуються захисту життя і здоров'я людини, захисту тварин і рослин, майна й охорони навколишнього природного середовища, а також процедури оцінювання відповідності машин і вимоги до їх обігу на ринку України та/або введення в експлуатацію[442].

Подібних регламентів досить багато, і майже всі вони відповідають вимогам відповідних директив ЄС щодо безпеки машин і механізмів. Серед державних нормативних актів з охорони праці варто назвати норми, положення, статuti, інструкції, керівництва, вказівки, рекомендації, вимоги, технічні умови безпеки, переліки та ін.

Крім згаданих стандартів і найрізноманітніших актів, в Україні діють санітарні норми, в яких наведені вимоги до виробничої санітарії й гігієни праці, а також є будівельні норми і правила. Відповідно до Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» [153] безпечними умовами праці є такий стан останніх, за якого вплив на працюючих шкідливих і небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівень не перевищує граничнодопустимих показників. При

цьому граничнодопустима концентрація шкідливої речовини в повітрі робочої зони передбачає концентрацію речовини, яка за умов регламентованої тривалості її щоденної дії при 8-годинній роботі не повинна викликати захворювань або відхилень у стані здоров'я. Концентрація шкідливої речовини в повітрі робочої зони встановлюються для речовин, здатних чинити шкідливий вплив на організм працюючих при інгаляційному надходженні. Залежно від особливостей дії на організм людини таких речовин для них фіксується максимальна разова й середньозмінна граничнодопустима концентрація в повітрі робочої зони.

Шкідливі умови праці, у свою чергу, передбачають такий стан останніх, за якого рівень впливу одного або більше чинників виробничого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий. Шкідливими виробничими факторами є:

– фізичні: (а) мікроклімат – температура, вологість, швидкість руху повітря, інфрачервоне випромінювання; (б) барометричний тиск; (в) неіонізуючі електромагнітні поля й випромінювання: електростатичні й постійні магнітні поля, електричні й магнітні поля промислової частоти, електромагнітні випромінювання радіочастотного діапазону, електромагнітні випромінювання оптичного діапазону, зокрема, лазерне й ультрафіолетове; (г) іонізуючі випромінювання; (д) виробничий шум, ультразвук, інфразвук; (е) вібрація (локальна, загальна); (є) освітлення природне (відсутність або недостатність), штучне (недостатня освітленість, прямий і відбитий сліпучий відблиск тощо); (ж) іонізація повітря;

– хімічні: (а) речовини хімічного походження; (б) деякі речовини біологічної природи, отримані хімічним синтезом та/або для контролю яких використовуються методи хімічного аналізу; (в) аерозолі фіброгенної дії (пил);

– біологічні: мікроорганізми (а) продуценти, живі клітини і спори мікроорганізмів, що містяться в бактеріальних препаратах; (б) патогенні мікроорганізми;

– трудового процесу – важкість (тяжкість) праці, тобто характеристика трудового процесу, пов'язаного з рівнем загальних енергозатрат, з навантаженням переважно на опорно-руховий апарат, серцево-судинну, дихальну та інші системи організму людини.

Усі умови праці можна поділити на 4 класи:

1 клас (оптимальні умови праці) – умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня його працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих чинників установлені для мікроклімату й показників важкості трудового процесу.

2 клас (допустимі умови праці) – умови, що характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують установлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму людини відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) і які не повинні несприятливо впливати на стан здоров'я працівників та їх нащадків.

3 клас (шкідливі умови праці) – умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих чинників, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працівників та/або його нащадків у найближчому і віддаленому періодах.

4 клас (небезпечні умови праці) – умови, для яких характерними є такі рівні шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя трудівника, високий ризик виникнення у нього гострих професійних уражень, у тому числі й важких форм[153].

Чинним законодавством установлюються й вимоги до використовуваного робочого обладнання. Так, технологічні процеси, устаткування, машини, транспортні засоби, механізми, які вводяться в дію після виготовлення або капітального ремонту чи реконструкції мають відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік об'єктів, видів робіт,

машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки визначає Кабінет Міністрів України. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки» [436] під експлуатацією машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки належить розуміти тривалий період їх використання у виробничому процесі з урахуванням їх експлуатаційних характеристик. Застосування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки полягає у їх використанні за призначенням згідно з результатами оцінювання їх відповідності вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки.

Види робіт підвищеної небезпеки охоплюють: (а) технічний огляд, випробування, експертне обстеження (технічне діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; (б) виробництво, використання, переробку, розподіл, зберігання, транспортування, застосування, утилізація і знешкодження вибухопожежонебезпечних і небезпечних речовин 1-го і 2-го класу небезпеки, горючих рідин, маса яких дорівнює або перевищує показники нормативів порогових мас; (в) монтаж, демонтаж, налагодження, ремонт, технічне обслуговування, реконструкцію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; (г) спорудження магістральних газопроводів, нафтопроводів і продуктопроводів (нафтопродуктопроводів, аміакопроводів, етиленопроводів тощо), систем газопостачання природним і зрідженим газом; (д) вибухові роботи й роботи, пов'язані з використанням енергії вибуху; (е) роботи, виконувані за допомогою механічних і будівельних підйомників (є) газонебезпечні роботи й роботи у вибухопожежонебезпечних зонах; (ж) утилізацію зброї, звичайних видів боєприпасів і виробів ракетної техніки; (з) переробку нафти, вуглеводневих газів і конденсату тощо.

До машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки можна віднести: (а) устаткування, пов'язане з виробництвом (виготовленням), використанням, переробкою, розподілом, зберіганням, транспортуванням,

застосуванням, утилізацією чи знешкодженням вибухопожежонебезпечних і небезпечних речовин 1-го і 2-го класу небезпеки, маса яких дорівнює або перевищує показники нормативів порогових мас; (б) технологічне устаткування та його елементи магістральних газо-, нафто-, продуктопроводів, систем газопостачання, систем збору нафти й газу; (в) гірничошахтне й гірничорятувальне устаткування й устаткування для видобутку, транспортування, дроблення, сортування і збагачення корисних копалин та огрудкування руд і концентратів у вугільній, гірничорудній, нерудній, металургійній і коксохімічній галузях промисловості; (г) устаткування напругою понад 1000 В (електричне устаткування електричних станцій і мереж, технологічне електрообладнання) тощо.

Машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови експертизи на відповідність їх чинним на території України нормативно-правовим актам з охорони праці.

Важливість дотримання всіх цих норм полягає в тому, що небезпечні і шкідливі умови праці можуть завдати працівникові моральної шкоди, порушити його нормальні життєві зв'язки й потребувати додаткових зусиль для організації свого життя.

Отже, можна підсумувати, що поняття «оптимальні й допустимі умови праці» є більш вузькими порівняно з поняттям «оптимальні умови праці». Сьогодні переважна більшість трудящих працює в допустимих умовах праці. Сучасні досягнення науково-технічного прогресу неспроможні ліквідувати повністю шкідливі умови праці, оскільки виробництво багатьох видів продукції відбувається в умовах, за яких має місце несприятливий вплив на організм працюючої особи, збільшується ризик погіршення її здоров'я, в тому числі й виникнення професійних захворювань.

Умови праці є сенс розглядати як невід'ємну об'єктивну частину процесу праці, як сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних, виробничих, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, нормативних, естетичних чинників

конкретної професійної діяльності, які можуть впливати на працездатність, здоров'я й життя людини, на ступінь її задоволеності працею і ставлення до неї, на рівень життя трудівника та його родини. Отже, умови праці становлять собою складне явище, що формується й функціонує в будь-якій професійній діяльності, виступає комплексом таких взаємопов'язаних факторів, як оплата й режим праці, час відпочинку, освітлення, температура й рівень шуму в приміщенні тощо, які впливають на гарантовані законодавством трудові права працівників. Необхідно особливо наголосити на взаємозумовленість і єдність таких явищ, як умови праці і трудова діяльність людини.

Додамо також, що регулювання охорони праці ґрунтується на факті визнання державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як сторони, фактично слабшої у трудових правовідносинах з метою збереження його життя та здоров'я протягом тривалого часу. Утім, нещасні випадки на виробництві і професійні захворювання були й залишаються величезною людською трагедією, причиною найсерйозніших економічних втрат. У низці найбільш промислово розвинених країн втрати, пов'язані з нещасними випадками, в разі перевищують втрати часу від інших трудових конфліктів.

Таким чином, для втілення в життя національної політики в галузі охорони праці держава має здійснювати відповідні заходи і змінювати на краще ситуацію в галузі охорони праці. Для цього необхідно: (1) збільшити як кількість, так і якість перевірок умов праці, постійно визначати стан безпеки технічного обладнання, використовуваного в установах, організаціях і на підприємствах різних форм власності; (2) привести у відповідність до норм ЄС чинні національні нормативно-правові акти, що стосуються охорони праці; (3) не лише змінити чинне трудове законодавство, а й посилити контроль за дотриманням уже існуючих вимог нормативно-правових актів у сфері охорони праці власниками й роботодавцями; (4) підвищити відповідальність власників підприємств, установ, організацій і роботодавців за недотримання належних і безпечних умов праці, за порушення ними норм, правил, стандартів щодо

забезпечення й гарантування працівникові його права на належні й безпечні умови праці.

1.3. Співвідношення категорії «умови праці» із суміжними правовими явищами

Як уже зазначалось чинне законодавство України гарантує кожному право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки й гігієни. Законодавство про працю ґрунтується на принципах, серед яких і забезпечення права кожного трудівника на справедливі умови праці. Закцентуємо далі увагу на значимості категорії «умови праці» у правовому регулюванні трудових і пов'язаних безпосередньо з ними відносин. Однозначного нормативного закріплення цього поняття на сьогодні бракує, як і комплексного доктринального його дослідження. Існуючі визначення, що наводяться законодавцем, мають суперечливий, іноді навіть взаємовиключний характер. Колізійне тлумачення норм і категорій у системі одного й того ж нормативно-правового акта видається для обґрунтування доволі складним.

Цілком очевидною є потреба у вивченні й поглибленому аналізі проблематики умов праці у сфері регулювання трудового законодавства й у виробленні однозначного підходу до розуміння поняття «умови праці», а найголовніше – у відмежуванні цієї правової категорії від суміжних.

Статтею 1 КЗпП України проголошено, що законодавством про працю встановлено високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників. При цьому Кодекс не містить легальної дефініції ні категорії «умови праці», ні таких правових конструкцій, як «безпечні умови праці», «здорові умови праці», «шкідливий виробничий фактор», «небезпечний виробничий фактор», «засоби індивідуального захисту працівників», «засоби колективного захисту працівників», «стандарти безпеки праці». До речі, не визначає указаних термінів і один із основних нормативно-правових актів у цій царині – Закон України «Про охорону праці». Статтею 6 цього Закону лише передбачено, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних

процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Для виконання цього припису роботодавець забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання й устаткування, моніторинг їх технічного стану, впроваджує прогресивні технології й досягнення науки і техніки, засоби механізації й автоматизації виробництва, дотримується вимог гігієни праці й виробничої санітарії. На роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також на тих, що пов'язані із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, роботодавець зобов'язаний видавати безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття, інші засоби індивідуального захисту, а також мийні і знешкоджуючі засоби [71, с. 232].

Особи, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварії, стихійного лиха тощо, не передбачених трудовим договором, мають бути забезпечені всіма цими засобами. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу й утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці й колективного договору, а в разі передчасного їх зношення не з вини працівника, замінити їх за свій рахунок.

Особлива увага повинна приділятися виявленню й усуненню причин, які можуть призвести до нещасних випадків чи професійних захворювань, здійсненню профілактичних заходів з метою недопущення аварій на виробництві. Для цього провадяться лабораторні дослідження умов праці, аналізується технічний стан виробничого обладнання й устаткування, здійснюється атестація робочих місць на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, за підсумками якої роботодавець розробляє і впроваджує заходи усунення виробничих чинників, небезпечних і шкідливих для здоров'я.

Роботодавець зобов'язаний організовувати навчання працюючих, удосконалювати їх знання й навички щодо охорони праці шляхом проведення

інструктажів, підвищення кваліфікації з виробничої санітарії й техніки безпеки, цілеспрямовано вести пропаганду безпечних методів праці [112, с. 131]. Через створену ним службу з охорони праці й комісію з питань охорони праці він здійснює контроль за додержанням працівниками вимог виробничої санітарії, гігієни праці, техніки безпеки, використання засобів колективного й індивідуального захисту, виконання робіт згідно з розробленими й затвердженими на підприємстві положеннями, інструкціями, іншими актами з охорони праці. Для запланованих заходів з охорони праці роботодавець зобов'язаний виділяти цільові кошти й необхідні матеріальні ресурси, витратити які на інші цілі заборонено. Порядок використання цих коштів фіксується в колективному договорі й контролюється трудовим колективом. До обов'язків роботодавця входить своєчасне проведення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, вживання термінових заходів для допомоги потерпілим, у тому числі залучення за необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань, вести облік і розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [114, с. 143].

Проте не слід забувати, що безпечні та належні умови праці не завжди залежать лише від роботодавця. Обов'язок дотримуватися правил безпеки з метою збереження свого життя і здоров'я покладається також і на робітника. Працівникам, виконуючим свої трудові обов'язки, належить дотримуватися трудової й технічної дисципліни, підвищувати продуктивність і якість праці. Працівник зобов'язаний: знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, устаткуванням та засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; дбати про особисту безпеку, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання робіт чи під час перебування на території підприємства; проходити в установленому законодавством порядку медичні огляди; виконувати зобов'язання з охорони праці, передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором), і правила внутрішнього

трудового розпорядку; співпрацювати з роботодавцем у справах створення безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати заходи з усунення будь-якої ситуації, яка загрожує його життю чи здоров'ю людей, які його оточують чи навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку своєму безпосередньому керівникові або іншій посадовій особі.

Особа, яка не виконує обов'язків щодо охорони праці й не дотримується вимог нормативних актів і правил внутрішнього трудового розпорядку несе безпосередню відповідальність за їх порушення.

На всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від їх форм власності, а також у роботодавців – фізичних осіб для трудівників мають бути створені безпечні й нешкідливі умови праці й максимально виключені шкідливі й небезпечні виробничі фактори, які під час трудової діяльності можуть створювати безпосередню загрозу для життя і здоров'я цих осіб.

Законодавче закріплення й визначення поняття «умови праці» можемо зустріти й у трудовому законодавстві інших країн. Так, ст. 209 ТК Російської Федерації [578] умовами праці називає сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника. При цьому А. А. Сабітов зазначає: якщо провести комплексний аналіз положень ТК РФ, з'являються підстави стверджувати, що поняття «умови праці» законодавець використовує як мінімум у 3-х різних значеннях, тобто як умови: (а) безпеки (охорони) праці (виробничо-технічні й технологічні умови роботи), (б) в яких виконується робота певної специфіки (організаційні умови роботи), (в) в яких виконується робота (умови найму) [497, с. 14, 15].

Згідно зі ст. 3 ТК Республіки Казахстан [577] умови праці охоплюють її оплату й нормування, режим робочого часу й часу відпочинку, порядок суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, безпеки й охорони праці, технічні, виробничо-побутові умови та інші – за погодженням сторін.

У статті 1 Закону Республіки Білорусь «Про охорону праці» [377] фіксується, що умови праці становлять собою сукупність факторів виробничого

середовища, важкості й напруженості трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працюючого під час його трудової діяльності.

Тлумачення категорії «умови праці» зустрічаємо й у Методологічних положеннях з організації державного статистичного спостереження «Умови праці на підприємствах»: «Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці» [430].

Проект Трудового кодексу України не наводить дефініції аналізованого поняття, хоча і містить Книгу третю під назвою «Умови праці». Остання об'єднує глави: «Характеристики умов праці», «Робочий час», «Час відпочинку», «Відпустки», «Нормування праці», «Заробітна плата», «Гарантійні та компенсаційні виплати», «Забезпечення інтересів працівників при здійсненні роботодавцем виплат», «Внутрішній трудовий розпорядок», «Охорона праці», «Загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Для більш повного розкриття специфіки відмежування права на працю від права на зайнятість варто звернутися до проблеми праворозуміння, яке С.С. Алексєєв визначає як наукову категорію, що відбиває процес і результат цілеспрямованої розумової діяльності людини, що включає в себе пізнання права, його сприйняття (оцінку) і ставлення до нього як до цілісного соціального явища [39, с. 18].

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, вона не вносить чіткості й конкретної визначеності в розуміння змісту цього поняття, створюючи підґрунтя, на якому можливість віднесення окремих умов праці до групи «належних» цілком залежить від розсуду заінтересованого суб'єкта правозастосування. А це, у свою чергу, служить причиною для виникнення спірних ситуацій у позиціях працівників і роботодавців з питань, пов'язаних з реалізацією конституційного права трудящих на охорону їх життя і здоров'я у процесі праці.

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 на виробництві. Без відповіді розглядуване питання залишається і в Основах законодавства України про охорону здоров'я [383], і в Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [421], й у прийнятих на їх виконання нормативно-правових актах.

В Основах законодавства України про охорону здоров'я лише зазначається, що кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я. Суспільство й держава відповідають перед сучасним і майбутніми поколіннями, забезпечують пріоритетність охорони його здоров'я, поліпшення умов праці, навчання, побуту й відпочинку населення, розв'язання екологічних проблем, удосконалення медичної допомоги й запровадження здорового способу життя. Окрім цього, цей Закон надає визначення поняття «охорона здоров'я», під яким запропоновано розуміти систему заходів, здійснюваних органами державної влади й органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, закладами охорони здоров'я, фізичними особами-підприємцями, які зареєстровані в установленому законом порядку й одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики, медичними працівниками, громадськими об'єднаннями і громадянами з метою збереження фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності й соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості її життя.

У ст. 28 розглядуваних Основ міститься ще одна варіація категорії «умови праці»: це «сприятливі для здоров'я умови праці». Так, з метою забезпечення сприятливих для здоров'я умов праці, навчання, побуту й відпочинку, високого

рівня працездатності, профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь і відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я встановлюються єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих та інших процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель, споживчих товарів та інших об'єктів, що можуть мати шкідливий вплив на здоров'я. Держава забезпечує нагляд і контроль за створенням сприятливих для здоров'я трудівників умов праці, навчання, побуту й відпочинку, сприяє громадському контролю із цих питань.

Проте зазначена правова норма має декларативний характер і не розкриває змісту понять «умови праці» і «сприятливі для здоров'я умови праці».

Спираючись на вищевказане, 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». На противагу категоріям «безпечні умови праці» і «здорові умови праці», конструкція «належні умови праці» видиться занадто загальною, розмитою, не вносить чіткості й конкретної визначеності в розуміння змісту цього поняття, а тому 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 щодо питань, пов'язаних з реалізацією конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі їх трудової діяльності.

Показово, що чинне законодавство про працю визнає за працівниками право на належні, здорові й безпечні умови праці, хоча легального визначення поняття «належні умови праці» в ньому бракує. З урахуванням цього доводиться потреба ч. 4 ст. 43 Конституції України викласти в такій редакції: «Кожен має право на безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом».

У трудовому праві давно існує усталена теза, що конструкція «безпечні і здорові умови праці» за змістом вужче поняття ніж «умови праці» і що

співвідносяться вони між собою як частка й ціле. О. І. Цепін зробити висновок, що під безпечними і здоровими умовами праці слід розуміти виробничі фактори, які безпосередньо забезпечують використання робочої сили в межах, що надають можливості нормально її відновлювати й розвивати і які безпосередньо забезпечують збереження на можливо триваліший період працездатність робітників і службовців при нормальній здатності їх організму до роботи [573,с. 314].

Отже, легальне закріплення дефініції поняття «умови праці» полягає у його вузькому інституціональному значенні, прив'язаному до охорони праці трудівників. Застосувати цю нормативну конструкцію до інститутів трудового і колективного договорів, робочого часу й часу відпочинку, оплати й нормування праці тощо вбачається досить складним завданням, оскільки у вузькому розумінні терміна «умови праці» переважають фізичні характеристики цих умов, а не правові.

Спробу сформулювати дефініцію правової категорії «умови праці» зустрічаємо в наукових працях. Так, О. І. Процевський умови праці пропонував розглядати як сукупність соціальних і виробничих чинників, за наявності яких відбувається процес праці. До соціальних факторів він відніс розмір оплати праці, тривалість робочого часу й відпустки тощо, до виробничих – технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови [471, с. 103]. І. Б. Морейн займав позицію, що це поняття охоплює обсяг робіт, їх розподіл, фізичне навантаження, протипоказання за станом здоров'я [359, с. 40]. В. М. Москальова, С. Ю. Головіна, З. Я. Козак та М. В. Молодцов умови праці розуміють як сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність людини у процесі предметної діяльності [357, с. 133; 236, с. 144; 360, с. 94]. З погляду О. І. Цепіна, умови праці – це все, що впливає на робочу силу, стан працездатності людини безпосередньо на робочому місці, в конкретних трудових організаціях і трудових колективах [573, с. 151]. Т. В. Парпан же робить висновок, що

поняття «умови праці» й «умови роботи» співвідносяться як ціле й частина, спрямована на конкретизацію основного поняття [390, с. 15].

Умови праці слід відрізнити від умов трудового договору, якими традиційно встановлюються права й обов'язки його сторін, утворюючи зміст цього правочину. Юридичне значення умов договору полягає в тому, що вони є обов'язковими для працівника й роботодавця; впливають на юридичну долю цієї угоди і трудових правовідносин, виникаючих на її підставі, а їх невиконання може потягти за собою негативні правові наслідки [474, с. 147]. Як справедливо зауважував П. І. Жигалкін, саме існування трудового договору перебуває в залежності від наявності чи відсутності домовленості за всіма обов'язковими його умовами [174, с. 12].

Норми права, що стосуються забезпечення належних умов праці, охоплюють: (1) створення безпечних умов праці ще на стадії проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, ефективних засобів виробництва, засобів колективного й індивідуального захисту працюючих. Забороняється приймати й використовувати їх у виробництві, якщо вони не забезпечують здорових і безпечних умов праці; (2) гарантування працюючим безпеки у період самого процесу виробництва з розробленням відповідних нормативних вимог та інструкцій; (3) регламентацію порядку видачі засобів індивідуального захисту й лікувально-профілактичного харчування, виділення й використання коштів на охорону праці, проведення за кошти власника медичних оглядів працівників – попереднього (при прийнятті на роботу) й періодичних (протягом його трудової діяльності); (4) загальний і спеціальний нагляд і контроль за охороною праці, а також відповідальність за його порушення.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів та інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови мають відповідати нормативним актам. Якщо з'ясується, що власник не створив належних умов праці і вони становлять

небезпеку для життя і здоров'я працюючого або він вимагає від останнього виконання робіт, не передбачених трудовим договором, особа має право відмовитися від їх здійснення, повідомивши про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації підтверджується за необхідності спеціалістами з охорони праці, представниками профспілки, членом якої є працівник, а також страховим експертом з охорони праці [68, с. 123].

Законом України «Про охорону праці» передбачені права працівника на пільги й компенсації за наявності на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників. Зокрема, він забезпечується безоплатним лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами. У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання відповідних продуктів для покращання стану здоров'я.

Відповідно до Переліку виробництв, професій і посад, робота на яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування у зв'язку з небезпечними і шкідливими умовами праці [397] при виконанні роботи в умовах високої температури відбувається інтенсивне потовиділення, в результаті чого організм втрачає воду й мінеральні речовини, що негативно відбивається на психофізіологічному стані працівника. Тому в гарячих цехах робітники забезпечуються газованою солоною водою. Особи, які працюють у вищезазначених шкідливих і небезпечних умовах мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, оплату праці у підвищеному розмірі, пільгову пенсію, додаткову оплачувану відпустку й на інші передбачені законодавством компенсації. Керівник підприємства (роботодавець) за колективним договором (угодою, трудовим договором) може за свої кошти додатково встановлювати працівникам додаткові пільги й компенсації понад передбачених законодавством. У випадку зміни виробничих умов, розмірів пільг і компенсації, передбачених трудовим договором, керівник повинен не пізніше як за два місяці письмово проінформувати про це працівника. За цих обставин

трудівник працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням.

Початковим етапом поліпшення умов праці в Україні може стати спеціальне оцінювання умов праці, що становитиме собою єдиний комплекс послідовно здійснюваних заходів з ідентифікації шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища і трудового процесу, а також оцінювання рівня їх впливу на працівників з урахуванням відхилення їх фактичних показників від установлених уповноваженим органом виконавчої влади гігієнічних нормативів умов праці й застосування засобів індивідуального й колективного захисту працюючих.

На сьогодні спеціальне оцінювання умов праці – це єдиний універсальний інструмент, що фіксує умови праці на робочих місцях. Основне й головне його призначення – використання отриманих результатів при встановленні працівникам обсягів гарантій і компенсацій за роботу в умовах шкідливості, а також створення можливих економічних стимулів для роботодавців для поліпшення на виробництві умов праці.

Спеціальне оцінювання умов праці має свою мету і призначення як для працівника, так і для роботодавця й держави. Для працівників воно надає об'єктивну інформацію про умови праці на робочих місцях, право на гарантії й компенсації, на вимоги поліпшити умови праці; для роботодавців – це можливість управління витратами, пов'язаними з несприятливими умовами праці і стимул до покращання цих умов; для держави – об'єктивна інформація про стан умов праці для прийняття управлінських рішень, спонукання роботодавців до поліпшення цих умов і здійснення належним чином контрольних-наглядових функцій.

Результати проведення спеціального оцінювання умов праці можуть застосовуватися з метою: (а) розроблення й реалізації заходів, спрямованих на покращання умов праці працівників; (б) інформування їх про умови праці на робочих місцях, про існуючий ризик ушкодження їх здоров'я, про заходи щодо захисту від впливу шкідливих і (або) небезпечних виробничих чинників і про

належні трудівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими й (або) небезпечними умовами праці, гарантії й компенсації; (в) забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, оснащення робочих місць засобами колективного захисту; (г) здійснення постійного контролю за станом умов праці на робочих місцях; (д) організації в установлених законодавством випадках обов'язкових медичних оглядів працівників – попередніх (при вступі на роботу) і періодичних (протягом їх трудової діяльності).

Окрім цього, результати проведення такого оцінювання впливають: на встановлення працівникам: гарантій і компенсацій; на встановлення додаткового тарифу страхових внесків до Пенсійного фонду з урахуванням класу (підкласу) умов праці на робочому місці; на розрахунок знижок (надбавок) до страхового тарифу на обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й від професійних захворювань; на обґрунтування фінансування заходів щодо поліпшення умов та охорони праці, в тому числі за рахунок коштів на здійснення обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві й від професійних захворювань; на підготовку статистичної звітності про умови праці на підприємстві; на вирішення питання про зв'язок захворювань працівників із впливом на них, на їх робочих місцях шкідливих і (або) небезпечних виробничих факторів, а також взагалі на розслідування нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань; на розгляд і врегулювання, пов'язаних із забезпеченням безпечних умов праці розбіжностей між працівниками й роботодавцем і (або) їх представниками; на визначення з урахуванням державних нормативних вимог охорони праці видів санітарно-побутового обслуговування й медичного забезпечення працюючих, обсягу й умов їх надання; на прийняття рішення про встановлення передбачених трудовим законодавством обмежень для окремих категорій працівників; на оцінку рівнів професійних ризиків.

Таким чином, спеціальне оцінювання умов праці є одним з механізмів, що дозволяє роботодавцеві об'єктивно оцінити умови праці на робочих місцях за

допомогою незалежного експерта, виділити проблемні зони у своїй організації і сконцентрувати в них необхідні ресурси. Спеоцінювання провадиться не заради самої оцінки, а заради того, щоб вивести на належний рівень продуктивність праці і зберегти кваліфіковані кадри. Здійснення спеоцінки дозволяє працівникам отримати об'єктивну інформацію про умови їх праці на робочих місцях, дає право на гарантії, компенсації й вимоги з поліпшення цих умов.

Не менш важливим є те, що спеціальне оцінювання допоможе скоротити число нещасних випадків на виробництві, спонукати роботодавця вкладати кошти на покращання умов праці на робочих місцях, на охорону праці трудящих. Завдяки впровадженню спеоцінки органи державної влади отримують об'єктивні дані про стан умов праці на тому чи іншому підприємстві, що дозволить їм приймати відповідні управлінські рішення, спонукати роботодавців до поліпшення умов праці і здійснювати контрольню-наглядові функції.

При правильній організації роботи власник може скоротити витрати як на виконання планової оцінки умов праці на робочих місцях підприємства, так і на подальше надання гарантій і компенсацій трудівникам, чиї умови праці за результатами проведеного оцінювання визнані шкідливими. Реальне оцінювання умов праці стимулюватиме роботодавця на приведення умов, за яких працівники виконують свої службові обов'язки, у відповідність до вимог і норм, установлених законодавством у сфері охорони праці. Адже за наявності в організації робочих місць, на яких виявлено перевищення гранично допустимих рівнів шкідливих виробничих чинників, а також робочого місця, якому присвоєно високий клас робіт зі шкідливими умовами, збільшується розмір пільг і компенсацій, що надаються працівникам за роботу в умовах, що не відповідають законодавчим нормам.

Окремо слід зупинитися на такій правовій категорії, як «ідентифікація умов праці». Ідентифікація потенційно шкідливих або небезпечних виробничих факторів становить собою порівняння наявних на робочому місці чинників

виробничого середовища і трудового процесу з тим факторами, що ввійшли до класифікатора шкідливих або небезпечних виробничих чинників. У процесі проведення ідентифікації фахівець визначає, які шкідливі фактори виробничого середовища впливають на особу, яка працює на цьому робочому місці, і чи підлягають вони інструментальним вимірам. За результатами ідентифікації умов праці складається перелік робочих місць зі шкідливими виробничими чинниками, що підлягають інструментальним вимірам. Ідентифікація і складання такого переліку провадиться спеціалістом, на якого покладено обов'язок слідкувати за охороною здоров'я на підприємстві, в установі й організації.

Якщо шкідливі або небезпечні виробничі чинники на робочому місці не ідентифіковані, тобто, не знайдені збіги наявних факторів виробничого середовища зі шкідливими, зазначеними у Класифікаторі шкідливих або небезпечних виробничих факторів, умови праці на цьому робочому місці можуть визнаватися комісією допустимими без проведення інструментальних вимірювань шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

При проведенні спецоцінки умов праці зазнають контролю й інструментальних вимірів ті ж шкідливі виробничі фактори, що й при проведенні атестації робочих місць за умовами праці, в тому числі мікроклімат, освітленість робочого місця, а також досліджуються й вимірюються тяжкість і напруженість трудового процесу. При здійсненні ідентифікації (крім усього іншого) враховуються результати перевірок, які раніше мали місце на робочих місцях, що потребують спеціального оцінювання, інструментальних вимірювань шкідливих або небезпечних виробничих чинників.

Якщо на робочому місці, де раніше провадилась атестація, не було зафіксовано перевищення граничних рівнів шкідливих виробничих чинників, можна припустити, що умови праці на ньому можуть прийматися комісією як допустимі без здійснення додаткових досліджень. Виняток становлять ті робочі місця на виробництві, де з працівником (або працівниками) стався нещасний випадок (крім нещасних випадків, що сталися з вини третіх осіб) або у

працюючого виявлено професійне захворювання. Інакше кажучи, до уваги не беруться нещасні випадки і професійні захворювання на виробництві, основною причиною яких послужив вплив на людину праці шкідливих або небезпечних виробничих чинників. Так само винятком будуть робочі місця, на яких мала місце зміна виробничого обладнання і на яких ідентифікація не провадиться, а шкідливі фактори підлягають виміру шляхом визначення фахівцем підприємства спеціальної оцінки умов праці. Наприклад, якщо на робочому місці змінено виробниче обладнання, інструментальні виміри повинні стосуватися тільки тих факторів робочого середовища, які зазнали змін або з'явилися знову у зв'язку з такою зміною.

Ідентифікація також не провадиться щодо робочих місць, на яких професії, посади і спеціальності працівників (які на них працюють) включені до списків відповідних робіт, виробництв, професій, посад, спеціальностей та установ (організацій), при роботі на яких достроково призначається трудова пенсія по старості й робота на яких дає право цим працівникам відповідно до законодавчих та інших нормативних правових актів на отримання гарантій і компенсацій за роботу у шкідливих і небезпечних умовах праці незалежно від результатів атестації таких робочих місць або спеціального оцінювання умов праці.

Слід підкреслити, що визначення поняття «умови праці» і схожих з ним таких конструкцій, як «належні умови праці», «здорові умови праці» тощо, зумовлено об'єктивною необхідністю, а саме: структурними змінами в економіці країни, розвитком процесів роздержавлення, утворенням нових форм і методів господарювання, суттєвим збільшенням чисельності суб'єктів господарської діяльності різних форм власності (особливо в середньому й малому бізнесі), зокрема, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, які використовують найману працю і які зобов'язані забезпечити для працюючих здорові й безпечні умови праці відповідно до чинного законодавства України.

Незадовільний стан безпеки й умов праці на виробництві(особливо на невеликих підприємствах), високий рівень аварійності, виробничого травматизму і професійної захворюваності, значне число робочих місць, не відповідаючих вимогам санітарно-гігієнічних норм, незадовільне (а в багатьох випадках низької якості) забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, щорічне зростання загальної суми витрат на фінансування пільгових пенсій і пенсій з трудового каліцтва – все це вимагає від держави здійснення конкретних заходів, спрямованих на приведення національного законодавства з промислової безпеки й охорони праці у відповідність до норм і стандартів Європейського Союзу й у першу чергу до загальних вимог безпеки праці й виробництва.

Досягнення в законодавстві України єдиного трактування поняття «умови праці» надасть змогу: (а)зменшити кількість нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві; (б)створити правові засади інтеграції України до ЄС; (в) посилити соціальну захищеність трудящих унаслідок доведення до широких верств вимог законодавства щодо належних умов праці.

1.4. Умови праці як системне правове явище

Державна політика України щодо охорони здоров'я своїх громадян побудована на основі завдань, виконання яких повинно сприяти поліпшенню стану здоров'я українців. Серед низки проблем, розвиток яких передбачається здійснити в межах цих завдань, гостро постають питання збереження здоров'я працюючих шляхом поліпшення якості зовнішнього середовища, підвищення добробуту населення, зниження захворюваності і травматизму, пов'язаних із трудовою діяльністю. Розроблення вказаного напрямку надасть можливості: (1) знизити показники захворюваності, травматизму, інвалідності й тимчасової непрацездатності, зумовлених впливом на здоров'я працюючих таких факторів ризику на робочих місцях, як шум, психоемоційні навантаження та ін.; (2)забезпечити доступ усіх працівників до якісного обслуговування в галузі професійної гігієни; (3) запровадити на робочих місцях процедури й методи, що

сприяють зміцненню здоров'я й підвищенню добробуту трудівників; (4) вжити заходів щодо формування здорового способу життя шляхом дотримання норм повноцінного харчування, занять фізичною культурою, стримування від куріння тощо.

Одним з пріоритетних напрямків реалізації державної політики щодо забезпечення практичної реалізації людського потенціалу є створення належних умов для гідної результативної праці. Концепція гідної праці охоплює чотири компоненти – зайнятість, права, захист, діалог. Зайнятість передбачає гідну оплату праці, справедливі й безпечні її умови, охорону здоров'я і життя на робочому місці, доступність продуктивної і значимої праці, перспективи особистісного розвитку. Права людей праці охоплюють наявність розвиненого трудового законодавства, що ґрунтується на принципі верховенства права, а також право на об'єднання, на свободу слова, на профосвіту і профорієнтацію, на гендерну рівність, на ведення колективних переговорів, на гарантію відсутності будь-яких форм дискримінації, примусової й дитячої праці. Соціальний захист має забезпечувати інтереси працівників у разі втрати або зниження доходів через безробіття чи травмування й передбачає право на соціальне, медичне й пенсійне страхування і забезпечення. Соціальний діалог зумовлює можливість представництва працівників і роботодавців на рівні певних організацій, а також спільного пошуку й ухвали рішень у разі виникнення виробничих конфліктів [246, с. 293].

З метою чіткого розуміння змісту, якості й особливостей робіт зі шкідливими й важкими умовами праці потрібно всебічно розглянути і проаналізувати нормативно-правових акти, що регулюють роботу саме за таких умов. Після здійснення наміченого запропонуємо отримані висновки у виді класифікації зазначених робіт, адже саме вона надасть можливості впорядкувати і представити певні явища (об'єкти) в чіткому і взаємоузгодженому вигляді. Класифікація об'єктів дозволяє чітко виокремити їх специфіку, відмінності і схожі ознаки, отримати більш конкретну й детальну інформацію про них і сформулювати чітке уявлення про місце і взаємне

співвідношення досліджуваних явищ [157].

За тлумачним словником української мови класифікація – це: (1) система поділу предметів або понять якої-небудь галузі на класи, відділи, розділи тощо за певними спільними ознаками; (2) розподіл предметів або понять якої-небудь галузі за певними спільними ознаками [567, с. 111]. Виділені внаслідок аналізу відповідних об'єктів, та їх характеристик спільні ознаки є тими критеріями, за якими й відбувається класифікація. Класифікація робіт за умовами праці допомагає чітко визначити рівень шкідливості розглядуваних робіт, ступінь їх важкості, виробничу сферу та інші важливі їх характеристики.

Класифікація умов праці здійснюється не лише за виробничими факторами, а й за категорією трудівників. Так, з огляду на специфіку професійної діяльності працівників різної спрямованості можна виділити декілька видів класифікації умов праці. Зокрема, чинне законодавство передбачає особливості умов праці працівників фінансових установ, праця яких характеризується ускладненням функціональної структури діяльності у зв'язку із застосуванням електронно-обчислювальних машин, пред'являючи нові, часом підвищені вимоги до організму людини. Неврахування ролі людського фактора при проектуванні і створенні обчислювальних центрів неминуче позначається на якісних і кількісних показниках діяльності їх працівників, що нерідко призводить до сповільнення роботи або помилок у процесі прийняття рішення. Іншими словами, чинні норми і правила повинні бути розраховувані на забезпечення оптимальних умов режиму праці й відпочинку осіб, праця яких належить до категорії розумової. Приміщення установ та організацій належить проектувати з урахуванням створення безпечних і здорових умов праці й раціональної організації трудової діяльності тих, хто там працює.

До найбільш шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища, що впливають на працюючих належать електромагнітні (радіочастотні) поля, статична електрика, шум, незадовільні метеорологічні умови, нераціональна освітленість, психоемоційне напруження. Специфіка характеру й режиму праці (значне розумове напруження та інші навантаження) призводить до зміни

функціонального стану центральної нервової системи працівників, нервово-м'язового апарату їх рук під час роботи з клавіатурою. Нераціональні конструкції й невдале розташування елементів робочого місця викликають потребу підтримувати вимушену робочу позу. Тривалий дискомфорт в умовах гіпокінезії зумовлює розвиток у трудівника загальної втоми і зниження працездатності. Під час постійної роботи за екраном комп'ютера з'являється виражене напруження зорового апарату, виникає незадоволеність роботою, головний біль, роздратованість, порушення сну, втома і хворобливі відчуття в очах, попереку, в шії тощо [285, с. 367].

Отже, існує необхідність у впровадженні у відділах установ комплексних оздоровчих заходів. Додаткові питання з охорони праці, що виникають на виробництві, належить вирішувати в перебігу проведення науково-дослідними організаціями спеціальних досліджень. Раціональний режим праці й відпочинку працівників підприємств, установ та організацій, установлений з урахуванням психофізіологічної напруженості їх праці, динаміки функціонального стану систем організму і працездатності, передбачає суворе дотримання регламентованих перерв. При цьому час, що відводиться на них, має бути оптимальним, бо надто тривалі перерви ведуть до порушення робочої установки, розладу динамічного стереотипу. І потреба вживання заходів щодо зниження напруженості праці таких осіб, для чого необхідно рівномірно розподіляти їх робоче навантаження й раціонально змінювати характер діяльності.

У нічні години не повинні виконуватися роботи або завдання, що вимагають складних рішень або відповідальних дій. Існують певні рекомендації щодо параметрів режимів праці й відпочинку для різних категорій користувачів комп'ютерів. З метою попередження розвитку у таких працівників професійно зумовлених захворювань вони мають проходити попередні (при прийнятті на роботу) й періодичні медичні огляди.

Окремо варто зупинитися на класифікації умов праці медичних працівників, робота яких належить до категорії не лише дуже відповідальних, а

й таких, що прирівнюються до тяжких і шкідливих (і навіть особливо тяжких і шкідливих). На відміну від інших категорій робіт, віднесених до небезпечних, у медицині не завжди можна врахувати всі виробничі чинники, що чинять вплив на цих працівників, у тому числі й інтенсивність такого впливу. До того ж на характер праці медичних працівників однієї й тієї ж спеціальності значно впливає тип медичної установи (стаціонар, поліклініка, швидка допомога) і профіль відділення, в якому вони працюють. Умови праці медичних працівників можна класифікувати: на психофізіологічні, що охоплюють: емоційне напруження, вимушену робочу позу, надмірне напруження аналізаторних систем тощо; на фізичні, до яких належать дискомфортний мікроклімат, недостатня освітленість робочих місць, підвищені рівні шуму, вібрації, ультразвуку, лазерного й іонізуючого випромінювання та ін.; на біологічні, поєднані зі збудниками інфекційних хвороб і продуктами їх життєдіяльності; на хімічні, що враховують лікарські препарати, наркотичні засоби тощо.

Отже, специфіка умов праці медичних працівників полягає в тому, що вони здійснюють свою роботу зі специфічним характером праці, їх робота виконується з високим рівнем нервово-емоційного й інтелектуального навантаження, нерідко в особливих природних географічних і геологічних умовах і в умовах підвищеного ризику для здоров'я, зокрема, такий показник, як «безпосереднє обслуговування хворих» не піддається дослідженню.

На здоров'я працівників, крім біологічних, сімейно-побутових, медико-профілактичних чинників суттєво впливають також виробничо-професійні умови. Установлення об'єктивної залежності захворюваності людей праці від санітарно-гігієнічних умов – важлива передумова розроблення і втілення в життя профілактичних заходів, спрямованих на поліпшення стану їх здоров'я й підвищення продуктивності праці.

Науково обґрунтована класифікація праці за тяжкістю й напруженістю останньої має істотне значення для оптимізації й належної організації умов праці й режимів роботи. Вона призначена для віднесення того чи іншого виду

робіт до певної категорії за ступенем фізичної тяжкості й напруженості на підставі комплексу критеріїв. Поняття «фізична тяжкість праці» включає в себе обсяг виконаної роботи, яку можна виміряти в кілограмометрах, а витраченої енергії – в калоріях, а також ступінь напруження м'язового апарату. Поняття «напруженість праці» охоплює: (а) об'єктивну оцінку трудового процесу за показниками інтенсивності завантаження, (б) наявність мікропауз, (в) співвідношення часу, що виділяється на операцію зі швидкістю її виконання, ступенем складності й кількістю одержаної інформації, (г) динаміку стану сенсорних систем і психофізіологічних функцій [400, с. 207]. У деяких видах робіт зустрічаються різноманітне поєднання фізичної тяжкості різного ступеня й напруженості. Завдяки взаємозв'язку процесів, що протікають в організмі, жоден з окремо обраних показників стану останнього не може задовольнити вимогу бути критерієм тяжкості й напруженості виконуваних робіт. Тому наразі застосовується принцип комплексного оцінювання тяжкості й напруженості праці за низкою критеріїв, які адекватно відображають специфіку тієї чи іншої професії.

Наявність двох категорій оцінки праці, що характеризують психофізіологічні витрати людини на виконання певної роботи, обґрунтовується такими міркуваннями. Функціональні витрати організму під час трудового процесу можна умовно віднести до двох складових – енергетичної й інформаційної. Перша превалює у випадку переважно праці фізичної, друга – переважно розумової. Навантаження на організм під час праці, що вимагає переважно фізичних зусиль і відповідного енергетичного забезпечення, кваліфікується як тяжкість праці. Навантаження на організм у процесі праці, пов'язаної з інтенсивною діяльністю головного мозку, кваліфікується як напруженість праці [386].

Як бачимо, фізична робота визначається як тяжкістю, так і напруженістю праці, причому більшість видів останньої характеризується в основному саме своєю напруженістю. Фізична тяжкість для працівників визначається, як

правило, робочою позою, особливостями робочих рухів, ступенем напруження фізіологічних функцій, зниженням витривалості, перевантаженістю робочого дня.

Робота в установах та організаціях нерідко пов'язана з емоційним та інтелектуальним напруженням. У реальних умовах трудової діяльності чітко виражене розумове напруження є суттєвим фактором, що визначає успіх і надійність діяльності, яке нерідко шкодить здоров'ю працюючих. Для класифікації напруженості праці слід урахувувати виробничі чинники, що створюють передумови для виникнення несприятливого емоційного стану. Так, робота у вільному режимі, не пов'язана з дефіцитом часу, може бути віднесена до категорії оптимальної напруженості; робота в умовах дефіциту часу, пов'язана з великою відповідальністю і складністю виконуваних дій, має бути віднесена до підвищеного класу напруженості [384].

Важливою характеристикою режиму праці, що посилює її напруженість, є змінність. Якщо робота проходить у три зміни, найбільш напруженою є праця в умовах нічної, що зумовлено тим, що виконання роботи в нічні години порушує встановлену періодику життєдіяльності людського організму. Ця робота вимагає від особи перебудови природного добового стереотипу й, призводить до значного напруження функцій її нервової системи, внаслідок чого знижується продуктивність праці, може з'явитися негативна суб'єктивна оцінка роботи.

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

функціональним станом організму людини в динаміці робочого дня, тижня, місяця.

До належних умов праці на виробництві слід віднести і психологічну безпеку. Це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні причини нещасних випадків, виникаючих у процесі праці та в інших видах діяльності, розробляє психологічні методи безпеки. Об'єктами її досліджень є психічні процеси (сприйняття, увага, пам'ять тощо), які породжуються діяльністю індивіду і впливають на його психічний стан, властивості особистості, на її безпечну поведінку під час праці. Здоров'я людини – це не тільки відсутність хвороб, а й певний рівень фізичної тренуваності і психічного благополуччя [285].

Аналіз виробничого травматизму показує, що основна причина травм і загибелі людей на робочих місцях – це незадовільний психічний стан працівників у процесі виконання трудових обов'язків. Забезпечення надійності й безперебійності виробничого процесу має важливе значення для запобігання травматизму на виробництві. Безпека праці значною мірою залежить від психофізіологічного стану робітника. Людина завжди працює на певному психофізіологічному фоні, який і визначає ефективність і безпеку її діяльності. На роботі особа може знаходитись у піднесеному, нейтральному або пригніченому психологічному стані, а для ефективного й безпечного виконання робіт вона повинна бути в оптимальному психологічному робочому стані. Отже, за якісними характеристиками умов праці, за яких виконуються роботи, останні можна поділяти на шкідливі й важкі. Шкідливими вважаються умови роботи, за яких хоча б один із факторів виробничого середовища перевищує допустимі норми; важкими – якщо хоча б один показник важкості трудового процесу перевищує встановлені норми.

За переважним впливом певного виробничого фактору розрізняються роботи, де встановлені норми перевищує фактор (а) фізичний, (б) хімічний, (в) біологічний, і (г) декілька факторів у поєднанні.

За переважним впливом відповідного показника важкими роботами вважаються: а) на яких фізичне динамічне навантаження перевищує встановлені норми; б) де маса вантажу, що піднімається й переміщується, перевищує допустимі норми; в) на яких загальне число стереотипних робочих рухів перевищує встановлені норми; г) де розмір статичного навантаження більше за встановлений; д) які пов'язані з відповідним ступенем незручності робочої пози; е) де ступінь нахилу корпусу є шкідливим для здоров'я; є) на яких за показником переміщення в просторі здійснюється шкідливий вплив на організм людини; ж) де в поєднанні декількох показників здійснюється шкідливий вплив на здоров'я працівника. Окрім цього, робота, виконувана у важких умовах, теж може мати перший або другий ступінь важкості.

За ступенем шкідливого впливу всіх виробничих чинників на організм працівника умови праці можна поділити на такі види:

– першого ступеня шкідливості – умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються при тривалішій ніж до початку наступної зміни перерві контакту зі шкідливими факторами) і збільшують ризик погіршення здоров'я;

– другого ступеня шкідливості – умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять до зростання виробничо зумовленої захворюваності;

– третього ступеня шкідливості – умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які разом зі зростанням виробничо зумовленої захворюваності призводять до розвитку професійних захворювань легкого й середнього ступенів важкості (із втратою професійної працездатності в період трудової діяльності);

– четвертого ступеня шкідливості – умови праці, що характеризуються рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології й рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності.

Ще одним критерієм, за яким поділяються роботи за умовами праці, є галузева ознака виконуваних робіт. За таким критерієм роботи можуть виконуватись: у добувній промисловості; у металургії й виробництві коксу; при нафтопереробці, конденсації й регазифікації природного газу для транспортування; у хімічному виробництві й виробництві неорганічних речовин; при виробництві електроенергії, газу й води; при обробці металу; у виробництві електричних машин та апаратури, устаткування для радіо, телебачення і зв'язку; в авіаційному й оборонному виробництві; у виробництві неметалевих мінеральних виробів; у будівництві; в харчовій промисловості; рибному господарстві; текстильній промисловості; при виробництві шкіри і шкіряного взуття, готового одягу й хутра, гумових і пластмасових виробів; у виробництві деревини й виробів з неї; у целюлозно-паперовій промисловості; поліграфічному виробництві; медичній і мікробіологічній промисловості; при виробництві тютюнових виробів; у виробництві елементів для механічних передач; при обробці відходів і брухту; в інших видах виробництв різних галузей господарства; в сільському господарстві; при обслуговуванні споруд та устаткування для радіо, телебачення і зв'язку; у лабораторіях; у сферах відпочинку, розваг і культури; в галузі охорони здоров'я, освіти й соціальної допомоги; у роздрібній торгівлі фармацевтичними товарами; асенізації, під час прибирання вулиць та обробленні відходів; в індивідуальних послугах; на роботах газоелектрозварювальних, малярних; роботах з радіоактивними речовинами і джерелами іонізуючого випромінювання; в загальних професіях та в інших галузях народного господарства.

За організаційними заходами покращання умов праці вирізняють роботи за умовами праці, що дають право: (а) на безоплатне отримання лікувально-

профілактичного харчування,(б) на отримання молока та інших рівноцінних продуктів харчування,(в) на спеціальний одяг, спеціальне взуття, інші засоби індивідуального захисту.

За демографічними статеві-віковими обмеженнями можуть бути роботи за умовами праці, на яких забороняється застосування праці (а) осіб, молодше 18 років [432], (б) жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду [433].

Окремо необхідно виділити такий критерій класифікації робіт за умовами праці, як соціальний захист працівників, зайнятих на певних роботах, на яких працюючим надаються відповідні пільги й компенсації. Роботи зі шкідливими й важкими умовами праці за цим критерієм можуть бути ті, на яких надається право:(а) на підвищену оплату праці,(б) на скорочену тривалість робочого тижня, (в) на щорічні додаткові відпустки, (г)на пенсію за віком на пільгових умовах.

З аналізу нормативно-правових актів,бачимо, що організації й охороні праці трудящих приділяється особлива увага, хоча КЗпП України питанню класифікації умов праці приділяє недостатньо уваги. Оскільки в силу специфіки вітчизняної економіки значна частина працівників зайнята саме на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, держава не повинна залишатись осторонь від регулювання їх трудових відносин і віддавати важелі управління трудовим процесом роботодавцям. Будучи заінтересованими в основному в отриманні прибутку, останні не завжди вирішують питання охорони праці відповідно до чинного законодавства з урахуванням класифікації умов праці, оскільки ці заходи є доволі витратними. Держава ж зі свого боку повинна надавати підтримку роботодавцям щодо вжиття заходів, спрямованих на стимулювання їх брати участь у розвитку системи охорони праці трудівників, фінансово підтримувати їх, приміром, шляхом надання підприємствам податкових та інших пільг.

Регулювання умов та охорони праці осіб, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах, має здійснюватися переважно публічно-правовим способом регулювання. Поширення приватноправових засад останнього не

повинно спричиняти зниження рівня соціальної захищеності таких працівників. Необхідно виходити з поєднання публічно-правового і приватноправового регулювання трудових відносин і враховувати, що в порядку публічно-правового регулювання має закріплюватися мінімальний рівень гарантій для осіб, зайнятих роботою у шкідливих і небезпечних умовах праці. Приватноправове регулювання має йти шляхом установлення додаткових гарантій і компенсацій у сфері охорони праці для зазначеної категорії працівників.

Застосування спеціальних норм допускається, коли ефективно правове регулювання праці за допомогою загальних норм не є можливим, тобто зумовлено об'єктивною необхідністю. Відмінності в характері й умовах праці породжують об'єктивну потребу в існування норм, покликаних відобразити специфіку праці трудівників, працюючих у різних умовах. Без індивідуалізації загальних правових норм щодо працівників, які виконують трудову функцію у шкідливих і небезпечних умовах праці, виключається й сама можливість залучення трудових ресурсів на ці види робіт. Саме тому класифікація умов праці має стати об'єктивним критерієм її диференціації, що охоплює: (а) особливу значимість зазначених видів робіт для економічного розвитку суспільства; (б) специфіку умов праці осіб, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці; (в) особливу організація праці таких працівників. Наслідком такої диференціації має стати втілення в життя додаткових заходів захисту для працівників, трудовий процес яких проходить у шкідливих і небезпечних умовах праці.

1.5. Взаємозв'язок трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці

Поняття «умови праці» та «небезпечні умови праці» відображають вплив шкідливих і небезпечних чинників робочого середовища і трудового процесу на здоров'я працівника, які можуть призвести до несприятливих наслідків (до професійного захворювання людини праці, негативного впливу на здоров'я її

потомства, травми чи іншого різкого погіршення здоров'я і навіть смерті). Названі поняття мають історичний характер і тісно пов'язані з економічним розвитком країни. У багатьох організаціях видобувних галузей економіки, в металургії, лісовій і деревообробній промисловості значна частина робочих місць має шкідливі й небезпечні умови праці. Окрім цього, більшість професійних захворювань в Україні прямо або опосередковано пов'язані з незадовільними умовами праці на виробництві, за яких життя і здоров'я людей знаходяться в постійній небезпеці в результаті старіння основних виробничих фондів і виникнення аварій. Усе це спричиняє нерозривний і зумовлений взаємозв'язок умов праці трудівників та економічних факторів.

Після здобуття незалежності Україна поставила за мету стати не просто європейською країною за географічним розташуванням, а й досягти якомога швидше європейського рівня в усіх сферах життєдіяльності, в тому числі і створення гідних умов праці й відпочинку, що є головним прагненням усіх людей праці. Сьогодні в Україні активно впроваджуються й виконуються закони і нормативно-правові акти, що передбачають узгодженість чинного законодавства із сучасними європейськими стандартами, в тому числі в галузі охорони праці. Проте статистика травмувань на виробництвах, гучні випадки загибелі працівників, зокрема, на шахтах, свідчать про існуючі проблеми як на місцевому, так і на державному рівнях, які не дозволяють повністю дотримуватися механізму регламентування безпеки й у певних випадках роблять його взагалі неідеальним. Ось чому досить важливо розкрити зазначені аспекти для їх урахування й подальшого уникнення.

Щоб регулювання охорони праці здійснювалося на найвищому рівні, державі необхідно докласти ще чимало зусиль. Однією з причин неналежного стану безпеки й гігієни праці в країні є недотримання в цій царині відповідних норм і стандартів. За влучним зауваженням В. Ц. Жидецького, розуміння і свідоме використання закономірностей взаємодії права й економіки (політики) є абсолютною вимогою планування і здійснення правотворчості [176].

Як зазначає В.К. Мамутов, на початку 90-х років ХХ ст. під впливом ідеології ринкового фундаменталізму, радикально-ліберального принципу невтручання держави в економіку була ослаблена роль державного впорядкування сфери господарської діяльності. А це викликало низку негативних наслідків, розкриттю й аналізу яких в останні роки приділяється велика увага в економічній і юридичній літературі. Забезпечення належних умов праці на виробництві не стало виключенням загальної концепції невтручання держави у виробничий процес. Як наслідок – констатується відсутність безпеки на виробництві, значна кількість професійних захворювань і виробничих аварій на підприємствах, в організаціях та установах. Практика довела неспроможність зазначеної ідеології служити соціально-економічному розвитку, а також підкреслила небезпеку невтручання держави в економіку. Реальна дійсність вимагає про підвищення, з одного боку, ефективності всієї системи правового забезпечення економіки, з другого – рівня економічної обґрунтованості схвалюваних законодавчих актів. Центральну роль у вирішенні цього двоєдиного завдання відіграє вдосконалення господарського законодавства, в якому має дістати вираження й закріплення економічна політика [330, с. 185, 186].

Як вважають В. Гаєць та А. Гриценко, розв'язання проблем удосконалення господарського законодавства можливе шляхом поглибленого дослідження як економічних засад правового регламентування господарських відносин, так, власне, і юридичних засобів (форм, методів, інструментарію) посилення останнього [115, с. 5].

Поряд із цим для законодавчого забезпечення державної економічної політики недостатньо вдосконалити законодавство, яке відіграє стрижневу роль у системі правового регулювання економіки. Положення про усунення коливань і не послідовностей в економічній політиці, які негативно впливають на економіку, на інвестиційну привабливість країни, має бути закріплено в Конституції України, тобто в законі найвищої юридичної сили. У результаті ґрунтовного вивчення зазначеної проблеми розроблено Концепцію

конституційного закріплення економічної системи держави як основи законодавчого забезпечення економічної політики [273].

Розглядаючи питання вдосконалення Конституції України, В. К. Мамутов зазначає, що говорять і пишуть переважно про формування й повноваження різних владних структур, причому безвідносно до їх впливу на економіку. А тим часом не менш важливо було б подбати про внесення до Основного Закону деяких доповнень, які забезпечать його позитивний вплив на соціально-економічну політику країни. Досягненню цієї мети могла б послужити консолідація в одному з розділів Конституції як уже зафіксованих норм, так і кількох додаткових, які відображали б і закріплювали основи економічної системи. Таке доповнення могло б бути корисним з точки зору стабілізації стратегії розвитку, його головних напрямків, що допомогло б вирішити чимало проблем, зокрема, поставити нарешті економіку країни на рейки інноваційного розвитку [330, с. 187]. Наведена думка вченого в цілому має під собою як аргументованість, так і обґрунтованість. Проте не можна погодитися з ним у тому, що саме шляхом внесення змін до Основного Закону країни можливо гарантувати передумови для ефективного розвитку економіки загалом і створення належних умов праці, зокрема. Адже головна проблема політико-правової системи в Україні полягає не у відсутності ефективного законодавства, а в невиконанні (або в неналежному виконанні) норм права суб'єктами правових відносин, у тому числі трудових.

Про нагальну потребу конституційного закріплення розвитку економічної системи йшлося ще на початку 90-х років при підготовці й обговоренні проекту Конституції України. Деякі рекомендації із цього приводу були прийняті. Приміром, враховано рекомендації про невідображення в Конституції вимоги забезпечити соціальну орієнтацію економіки, принципу рівності всіх форм власності, про неприпустимість сприйняття гасла ринкових фундаменталістів щодо невтручання держави в економіку та ін. Але пропозиція виділити в Конституції самостійну главу про економічну систему суспільства, так і не дістала свого втілення [331, с. 87, 88].

У той же час варто наголосити, що у процесі аналізу характерних для багатьох країн тенденцій соціалізації конституційного регулювання, можна побачити, що особливістю низки їх основних законів є фіксація підвалин, засад економічної організації суспільства. Так, Конституція Литви містить главу «Народне господарство і праця», де зазначається, що держава сприяє розвитку економіки таким чином, щоб остання служила на благо всього народу; у Конституції Узбекистану є глава «Економічні основи суспільства»; Республіки Молдова – «Національна економіка країни і публічні фінанси»; Республіки Азербайджан – «Економічний розвиток і Держава». Містять подібні глави й конституції нових держав: Македонії – «Основи економічних відносин», Словаччини – «Економіка Словацької Республіки». Усім їм притаманна підвищена увага до функції економічного регулювання. Особливий інтерес становить досвід ФРН, де в системі господарського права складником останнього виділяється право господарсько-конституційне, а економічна система розглядається як основна проблема цього права. Конституція Республіки Білорусь установлює, що реалізація права власності не повинна суперечити суспільній користі й безпеці, завдавати шкоду довкіллю, історико-культурним цінностям, обмежувати права й інтереси осіб, що захищаються законом [616]. Як бачимо, в сучасних конституціях країн світу існує практика закріплення основ економічного ладу держави й порядок взаємодії господарських суб'єктів з державними інститутами.

У середовищі вітчизняних науковців існують різні погляди на зазначену проблематику. Приміром, Д. В. Задихайло, досліджуючи проблеми господарсько-конституційного права, до проблем першочергового порядку, які вимагають нагального розгляду, відносить обов'язкове виділення в Конституції України окремого структурного підрозділу, присвяченого регулюванню економічних відносин. Зокрема, він пропонує інкорпорувати в текст Основного Закону статті 9 і 10 Господарського кодексу України, які визначають форми й напрями економічної політики держави [180, с. 57]. Але слід наголосити, що саме лише дублювання правових норм у різних нормативно-правових актах не

в змозі закласти правових передумов для ефективного функціонування господарських суб'єктів в економіці, для непорушення прав та свобод людини і громадянина загалом і трудових прав працівників, зокрема, не створить належного механізму взаємодії підприємств, установ та організацій з державними інститутами на основі не порушення принципів ринкової економіки. В. К. Мамутов рекомендує включити у пропонований розділ Основного Закону, що стосується економічної системи, норму про конституційні засади правопорядку в галузі господарювання, яка встановлювала б, що господарський порядок в Україні формується на підставі оптимального поєднання ринкової саморегуляції економічних відносин суб'єктів господарювання й державного регулювання макроекономічних процесів. Окрім уже закріпленого в Конституції положення про соціальну орієнтацію економіки потрібні пряме визнання необхідності державного регулювання в умовах змішаної економіки й саме такого характеру сучасної економіки, а також орієнтація на саме таку її модель [330, с. 189].

Як зазначається в наукових джерелах, на фоні інформаційної революції функція ринку почала девальвуватися, її перебирає на себе система інформаційних мереж, породжена потребами управління всім народногосподарським комплексом, яке має забезпечувати поєднання ринкової саморегуляції й державного регулювання. Сучасну економіку неправильно розглядати як суто ринкову [111, с. 4-5]. Треба відмовитися від нехтування державним впливом на неї і враховувати його стабілізуючу роль. Окрім цього, є необхідність закріплення загальнодержавного планування розвитку економіки.

Якщо всебічно розглянути ринок праці в Україні загалом і тенденції його розвитку, зокрема, можна визначити так і його характеристики, як-от: (а) низька оплата праці у структурі внутрішнього валового продукту, (б) гальмування відтворення капіталу (спрацювання основних фондів) і (в) високий рівень поляризації доходів. Незадовільне використання праці й капіталу говорить про наявність диспропорцій у виробничій та інституційних сферах.

Пожвавлення господарського життя й забезпечення соціально-економічного розвитку держави можна досягти на основі структурної перебудови економіки, приватизації, фінансової стабілізації, створення розвиненої системи ринків, у тому числі ринку капіталів і ринку праці, забезпечення ефективною зайнятості населення й соціального захисту певних прошарків суспільства. Ринок праці, робочі місця – найбільш динамічний елемент ринкової економіки, де не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, а й віддзеркалюються всі соціально-економічні, політичні, демографічні та інші процеси в соціумі.

Сучасна економічна наука довела, що на стан зайнятості населення справляють безпосередній вплив на відсоткові ставки по кредитах і депозитах, інвестиційна активність суб'єктів підприємництва, система оподаткування, структура державного бюджету й державних витрат, співвідношення фондів нагромадження і споживання в домогосподарствах та ін. Усе це підкреслює надзвичайне значення системного вивчення закономірностей організації робочих місць і функціонування ринку праці в їх тісному зв'язку з указаними економічними явищами.

Для організації робочих місць і підвищення рівня зайнятості населення головним є розвиток промисловості, яка має ґрунтуватися на нових технологіях з урахуванням вимог часу, а для цього потрібні капітальні вкладення та інвестиції. Відповідна діяльність охоплює всі сфери народного господарства – як сферу матеріального виробництва, так і соціальну. Роль держави в цій діяльності має принципове значення. Раніше інвестиційна діяльність розглядалася як спрямована на відтворення основних фондів шляхом капітальних вкладень у народне господарство. За ринкових умов інвестиціями є всі види інтелектуальних і майнових цінностей, які вкладаються в об'єкти діяльності підприємницької та інших її видів, унаслідок чого створюється прибуток або досягається певний соціальний ефект.

При розгляді економічного фактору створення належних умов праці слід ураховувати також проблеми високотехнологічного розвитку України. Як

зазначає С. Фомін у країні зростання валового внутрішнього продукту впродовж останніх років зумовлено насамперед його зростанням у сировинних галузях або у виробництвах напівфабрикатів – металургії, хімії. По суті, в основному відбувається економічне зростання без науково-технічного та високотехнологічного розвитку, який відповідав би потребам і вимогам ХХІ ст. Варто зауважити, що економічний і технологічний розрив між Україною й розвиненими країнами (як Західної Європи, так і новими індустріальними) постійно зростає. У той час, як економіка таких країн вступила в постіндустріальну фазу розвитку на підставі застосування новітніх знань і технологій, сучасне економічне зростання в Україні, яке мало місце до початку кризи, – це лише пожвавлення в традиційних індустріальних галузях, які тривалий час перебували у стані стагнації, використовуючи переважно застарілу енергоємну технологію [591, с. 209].

Як бачимо, в умовах сучасності спостерігається трансформація суспільства індустріального в постіндустріальне, інформаційне, де економіка нового типу виступає черговим етапом його розвитку, а індустріальний сектор втрачає свою домінуючу роль через активне зростання значущості технологічного компонента. Основна ж продуктивна функція відводиться науці, знанням, сфері послуг і ринковій інфраструктурі.

Процес глобалізації неоднозначно впливає як на розвиток економіки, так і на умови праці трудівників. Останнім часом відбувається збільшення прибутковості найбільших міжнародних корпорацій і поляризація в рівні доходів вищої управлінської ланки і пересічних працівників цих компаній. Інтенсифікація процесів глобалізації негативно впливає й на соціально-трудова сферу: все більше фіксується випадків намагання роботодавців знижувати заробітну плату і скорочувати витрати на покращання умов праці з метою підвищення конкурентоспроможності продукції [586]. Значно впливає глобалізація й на галузеву структуру зайнятості в Україні, посилює безробіття, вимагає немалих коштів на перекваліфікацію вивільнених працівників, на велику за обсягом виплату соціальної допомоги [314].

З метою врегулювання соціально-трудова відносин і зайнятості держава повинна включати політику у галузі праці й соціально-трудова відносин, у соціальній сфері, у галузях доходів населення та його зайнятості, політику міграційну, житлову, демографічну й екологічну. Головною метою такої державної політики є підвищення рівня якості життя громадян на підставі стимулювання трудової активності населення, надання кожній працездатній особі можливості власною працею забезпечувати добробут сім'ї, формувати заощадження та їх ефективне інвестування [33, с. 286].

Найбільш актуальними й необхідними для України є кроки щодо збереження й посилення позицій у виробленні й реалізації активної державної політики зайнятості й найефективніших заходів з урегулювання соціально-трудова відносин, а також упередження значних масштабів безробіття, яке може бути досягнуто переважно за рахунок створення нових, економічно доцільних робочих місць і раціонального використання діючих. Одночасно повинно мати місце отримання і збереження оптимального балансу між економічною ефективністю й забезпеченням основних трудових прав і гарантій людей праці.

Економіка країни в сучасних реаліях перебуває в дуже складних умовах, адже військовий конфлікт, невизначеність у системі політичних процесів, економічна криза та інші чинники сповільнюють її розвиток. У зв'язку із цим виникає потреба пошуку шляхів вирішення проблем, які гальмують розвиток національної економіки. При цьому можна базуватися на концепції так званого «магічного п'ятикутника», відповідно до якої основними складниками розвитку економіки є: (а) економічне зростання держави, (б) повна зайнятість населення, (в) стабілізація цін, (г) бездефіцитний бюджет і (д) рівновага платіжного балансу [368, с. 8].

Досконало вивчаючи економіку країни, науковці приділяють основну увагу не «магічному п'ятикутнику» в цілому, а окремим його складникам. Проте всі зазначені складові частини останнього пов'язані між собою. Глобальна мета держави – забезпечення повного задоволення матеріальних і

соціокультурних потреб людей, а також всебічного розвитку особистості й суспільства. Для досягнення перелічених складників у своєму розпорядженні вона має низку регулятивних механізмів. На жаль, втілити в життя всі наведені вище завдання неможливо, тому що вони несумісні. Виникає проблема конфлікту цілей [181, с. 208].

Відзначимо, що різні підприємства все більше зацікавлені в демонстрації своїх досягнень і результативності у сфері охорони праці за рахунок управління професійними ризиками. Це здійснюється перш за все в умовах загального зростання зацікавленості питаннями охорони праці. Так, у рамках програми Tads розпочалася робота над проектом «Сприяння в забезпеченні охорони праці в Україні». Основні напрямки цього проекту включають: удосконалення нормативної бази в цій галузі, створення інформаційного центру агітації та пропаганди з метою підвищення рівня ефективності охорони праці, відпрацювання механізму економічних розрахунків на підприємстві, спрямованих на створення працюючим безпечних і здорових умов праці [103, с. 21].

Управління охороною праці охоплює весь діапазон наявних проблем, включаючи стратегію й конкурентоспроможність виробництва. Запровадження належної системи управління охороною праці підтверджується демонстрацією підприємствами й організаціями будь-якого розміру й типу успішного задіяння стандарту OHSAS 18001. Зазначений стандарт OHSAS 18001 не лише встановлює вимоги до системи управління охороною праці на виробництві, а й може стати в нагоді для сертифікації цієї системи. Існуючі ж керівні вказівки (навіть у випадку, якщо вони розроблені МОП) є непридатними для цілей сертифікації, а призначені лише для надання допомоги при організації, розробленні, втіленні в життя й удосконаленні системи управління охороною праці [587, с. 220].

Економічна вагомість охорони праці полягає в ефективності заходів з покращання умов і підвищення безпеки праці, є економічним показником соціальної значущості охорони праці. Інакше кажучи, економічне значення

охорони праці оцінюється за результатами, отриманими при зміні соціальних показників, шляхом упровадження на виробництві заходів з поліпшення умов праці, що охоплюють: (а) підвищення продуктивності праці, (б) зниження непродуктивних витрат часу і праці, (в) збільшення фонду робочого часу, (г) зниження витрат, пов'язаних з плинністю кадрів через умови праці, тощо.

Дослідження вчених свідчать, що на підприємствах значно більше витрат припадає на пільги й компенсації, пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, аніж на техніку безпеки, на заходи щодо запобігання виробничому травматизму й захворюваності й на нормалізацію умов праці [224, с. 168].

В умовах недосконалості ринкових механізмів усі ці витрати відносять на собівартість продукції, а, в результаті цього за недбале ставлення до охорони праці на виробництвах розплачується суспільство. Діюча система пільг і компенсацій не спонукає керівників змінювати умови праці на кращі, тому що зазначені витрати покладаються на всіх споживачів і не впливають на економічні результати роботи підприємства [566, с. 19]. У той же час штрафні санкції, що сплачуються підприємством за порушення норм чинного законодавства з охорони праці й за наявності фактів травмування і професійних захворювань працівників, є досить значними, а тому спонукають роботодавця своєчасно провадити профілактичні заходи, спрямовані на збереження життя і здоров'я працюючих. І в цьому є свій сенс.

Перелік штрафних санкцій на підприємства та інших економічних витрат, пов'язаних з охороною праці, передбачає: (а) штрафи за кожен нещасний випадок або професійне захворювання на виробництві; (б) штрафи, що накладаються на підприємство органами державного нагляду за охороною праці; (в) виплати тим підприємствам, установам чи організаціям, яким завдано шкоди (наприклад, унаслідок випуску неякісної техніки); (г) відшкодування шкоди, одноразову допомогу та всі інші виплати потерпілим на виробництві або членам їх сімей, а також утриманням загиблих; (д) затрати на складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця працівника, який одержав

професійне захворювання; (е) компенсацію витрат органів соціального забезпечення на виплату пенсій інвалідам праці; (є) компенсацію лікарням, іншим медичним та оздоровчим закладам, затрати на лікування потерпілих і надання їм санаторно-курортних послуг тощо; (ж) витрати на виконання рятувальних робіт під час аварій та нещасних випадків, проведення розслідування й експертизи їх причин, поховання загиблих та ін.

Одним з головних завдань економічного обґрунтування значення заходів з покращання умов та охорони праці є встановлення витрат на реалізацію тих із них, що включають капітальні вкладення й експлуатаційні витрати. Експлуатаційні (поточні) витрати спрямовуються на утримання й обслуговування, що має працезахоронне призначення й забезпечують його функціонування в необхідному режимі. Капітальні вкладення – це одноразові й поетапні витрати на (а) створення чи оновлення основних фондів працезахоронного призначення, (б) удосконалення техніки й технології виробництва з метою поліпшення умов та охорони праці [93].

Фінансування заходів з поліпшення умов і охорони праці може здійснюватися як на багатоцільовій, так і одноцільовій основі. При багатоцільовому фінансуванні заходи щодо покращання безпеки виробничих процесів, технологій, обладнання є складовою частиною впровадження нових засобів виробництва. Кошти на ці заходи окремо не виділяються, а входять до капіталовкладень для оновлення виробництва. Одноцільове фінансування передбачає фінансування лише працезахоронних заходів [45].

Значення розглядуваних заходів оцінюється насамперед за показниками їх соціальної ефективності, що передбачають створення таких умов праці, які відповідають санітарним нормам і вимогам правил безпеки. Поліпшення умов та охорони праці – це зменшення кількості виробничих травм, загальної і професійної захворюваності, скорочення чисельності осіб, які працюють в умовах, не відповідаючих санітарно-гігієнічним нормам, зниження кількості випадків виходу на пенсію за інвалідністю внаслідок травматизму чи професійної захворюваності, скорочення плинності кадрів через незадовільні

умови праці та ін. [129, с. 167, 168].

Визначаються економічні аспекти охорони праці за допомогою методів оцінювання соціальної й економічної ефективності заходів зі створення умов праці, відповідаючих чинним нормативним актам. Приміром, річна економія підприємства від поліпшення безпеки праці складається з економії від зменшення числа професійних захворювань, випадків травматизму, плинності кадрів, скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах. У свою чергу, розрахунок економії від зменшення зазначених пільг і компенсацій у зв'язку зі скороченням або повним скасуванням оплати за підвищеними тарифними ставками, наданням додаткової відпустки і скороченням робочого дня визначається по кожному з перелічених видів пільг шляхом зіставлення відповідних даних в базовому і плановому періодах [238].

Економічні перетворення в Україні не будуть успішними без докорінної зміни системи забезпечення належних і безпечних умов праці на підприємства, в установах, організаціях, які в якості роботодавця мають бути привабливим для потенційних співробітників. Тільки в такому випадку в людини праці може виникнути бажання виконувати свою трудову функцію на виробництві з метою задоволення власних інтересів і надання можливості роботодавцеві отримувати прибуток, а економіці країни – працювати на покращання основних показників.

На питання, в чому ж полягає привабливість підприємства для реальних і потенційних працівників, сучасна наука відповіла: це мотивація ним своїх співробітників. Заохочення, як процес спонукання їх до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей підприємства шляхом виявлення й задоволення існуючих потреб кожного й загалом суспільства. Мотивація – це також процес спонукання, стимулювання особи до праці і спосіб для її винагороди за участь у виробництві, заснований на співставленні ефективності праці й вимог технології [241].

Теорія ієрархії потреб (за А. Маслоу) говорить про те, що потреби людей об'єднані у п'ять основних ієрархічних груп: потреби фізіологічні, безпеки, належності і причетності, визнання й самоствердження, самовираження.

Процес їх задоволення відбувається знизу вгору, а після того, як потреба задоволена, її мотивуюча дія закінчується [502, с. 49]. За теорією 2-х факторів (Ф. Герцберга) потреби поділяються на гігієнічні й мотиваційні, яким відповідають стимулюючі фактори здоров'я й фактори-мотиватори [242].

Незважаючи на свої відмінності, зазначені концепції одним з об'єднуючих елементів розглядають потребу безпеки і збереження свого життя і здоров'я. Враховуючи те, що людина праці багато свого часу проводить на робочому місці, забезпечення належних і безпечних умов праці може стати мотивацією для неї працювати саме на нешкідливому робочому місці, де роботодавець гарантує дотримання чинних санітарних, пожежних, гігієнічних та інших норм законодавства. Як приклад можна навести вугільну промисловість, де шахтарі, незважаючи на низьку оплату праці, обирають роботу в основному на державних підприємствах, мотивуючи свій вибір саме наявністю на них належних і безпечних умов праці порівняно з приватними вугільними підприємствами, де заробітна плата хоча й вища вдвічі, проте умови праці не відповідають нормам законодавства і правилам безпеки на виробництві.

Таким чином, питання безпеки й гігієни праці на робочих місцях є обов'язковою й невід'ємною частиною стратегії розвитку не окремого підприємства, а загалом усієї економіки України. Ця стратегія повинна полягати в тому, що країна поступово розбудовуватиме та періодично переглядатиме державну систему забезпечення охорони праці на засадах консультацій з організаціями підприємців і працівників. Ця система має охоплювати: (а) законодавчі та інші правові акти; (б) державні органи або відомства, відповідальні за охорону праці; (в) механізм дотримання вимог національних нормативних актів; (г) угоди про співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємств; (д) національний тристоронній консультативний орган, служби гігієни праці тощо.

Під зазначеною стратегією розуміють формування основних довгострокових цілей і завдань підприємства, узгодження послідовності дій, а також розподіл ресурсів, необхідних для досягнення цих цілей. Із цього

трактування впливають три явно виражені фази стратегічного процесу – планування, реалізація плану і контроль. Планування, у свою чергу, – це процес визначення цілей, стратегії й заходів для їх досягнення за відповідний період часу [620].

З метою розбудови стратегії забезпечення належних умов праці Україні належить розробити й реалізувати свою програму з охорони праці, втілення в життя якої сприятиме розвитку національної профілактичної культури безпеки праці за допомогою навчання працюючих. Ця програма, звичайно ж, повинна бути довгостроковою.

Завдання національної стратегії й національної програми – окреслювати шляхи захисту трудящих від ризиків і небезпеки відповідно до чинного законодавства, запобігати виробничому травматизму, професійним захворюванням, загибелі людей на виробництві. Стратегія має містити формулювання стратегічних проблем, завдань, цілей і показників прогресу в царині гігієни й безпеки праці, за результатами їх аналізу доопрацьовувати й переглядати ситуації в країні з метою досягнення запланованих показників результативності й ефективності національної системи безпеки й гігієни праці, а також доповнювати й підсилювати її іншими програмами і планами. Національні програми охорони праці повинні ґрунтуватися на принципах оцінювання й мінімізації небезпечних і шкідливих виробничих чинників і ризиків, а також управління ними. Втілення в життя цих програм активно сприятиме реалізації профілактичних заходів на робочих місцях за участю соціальних партнерів.

В основу діяльності державних інститутів в Україні покладено:(а) вживання заходів для забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників і (б) створення у процесі розвитку національної профілактичної культури праці належних умов для підвищення рівня свідомості працюючих осіб і розуміння ними гостроти питань, пов'язаних з безпекою праці.

Для цього в національних програмах з охорони праці мають бути передбачені такі заходи: (1) організація національних кампаній з урахуванням

ініціатив, що надходять з регіонів, і міжнародної практики; (2) проведення профпідготовки й навчання з питань охорони праці працівників, керівників і фахівців, відповідальних за проведення робіт, а також здійснення інших програм основної й додаткової професійної освіти; (3) надання консультаційних та інформаційних послуг роботодавцям, установам, організаціям та підприємствам для мінімізації ризиків і небезпек; (4) сприяння в розробленні стратегії щодо забезпечення безпеки й охорони здоров'я на робочих місцях; (5) сприяння у вирішенні проблем, що постають перед середніми, малими й мікропідприємствами.

Пріоритетом державної політики у сфері гігієни й безпеки праці повинно стати забезпечення здорових і безпечних умов останньої, оскільки це один з найбільш концентрованих і найважливіших напрямків соціальної політики України. Право кожної особистості на працю в умовах, що забезпечують її здоров'я, безпеку й гідність, закріплено на конституційному рівні і знайшло розвиток в інших законодавчих актах, проте не підкріплено жодним інструментом іншого законодавчого характеру. Загалом же вітчизняному законодавству в досліджуваній царині належить ґрунтуватися на чотирьох основних принципах, а саме: а) досконаліші стандарти охорони праці покликані сприяти підвищенню конкуренції; б) законодавство про охорону праці може дати очікувані результати тільки за умови його належного додержання; в) виникнення нових ризиків потребує розроблення й нових правових норм; г) соціальний діалог залишається основним засобом при розробленні стратегії й політики у сфері охорони праці, успіх якої залежатиме від спільних зусиль соціальних партнерів.

Стратегія й політика України щодо гігієни й безпеки праці має бути спрямована на виконання двох основних завдань: а) у соціальній сфері – це захист працівників шляхом забезпечення відповідного рівня охорони праці; б) у економічній сфері – це забезпечення відповідності товарів, які виробляються трудівниками стандартам з безпеки й гігієни праці. Окрім цього, головною метою цієї політики повинно стати зведення до мінімуму виробничого

травматизму і професійних захворювань. Ця мета, спираючись на поняття «добробут на роботі», має набути нового значення. Ідеться про сприятливі моральні і психологічні умови праці трудівників, недопущення стресу на робочих місцях, а не лише про зниження кількісних показників нещасних випадків і профзахворювань.

Висновки до Розділу 1

1. Зауважено, що стабільний розвиток країни неможливий без розбудови соціально забезпеченого суспільства. Консолідація проблем розвитку ринкової економіки з акцентуванням уваги на соціальних питаннях створює необхідну основу для економічного відновлення, гарантованості стабільно-позитивного становища людини впродовж усієї трудової діяльності й під час пенсійного забезпечення. Державне регулювання соціально-трудова процесів, у свою чергу, це вплив інститутів державної влади за допомогою функціональних засобів (методів, форм, інструментів) на розвиток соціально-трудова відносин, умови праці та життя населення України. Основними об'єктами соціальної політики у трудовій сфері є: трудові відносини, зайнятість населення та ринок праці, доходи населення та оплата праці.

2. У чинному законодавстві проголошується право громадян на соціальний захист, який включає в себе право на забезпечення їх у разі безробіття з незалежних від них обставин, втрати працездатності, втрати годувальника, у старості та інших випадках, передбачених законом. Проте декларування права в законодавстві не забезпечує виконання та реалізацію цього права в реальних соціально-трудова відносинах. Тому право громадян на соціальний захист ще гарантується реальними державними механізмами їх забезпечення, а саме створенням мережі приватних, державних, комунальних закладів для догляду за непрацездатними, загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, який формується за рахунок страхових внесків підприємств, установ і організацій, громадян, бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Соціальний напрямок діяльності державних інститутів стає пріоритетним напрямом державної політики, створюючи при цьому передумови для підвищення рівня життя громадянина та добробуту країни.

3. Державну соціальну політику слід розглядати як багатофункціональну та багаторівневу складну систему, яка може забезпечити економічний та соціальний розвиток країни шляхом активізації людського ресурсу та максимальної реалізації його інноваційного потенціалу. Пріоритетність соціальної політики серед інших складових внутрішньої політики держави зумовлюються тим, що вона виконує стимулюючу та регулюючу роль у динамічному розвитку суспільства, є індикатором його розвитку, що сприяє зростанню добробуту населення та зниженню соціального напруження, є інтегральною частиною макроекономічного регулювання, оскільки реалізація заходів соціальної політики впливає на низку економічних параметрів, збільшує норму споживання і зменшує нагромадження, підвищує сукупний попит. Окрім цього соціальна політика держави покликана забезпечити гарантовані Конституцією України трудові права і свободи людини та громадянина, досягненню рівноваги й стабільності в українському суспільстві.

4. Стан здоров'я працездатного населення є одним з найбільш важливих показників держави й суспільства, він забезпечує стабільність трудових правовідносин, створює умови для задоволеності працівників своєю трудовою діяльністю, має на меті стабільний демократичний соціальний розвиток та впливає на кількість, а головне на якість трудових ресурсів, демографічну ситуацію в країні, продуктивність праці. Наявність в Україні тіньової економіки, економічна криза, мета роботодавців щодо отримання надприбутків створюють перепони для впровадження у виробничо-трудоий процес основних елементів інституту охорони життя і здоров'я працюючих, створенню безпечних та належних умов праці для них на підприємствах, установах, організаціях. Слід також звернути увагу на відсутність на підприємствах, в організаціях та установах фахівців з охорони праці, в посадовій інструкції яких

головною трудовою функцією зазначається – контроль та забезпечення безпечних умов праці.

5. Умови праці варто розглядати як сукупність виробничих факторів та соціальних передумов, за яких працівник здійснює свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи та які можуть вплинути або впливають на його працездатність, життя і здоров'я. Визначення «умов праці», наведені в нормативно-правових актах мають схожі ознаки і зводяться до того, що умови праці – це сукупність факторів виробництва, здоров'я та працездатність людини у процесі праці. Науковці говорять про «сукупність факторів виробництва, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності». Тому для розкриття категорії «умови праці» необхідно розтлумачити, які саме фактори виробництва впливають на здоров'я і працездатність працівника. Окрім цього легальне закріплення визначення поняття «умови праці» є його вузьким інституціональним значенням, прив'язаним до охорони праці працівників. Застосувати цю нормативну конструкцію до інститутів трудового і колективного договорів, робочого часу і часу відпочинку, оплати та нормування праці і іншим представляється досить складним завданням, оскільки у вузькому значенні терміна «умови праці» переважають їх фізичні характеристики, а не правові.

6. Одним із найважливіших завдань охорони праці є забезпечення таких умов праці, які б виключали можливість дії на працівників різних небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Регулювання праці працівників, зайнятих у шкідливих і небезпечних умовах праці, додатково необхідно диференціювати, враховуючи при цьому фактори і наслідки трудової діяльності. Факторами, які зумовлюють шкідливі і небезпечні умови праці, які виступають в якості об'єктивного критерію диференціації, є: (а) особливе значення зазначених видів робіт для економічного розвитку країни; (б) специфіка умов праці працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці; (в) особлива організація праці працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці.

7. Під механізмом правового регулювання належних умов праці варто розуміти сукупність правових прийомів та засобів, спрямованих на задоволення потреб економічно активного населення у сфері праці з метою недопущення створення небезпечних умов праці на виробництві, підприємствах, організаціях, попередження нещасних випадків під час виконання працівниками своєї трудової функції.

8. Поняття «допустимі умови праці» є більш вузькими щодо конструкції «оптимальні умови праці». Сьогодні переважна більшість працівників працює у допустимих умовах праці. Сучасні досягнення науково-технічного прогресу неспроможні ліквідувати повністю шкідливі умови праці, оскільки виробництво багатьох видів продукції відбувається в умовах, коли чиниться несприятливий вплив на організм працівника, збільшують ризик погіршення здоров'я, у тому числі й виникнення професійних захворювань.

10. Умови праці характеризуються як складне явище, що формується та функціонує в будь-якій професійній діяльності, виступає комплексом взаємопов'язаних факторів (оплата праці; режим праці; час відпочинку, освітлення, температура та рівень шуму в приміщенні), що впливають на гарантування трудових прав працівників. Умови праці можна розглядати як невід'ємну, об'єктивну частину процесу праці, що представляє собою сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних, виробничих, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, нормативних, естетичних факторів конкретної професійної діяльності, які можуть впливати на працездатність, здоров'я та життя людини, ступінь задоволеності працею, її відношення до праці, на рівень життя працівника та його родини.

11. Чинне законодавство України гарантує кожному право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Законодавство про працю, в свою чергу, базується на принципах, серед яких, зазначено забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці. Викладене дозволяє акцентувати увагу на значимості категорії «умови праці» в правовому регулюванні трудових і, безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Одночасно

з цим, однакове нормативне закріплення поняття умови праці або комплексне доктринальне дослідження зазначеного питання не знаходимо. Наведені законодавцем визначення і контексти мають суперечливий та взаємовиключний характер. Колізійне тлумачення норм, і дефініцій в системі одного й того ж нормативного правового акта видається складним для обґрунтування. Тому приведення законодавства України з питань умов праці до єдиного визначення надасть змогу: (а) зменшити кількість нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві; (б) створити правові засади до вступу України до Європейського Союзу; (в) посилити соціальну захищеність працівників унаслідок доведення до широких верств працюючих вимог законодавства щодо належних умов праці.

12. Економічні перетворення в нашій країні не будуть успішними, якщо докорінно не буде змінена система забезпечення належних та безпечних умов праці на підприємствах, в установах, організаціях. Питання безпеки та гігієни праці на робочих місцях є обов'язковою і невід'ємною частиною стратегій розвитку не окремого підприємства, а всієї економіки нашої держави загалом. Ця стратегія повинна полягати в тому, що українська держава поступово буде розбудовувати та періодично переглядати державну систему забезпечення охорони праці на основі консультацій з організаціями підприємців і працівників.

РОЗДІЛ 2

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ЛЮДИНИ НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

2.1. Право на належні, безпечні і здорові умови праці в системі конституційних прав людини у сфері праці

Науково-технічний прогрес, що спостерігається протягом останніх десятиліть, супроводжується загостренням низки правових та організаційних питань реалізації конституційних прав працівників на охорону їх життя і здоров'я, на належні, безпечні і здорові умови праці у процесі трудової діяльності, що кореспондуються з обов'язками роботодавців забезпечувати безпеку технологічних процесів, функціонування машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, а також поряд із цим створювати й відповідні санітарно-побутові умови для працюючих.

Орієнтація більшості країн-лідерів на соціальні аспекти життя людини праці підвищує значення відносин між підлеглими й роботодавцями, що зумовлено безперервністю взаємодії цих суб'єктів у процесі економічних відносин та їх мотивацією до співпраці. На тлі такої взаємодії виникає потреба в наявності взаємовигідних, належних, безпечних і здорових умов праці, які можуть включати тривалість і вид відпочинку, гігієну праці та інші умови, за яких робоча сила може продуктивно відновлюватись.

Як доводить М. Малишко, до системи конституційних прав людини і громадянина слід відносити право на працю, на страйк, на відпочинок, на достатній життєвий рівень, на соціальний захист і соціальне забезпечення, на належні, здорові й безпечні умови праці, на житло, на охорону здоров'я, медичну допомогу й медичне страхування, на сприятливе навколишнє природне середовище[270, с. 139-142].

Одним з пріоритетних напрямків реалізації державної політики щодо забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації є створення належних, безпечних і здорових умов праці. Наведені вище права, визнані

міжнародною й національною спільнотою, є основоположними в системі конституційних прав людини у сфері праці, що передбачає їх визнання й захист як основного обов'язку держави. Адже з реалізацією права на працю пов'язується задоволення основних потреб індивіда. Тому сьогодні забезпечення реалізації права на працю й на захист громадян від безробіття є одним з основних питань в Україні.

Право працівника на належні, безпечні і здорові умови праці є одним з фундаментальних прав людини, що забезпечується комплексом правових норм, які охоплюються інститутом охорони праці. Останнім часом (саме з часу проголошення незалежності) в Україні змінився підхід до охорони праці, що було викликано низкою внутрішніх і зовнішніх чинників. Серед внутрішніх слід вирізнити насамперед той факт, що держава перестала бути єдиним роботодавцем, а вплив приватного сектору постійно зростає. Що ж стосується зовнішнього чинника, то він впливає із зобов'язання України адаптувати національне законодавство у сфері охорони праці до законодавства ЄС. З часів здобуття незалежності України правові аспекти порушеної проблематики були предметом досліджень таких правників, як І. І. Шамшина, Д. М. Кравцов, Л. П. Амелічева, П. О. Ізуїта, С. М. Волошина, І. В. Лагутіна та ін.

Нормативно-правове регулювання охорони праці, а саме права на її належні, безпечні і здорові умови, здійснюється в державі на трьох рівнях – конституційному, законодавчому й нормативному. Правовим фундаментом законодавства з охорони праці є Конституція України, в якій проголошено: людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (ст. 3); кожен має право на працю, на належні безпечні і здорові умови праці (ст. 43); кожен працюючий має право на відпочинок (ст. 45); громадяни мають право на соціальний захист (ст. 46).

На законодавчому рівні основні положення реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці у процесі трудової діяльності містять: Кодекс законів про працю України, Закони України «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист» [418], «Про забезпечення

санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» [420], «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та ін. Законом «Про соціальний діалог в Україні» [462] передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах. Галузевий Закон України «Про охорону праці» є основоположним законодавчим документом у галузі охорони й умов праці, дія якого поширюється на всі підприємства, установи й організації незалежно від форм власності й видів їх діяльності, на всіх громадян, працюючих на цих підприємствах.

На нормативному рівні досить вагомими є: Указ Президента України «Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням» [449], постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» [438], «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру» та ін. [437].

Право на належні, безпечні і здорові умови праці, повторимось, належить до основних прав у системі конституційних прав у сфері праці, нормативне забезпечення яких здійснюється актами як міжнародно-правовими – ООН, МОП, Ради Європи, ЄС, так і національного законодавства.

Систему трудових прав працівників утворюють індивідуальні й колективні трудові права. Такі права, як право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на відпочинок тощо, залежно від суб'єктної ознаки й порядку їх реалізації за своєю природою є індивідуальними трудовими правами. Так, право на належні, безпечні і здорові умови праці реалізується через охорону праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі її трудової діяльності. Найчастіше в науці трудового права належні, безпечні і

здорові умови праці розглядаються як комплекс умов праці, кількості і якості обладнання, порядку і способів його використання, як стан робочого приміщення й навколишнього середовища. Іншими словами, до належних, безпечних і здорових умов праці найчастіше відносять матеріальний складник забезпечення процесу праці [195, с. 71].

Як бачимо, в чинному законодавстві найважливіші норми щодо забезпечення права трудівників на належні, безпечні і здорові умови праці закріплені в Конституції України, Законі України «Про охорону праці», трьох главах КЗпП України (XI «Охорона праці», XII «Праця жінок», XIII «Праця молоді»), а також у підзаконних актах – положеннях, інструкціях, актах соціального діалогу, локальних актах.

Так, Конституція України, проголосивши людину, її життя і здоров'я найвищою соціальною цінністю, повинна виступати гарантом реалізації цього права й забезпечувати адекватну сучасним умовам нормативно-правову базу регулювання охорони праці. І хоча питання умов праці стосуються головним чином працівників і роботодавців, воно стосується також державної влади й суспільства в цілому, оскільки життя, здоров'я й безпека праці є цінностями, передбаченими Основним Законом країни. Частково це положення реалізовується шляхом нормативного регулювання відносин, спрямованих на забезпечення права на належні, безпечні і здорові умови праці.

Частина 4 ст. 43 Конституції гарантує кожному право на належні, безпечні і здорові умови праці. Із цього ж виходить нормотворець у ст. 4 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», за якою громадяни мають право: на безпечні для здоров'я й життя харчові продукти, питну воду, умови праці, навчання, виховання, побуту, відпочинку й навколишнє природне середовище; на відшкодування шкоди, завданої їх здоров'ю внаслідок порушення підприємствами, установами, організаціями чи громадянами санітарного законодавства; на достовірну і своєчасну інформацію про стан свого здоров'я, здоров'я населення, а також про наявні й можливі фактори ризику для здоров'я та їх ступінь.

У процесі експлуатації виробничих приміщень, споруд, обладнання, устаткування, транспортних засобів, використання технологій тощо їх власник зобов'язаний створити належні, безпечні і здорові умови праці й відпочинку, що відповідають вимогам санітарних норм.

Норма про право особи на належні, безпечні і здорові умови праці розкриває основні риси права на працю, яке супроводжується можливістю його реалізації у трудових відносинах виключно за цих названих умов, а також за оплатності праці. Це право особи пронизує кожен інститут трудового права, а найповніше втілено в інституті трудового договору й охорони праці [470,с. 197].

Закон України «Про охорону праці» оперує такими термінами, як «безпека», «безпека праці», «гігієна праці», «безпека і гігієна праці», «промислова безпека», «охорона здоров'я». Цей законодавчий акт містить основні положення з реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Цей закон також розширив проголошені Конституцією засади, окреслив механізм реалізації конституційного права працюючих на охорону життя і здоров'я, на безпечні й нешкідливі умови праці, установив єдиний порядок організації й управління охороною праці в державі.

За сучасних умов значення охорони праці полягає в тому, щоб (а) допомагати культурно-технічному зростанню людини праці, оскільки надмірна її стомленість від роботи в загазованих і засмічених виробничих приміщеннях аж ніяк не може сприяти її всесторонньому розвитку після робочого дня (зміни), займатися спортом, підвищувати свою кваліфікацію; (б) зберігати працездатність і трудове довголіття працюючих; (в) оберігати життя і здоров'я працівників від впливу можливих шкідливих виробничих чинників тощо.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначаються правова основа, економічний механізм та організаційна структура загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві і професійного

захворювання, які можуть призвести до втрати працездатності або загибелі застрахованих.

До провідних законодавчих актів, які мають спільне правове поле із законодавством про охорону праці, слід віднести «Основи законодавства України про охорону здоров'я», якими регулюються суспільні відносини в цій галузі. Цей вагомий документ (а) вимагає проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, у тому числі працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці (ст. 31); (б) установлює єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих процесів, пов'язаних з діяльністю людей праці, а також до якості машин та обладнання, що можуть шкідливо впливати на здоров'я працюючих людей (ст. 28); (в) закладає правові підвалини медико-соціальної експертизи втрати працездатності (ст. 69).

З метою комплексного розв'язання проблем у сфері охорони праці, формування сучасного належного, безпечного і здорового виробничого середовища, мінімізації ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001–2005 роки [431]. Концептуальні положення цієї Програми стосовно поліпшення стану охорони праці ґрунтуються на аналізі сучасних тенденцій науково-технічного прогресу, проблем існуючих із цього питання і змін у системі державного управління й полягають у створенні належних, безпечних і здорових умов праці.

Згодом Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006–2011 роки, метою якої є розроблення й забезпечення впровадження у практику новітніх безпечних технологій і досягнень науки й техніки, що стосуються охорони й гігієни праці, а також перегляд та адаптація законодавства із цих питань і питань промислової безпеки до законодавства ЄС для зниження рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності,

збереження національного трудового потенціалу і створення правових засад інтеграції України до ЄС [465].

Невдовзі Кабінетом Міністрів України була затверджена Програма підвищення безпеки праці на вугледобувних та шахтобудівних підприємствах, спрямована на поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, головна мета якої полягала в реалізації заходів загальнодержавного значення щодо створення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності [440].

Пізніше Законом України (від 4 квітня 2013 р. № 178-VII) була затверджена Загальнодержавна цільова програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки [429], мета якої – комплексне розв’язання проблем у сфері охорони праці, формування безпечного виробничого середовища, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України. Крім цього, Програма спрямована на певні дії з боку держави, як-от: оптимізація діяльності структурних підрозділів з охорони праці в центральних і місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування; покращання державного управління охороною праці; удосконалення системи державного нагляду і громадського контролю за додержанням вимог законодавства з охорони праці; проведення моніторингу розроблення, впровадження й функціонування систем управління охороною праці; дерегуляція підприємницької діяльності; розроблення і втілення в життя механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності й фактичного стану охорони праці на виробництві; підвищення відповідальності роботодавців; поліпшення механізму виявлення фактів приховування випадків травматизму на виробництві та професійної захворюваності; удосконалення системи ведення обліку й аналізу даних про випадки травматизму на виробництві та професійних захворювань; відновлення й модернізації медичних служб на

виробництві, забезпечення розвитку системи медико-санітарної допомоги працівникам, розроблення нових методів діагностики, профілактики й лікування професійних захворювань; опрацювання і впровадження у діюче виробництво інноваційних технологій, нових видів засобів індивідуального й колективного захисту з використанням сучасних матеріалів, наукових досягнень у сфері охорони праці; розроблення державних вимог до системи навчання працівників, до підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів з питань охорони праці; опрацювання і втілення на підприємствах технологій, методик навчання, стандартів освіти, видання навчальних програм, підручників, навчально-методичних посібників, електронних засобів навчання, призначених для вдосконалення системи підготовки працівників у галузі охорони праці; розроблення і впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого й середнього бізнесу під час їх державної реєстрації; розширення системи інформаційного забезпечення громадськості з питань охорони праці; підвищення рівня культури безпеки праці, наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, розв'язання проблем профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності в цій царині й запровадження у практику позитивних результатів такої діяльності; запозичення й використання передового вітчизняного й зарубіжного досвіду з питань поліпшення умов і безпеки праці.

Відповідно до Законів України «Про охорону праці» і «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки» розробляються галузеві програми покращання стану охорони праці на виробництві. Головна їх мета – реалізація заходів зі створення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до певної сфери управління, шляхом виконання конкретних завдань організаційного, матеріально-технічного, наукового і правового забезпечення діяльності в галузі

охорони праці, подальшого вдосконалення галузевого управління й нагляду за її охороною.

Нагадаймо, що у гл. 21 «Особисті немайнові права, що забезпечують природне існування фізичної особи» Цивільного кодексу України [602] право людини на життя займає ключове місце. У ній поняття «життя» і «здоров'я» поєднуються, а нормами цієї глави визнається право: (а) захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я іншої фізичної особи від протиправних посягань будь-якими засобами, не забороненими законом; (б) вимагати усунення небезпеки, створеної внаслідок підприємницької або іншої діяльності, що загрожує життю та здоров'ю. І це правильно, адже здоров'я є першою й найголовнішою життєвою потребою, умовою й невід'ємною характеристикою життя [66, с. 248].

Усі особи, які застосовують свою працю добровільно чи шляхом примусу, санкціонованого державою, мають право на належні, безпечні і здорові умови праці. У ч. 3 ст. 119 Кримінально-виконавчого кодексу України [284] зазначено, що праця засуджених організовується з дотриманням правил охорони праці, техніки безпеки й виробничої санітарії, які встановлюються законодавством про працю. Право на належні, безпечні і здорові умови праці поширюється також і на працівників, які проходять альтернативну (невійськову) службу, оскільки вони користуються всіма соціально-економічними, політичними й особистими правами та свободами, за винятками, встановленими Законом України «Про альтернативну (невійськову) службу» та іншими законами відповідно до Конституції України.

Заслуговує на увагу й наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» [423] який поширюється на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності, організаційно-правової форми й видів діяльності і якими встановлюються мінімальні вимоги щодо дотримання права на належні, безпечні і здорові умови праці під час виконання роботи, пов'язаної з використанням екранних пристроїв (незалежно від їх типу й

моделі). Вимоги розроблено на підставі Директиви 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 р. про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями. Вони не обмежують права роботодавця встановлювати більш жорсткі та/або спеціальні вимоги до дотримання права на належні, безпечні і здорові умови праці під час роботи з екранними пристроями, якщо це не суперечить чинному законодавству. Ідеться про електронні засоби для відтворення будь-якої графічної або алфавітно-цифрової інформації на основі електронно-променевої трубки, про рідкокристалічні, плазмові, проекційні й органічні світлодіодні монітори тощо.

Окрім зазначених нормативно-правових актів, в Україні прийнято низку Технічних регламентів, які містять вимоги до конструкцій і виготовлення робочого обладнання стосовно їх безпечності й охорони здоров'я людей. Так, Технічний регламент безпеки машин [442]установлює вимоги до конструкції й виготовлення машин і пристроїв безпеки щодо їх безпечності, охорони здоров'я людей і процедури оцінювання відповідності; Технічний регламент безпеки обладнання, що працює під тиском [443]установлює види обладнання, що працює під тиском, які підлягають обов'язковому підтвердженню його відповідності вимогам безпеки до цього обладнання, процедури підтвердження його відповідності правилам маркування і введення продукції в обіг. Таких регламентів чимало, і майже всі вони відповідають вимогам певних сучасних директив ЄС що стосуються безпеки машин і механізмів.

Сьогодні чинним трудовим законодавством створено Систему стандартів безпеки праці, яка постійно оновлюється і становить собою комплекс взаємозв'язаних стандартів, що містять вимоги, норми, рекомендації і правила, спрямовані на гарантування безпеки, збереження здоров'я і працездатності людини у процесі виконання нею своїх трудових обов'язків. Це організаційно-методичні стандарти вимог і норм, класифіковані за видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів, вимог безпеки до виробничого обладнання, виробничих процесів і захисту працюючих.

У конституціях зарубіжних країн закріплення права людини на належні, безпечні і здорові умови праці трапляється доволі рідко або ж і взагалі не існує. Так, поширеним є закріплення права на задовільні, сприятливі і справедливі умови праці [575]. Статтею 28 Конституції Чехії передбачено, що кожен працюючий має право на справедливу винагороду за працю й на задовільні умови праці [272]. У ст. 41 Конституції Республіки Білорусь проголошено, що громадянам гарантується право на працю як найбільш гідний спосіб самоутвердження людини, тобто право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, освіти, професійної підготовки і з урахуванням суспільних потреб, а також на здорові й безпечні умови праці [268]. У ст. 66 Конституції Республіки Польща гарантується право на належні умови праці, у тому числі право на відпочинок: «Кожен має право на безпечні й гігієнічні умови праці. Порядок реалізації цього права, а також обов'язки роботодавця визначаються законом. Працівник має право на 104 визначені в законі дні, вільні від праці, і щорічні оплачувані відпустки; максимальні норми робочого часу визначаються законом» [269]. До речі, конституційні положення права на працю в Польщі доволі схожі з нормами, закріпленими у ст. 43 Конституції України, зокрема, щодо гарантій мінімальної оплати праці.

У країнах колишнього соціалістичного табору (Польщі, Угорщині, Білорусі, Молдові та ін.) конституційне право людини на працю закріплюється досить широко з установами системи юридичних гарантій щодо рівності прав чоловіків і жінок, гідної і рівної винагороди, вільного вибору професії й роботи, заборони примусової праці, забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці тощо. А ось у ФРН досі в Основному законі немає положень про безпечні і здорові умови праці. Це зумовлено тим, що реалізація зазначеного права залежить від багатьох чинників, а тому забезпечити її стабільність повною мірою не завжди вдається [70, с. 206-207].

Перейдемо до розгляду нормативного забезпечення права на належні, безпечні і здорові умови праці, що міститься в міжнародно-правових актах. Відповідно до Закону «Про міжнародні договори України» укладені й

належним чином ратифіковані Україною міжнародні договори становлять невід'ємну частину національного законодавства й застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства [448]. За ст. 9 цього Закону ратифікація Україною міжнародних договорів здійснюється шляхом прийняття закону про ратифікацію, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору. Стаття 8-1 КЗпП України встановлює: якщо міжнародним договором або угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж у законодавстві України, застосовуються правила міжнародного договору або угоди. Інакше кажучи, в Конституції і в КЗпП України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Дотримання конституційних прав громадян на належні, безпечні і здорові умови праці – провідний принцип державної політики щодо охорони праці. Ним керується весь цивілізований світ, його закладено в найважливіших конвенціях МОП, членом якої є Україна. Важливим механізмом реалізації конституційних прав громадян на зазначені умови праці є доведення до роботодавця законодавчих вимог норм і правил з охорони праці, робота з громадськими організаціями, поширення інформації і пропаганда безпечних умов праці.

Досліджуване нами право співвідноситься безпосередньо з правом на справедливі і сприятливі умови праці, проголошені у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [351], ратифікованого Україною 19 жовтня 1973 р. [461]. За цією статтею держави, які беруть участь у цьому міжнародному документі, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці.

Міжнародна організація праці теж приділяє значну увагу окресленню сфери трудових відносин, у тому числі що стосуються належних, безпечних і здорових умов праці. Її політика виходить із принциповості забезпечення здорових і безпечних умов праці щодо її охорони: (а) праця має здійснюватися в умовах здорового й безпечного виробничого середовища; (б) її умови не

повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника і принижувати його людську гідність; (в) їй належить надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації і служіння суспільству [612,с. 36].

Станом на сьогодні Україною ратифіковано низку Конвенцій МОП з питань безпеки й гігієни праці, а саме: № 115 про захист трудящих від іонізуючої радіації, № 81 про інспекцію праці в промисловості та торгівлі, № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, № 147 про мінімальні норми на торговельних суднах, № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті, № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, № 174 про запобігання великим промисловим аваріям, № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах, № 88 про організацію служби зайнятості, № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, № 17 про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві, № 186 про працю в морському судноплавстві, № 161 про служби гігієни праці, № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві та ін.

Що стосується Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, тонею встановлюються загальні засади національної політики держав-учасниць у профільній сфері, зокрема, у її ст. 4 проголошується, що кожна держава-член з урахуванням національних умов і практики, після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює й періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища. Мета цієї політики – запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, які виникають унаслідок роботи, пов'язані з нею або трапляються в перебігу її виконання, мінімізуючи настільки, наскільки це обґрунтовано і практично можливо, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу [252].

У контексті розглядуваного питання варто виокремити й Конвенцію МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ст. 3 якої окреслює завдання інспекції праці [254].

За висновками МОП у світі від нещасних випадків і захворювань, пов'язаних із трудовою діяльністю, щорічно гине понад 2,3 млн працівників, а близько 337 млн людей стають жертвами нещасних випадків на виробництві. Майже 6 тис. працівників гинуть на робочих місцях кожного дня – це один смертельний випадок на кожні 15 секунд. Загальна кількість нещасних випадків на виробництві досягає 270 млн на рік. Захворюваннями, пов'язаними з трудовою діяльністю, страждають близько 160 млн людей. Причому 4% всесвітнього валового внутрішнього продукту витрачається через нещасні випадки і небезпечні умови праці. У країнах СНД жертвами виробничих травм щорічно стають приблизно 12 млн працівників [108, с. 1].

За даними МОП рівень смертельного травматизму в Україні порівняно з європейськими державами і США залишається одним з найвищих: з розрахунку на 100 тис. трудівників порівняно з ФРН він є вищим у 2,5 рази, зі США – вдвічі, з Італією – в 1,3 рази, хоча він є нижчим, аніж у Росії в 1,5 рази. Щороку на виробництві виявляються професійні захворювання в середньому в 6–6,5 тис. працівників, травмується близько 20–25 тис., з яких 1–1,5 тис. смертельно. Майже 27% громадян працюють в умовах, що не відповідають санітарним і гігієнічним правилам за рівнем шкідливих виробничих факторів, негативний вплив яких призводить до виникнення захворювань.

Як свідчить статистика, переважна частина всіх нещасних випадків відбувається з організаційних причин, усунення яких не вимагає жодних матеріальних витрат. Необхідно лише посилити технологічну і трудову дисципліну, рівень організації виконання робіт, а також вжити належних заходів з підвищення рівня професійної підготовки працівників та їх навчання з питань організації й безпечного виконання робіт, тобто запровадити на виробництві ефективну систему управління охороною праці. З метою попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

українською необхідно вдосконалити систему таких заходів, як-от: (а) формування культури поведінки; (б) оцінювання ризиків, а на його основі – розвиток ефективного управління; (в) формування високої технологічної і трудової дисципліни; (г) професійна підготовка працівників; (д) навчання з питань організації й безпечного виконання робіт; (е) медичні огляди при працевлаштуванні працівників; (є) періодичні медичні огляди працівників, зайнятих виконанням робіт, пов'язаних з підвищеною небезпекою або ризиком отримання професійного захворювання; (ж) своєчасне переведення працівників на більш безпечне робоче місце.

В актах Ради Європи та ЄС питанню права на належні, безпечні та здорові умови праці теж приділяється досить значна увага. Реалізація цього права на теренах ЄС здійснюється з урахуванням 3-х основних постулатів, а саме: обов'язок роботодавців гарантувати здорові й безпечні умови у процесі здійснення людиною праці трудової діяльності, причому частково шляхом належного і своєчасного інформування працівників за допомогою інструктажів, спеціальних курсів правильного поводження з обладнанням підприємства; обов'язок кожного працівника сприяти охороні власного здоров'я й безпеки, правильно використовувати технічні засоби; відсутність (або обмеження) відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника внаслідок дії непереборної сили (непередбачених чи надзвичайних ситуацій). Ці постулати здебільшого дотримані й українським законодавцем [327, с. 227].

У 1961 р. Радою Європи прийнято Європейську соціальну хартію (переглянуту), яка була ратифікована Україною 14 вересня 2006 р. [172]. У її ст. 3 визначено обов'язок держави розробити, здійснювати й періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни й виробничого середовища, головною метою якої є поліпшення охорони праці й виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам і травматизму, які виникають унаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її виконання, зокрема, шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.

Сторони також зобов'язуються прийняти правила з техніки безпеки й гігієни праці, забезпечувати їх виконання шляхом нагляду за дотриманням їх вимог, сприяти поступовому розвитку призначених для працівників усіх служб правил виробничої гігієни, головне завдання яких – здійснення профілактичних і консультативних функцій.

Розглянута Хартія містить вельми солідний обсяг нормативного матеріалу, що стосується питання належних, безпечних і здорових умов праці. У ній не тільки закріплено саме право на такі умови для всіх працюючих, а й досить докладно роз'яснюються основні аспекти діяльності держав Ради Європи щодо забезпечення реалізації цього права – як у загальному випадку, так і щодо окремих категорій осіб (мігрантів, членів їх сімей, жінок), а також у контексті інших трудових прав, спрямованих на захист права від дискримінації, на участь у прийнятті управлінських рішень тощо). Розглянемо ці аспекти детальніше.

1. Державна політика у сфері професійної безпеки, професійного здоров'я й виробничого середовища. Ця політика не тільки повинна бути сформульована і втілена в життя відповідно до п. 1 ст. 3 Європейської соціальної хартії, а й періодично переглядатись. Її метою має бути підвищення професійної безпеки, покращання професійного здоров'я, а також запобігання нещасним випадкам і шкоді здоров'ю, які могли б статися «внаслідок, у зв'язку або в процесі праці». Як і інші глобальні акти в цій царині, Хартія теж наполягає на важливості профілактичного підходу до професійної безпеки і здоров'я: головним завданням у процесі реалізації зазначеної політики повинно бути завдання «мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу».

2. Прийняття регулятивних документів з питань безпеки й здоров'я (п. 2 ст. 3). У цьому положенні Хартії не конкретизується сфера, в якій належить приймати такі документи (трудове право, охорона здоров'я, будівництво тощо). А тому можна дійти висновку, що питання професійної безпеки і здоров'я можуть міститися в різних документах, присвячених цій проблемі, включаючи комплексний і міжгалузевий регулятивний інструментарій.

3. Забезпечення додержання зазначених документів шляхом нагляду (п. 3 ст. 3). Формулювання цього положення Хартії акцентується на забезпеченні дотримання правових норм, а не на факті здійснення контрольно-наглядових заходів. Завданням є саме забезпечення додержання встановленого правового режиму, а його методика є хоча й важливим, але другорядним питанням. Пріоритетною ж є кінцева мета – дотримання суспільством нормативних приписів з професійної безпеки і здоров'я над діяльністю з її досягнення.

4. Сприяння прогресивному розвитку послуг, що стосуються професійного здоров'я (п. 4 ст. 3). Згідно з Хартією такі послуги мають бути доступними для всіх працівників, а в якості ключового компоненту містити превентивну й консультативну діяльність.

5. Забезпечення трудящим-мігрантам не менш сприятливого поводження, ніж громадянам держав Ради Європи, у тому числі й у сфері умов праці (підп. «а» п. 4 ст. 19). Отже, умови праці на робочих місцях трудящих-мігрантів повинні бути як мінімум не гірші, ніж на робочих місцях громадян відповідної держави.

6. Здійснення заходів із забезпечення і сприяння реалізації права на рівність можливостей і поводження без дискримінації за ознакою статі, в тому числі й у царині умов праці. Це означає, що незалежно від статі умови праці працюючих осіб мають бути безпечними і здоровими.

7. Участь працівників у прийнятті рішень, що стосуються формування й покращання умов праці й виробничого середовища.

Аналізований міжнародний акт до права на належні, безпечні і здорові умови праці також відносить: (а) прийняття правил з техніки безпеки й гігієни праці; (б) забезпечення їх виконання шляхом нагляду за дотриманням вимог цих правил; (в) проведення консультації (за необхідністю) з організаціями роботодавців і працівників щодо заходів, спрямованих на поліпшення техніки безпеки й гігієни на виробництві.

Отже, кожній державі, яка ратифікувала цю Хартію, належить створити всі умови, щоб працівники мали реальне право голосу з питань безпечних і

здорових умов праці (включаючи створення на підприємстві безпечної і здорової інфраструктури), були залучені до процедур прийняття відповідних рішень і брали участь у здійсненні нагляду за додержанням законодавства про охорону праці.

Ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна приєдналася до 27-ми статей та 74-х пунктів цього міжнародного документа, що стосуються сфери праці, зайнятості, освіти, професійної підготовки й перепідготовки, медичної й соціальної допомоги, захисту сім'ї, дітей і підтримання людей з обмеженими фізичними можливостями [460].

У 2008 р. в Сеулі з нагоди проведення XVIII Всесвітнього конгресу з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях була прийнята Сеульська декларація з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях, якою визнано серйозні наслідки від нещасних випадків і захворюваності, пов'язаних з виробництвом, через які за оцінками МОП щороку в усьому світі гине 2,3 млн людей, а економічні втрати становлять 4% світового валового внутрішнього продукту [364, с. 7].

Під час другої Стратегічної міжнародної конференції «П'ять «стовпів» – стратегії з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях», що відбулася на початку лютого 2011 р. у Дрездені, було підписано Заяву на підтримку Сеульської декларації. У Заяві зазначається, що право на безпечні і здорові умови праці повинно бути визнано одним з основних прав людини і що постійне покращання умов праці є першочерговим завданням. Конференція була організована Німецькою академією обов'язкового страхування від нещасних випадків спільно з МОП, Міжнародною асоціацією соціального забезпечення, Європейським агентством з безпеки праці та здоров'я, Міжнародною комісією з охорони праці, Міжнародною асоціацією виробничої гігієни й Міжнародною асоціацією інспекцій праці.

Європейська комісія прагне зробити ЄС міжнародним лідером у сфері поліпшення умов праці. Нею запропоновано проект створення Європейської мережі досліджень з удосконалення системи безпеки праці і здоров'я. Її

завдання зводяться до проведення централізованого обліку соціальних потреб і наявних можливостей у цій царині, а також вироблення пропозицій та оптимальних рішень з обов'язковим обміном знаннями за рахунок використання сучасних інформаційних технологій.

Концепція права на належні, безпечні і здорові умови праці в ЄС містить відповідні ключові елементи, як-от: системний характер політики щодо безпеки і здоров'я на виробництві, розробленої й застосовуваної на рівні як держави загалом, так і окремих роботодавців; індивідуалізація й комплексність зазначеної політики, врахування не тільки технологічних і організаційних, а й соціально-психологічних аспектів праці й факторів, пов'язаних з виробничим середовищем; нагляд і контроль за додержанням норм про безпеку і здоров'я працюючих осіб силами органів ЄС, внутрішньодержавних і сумісних органів, роботодавців, працівників і їх представників; реалізація зазначеного права з дотриманням принципу рівності; співробітництво працівників і роботодавців, а також роботодавців між собою у справі забезпечення безпечних і здорових умов праці; участь працівників у прийнятті відповідних рішень; актуальність, технічна й організаційна сучасність, а також комплексність і постійне вдосконалення заходів із забезпечення безпечних і здорових умов праці; відповідальність переважно роботодавця за забезпечення безпечних і здорових умов на виробництві [411, с. 140-141].

Європейський Союз дедалі активніше перетворюється на один з найпотужніших економічних центрів. З огляду на прагнення України інтегруватися до ЄС перед її законодавчою владою постає питання про створення в державі такої системи конституційних прав у сфері праці, яка забезпечувала б розроблення і прийняття всіх без винятку нормативно-правових актів за правовими стандартами ЄС. Саме тому, розглядаючи міжнародно-правові акти, в яких ідеться про право на належні, безпечні і здорові умови праці, робимо висновок, що в них воно явно трактується таким чином, що людина має право на справедливі і сприятливі умови праці й виступає міжнародним універсальним стандартом у сфері праці.

Залишається сподіватися, що увага українського законодавця до міжнародних норм трудового права й досвіду його застосування в інших країнах дозволить більш чітко сформулювати вітчизняну позицію щодо охорони праці в Україні. Для забезпечення приведення нормативно-правової бази у відповідність до сучасних вимог і законодавства ЄС необхідно переглянути чинні й розробити нові нормативно-правові акти з охорони праці за видами робіт з урахуванням елементів технічного регулювання й управління професійним ризиком. Посилення регулюючої ролі держави в забезпеченні охорони праці й активізація розвитку економічних і суспільних відносин на цьому підґрунті нададуть змогу Україні взяти участь у міжнародному поділі праці в інтересах інтенсифікації національної економіки й досягти гідного рівня життя людей [310, с. 495-496].

Приведення національного законодавства з охорони праці у відповідність до стандартів ЄС є необхідним для гарантування високого рівня соціального захисту працівників, поліпшення умов праці для захисту їх здоров'я й безпеки під час здійснення ними своїх трудових обов'язків. Ця теза є співзвучною з основними напрямками державної політики України в зазначеній галузі. Кінцевою метою норм внутрішніх та адаптації зовнішніх є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму і професійних захворювань.

Трансформація трудових відносин, що відбувається в сьогоденні умовах розвитку ринкової економіки викликана глобальними змінами в Україні й у світі в цілому. Це вимагає від сучасного законодавства адаптуватися до нових умов постіндустріалізму, постійно оновлюватися, пристосовуючись до змінюваних відносин. Прийняття нового Трудового кодексу України повинно стати відповіддю на виклики сьогодення у сфері правового регулювання трудових відносин з урахуванням стратегічних цілей концепції сталого розвитку держави й модернізованого світу. Розроблення і прийняття цього Кодексу спрямовано на окреслення основних принципів і механізмів реалізації прав і гарантій працівників, на створення належних, безпечних і здорових умов праці й забезпечення захисту інтересів як працюючих, так і роботодавців в

умовах ринкової економіки з урахуванням положень міжнародно-правових документів щодо питань праці [185, с. 19].

Із цього приводу правильною вбачається позиція К. А. Малиновської-Колесникової стосовно того, що у Трудовому кодексі України необхідно закріпити правовий статус керівника, визначити засади його діяльності як посадової особи, окреслити його компетенцію, дискреційні повноваження, права й обов'язки [329, с. 55-56]. Особливо це важливо в умовах запровадження інноваційних виробництв, трансферу технологій і залучення широкого кола інвесторів до розвитку економіки України, без чого неможливе її зростання й поступове просування до поліпшення матеріального благополуччя як працівників, так і в цілому населення держави.

Гарантування належних, безпечних і здорових умов праці, попередження професійних захворювань і виробничого травматизму, ліквідація шкідливих виробничих факторів є першочерговими завданнями. Юридична природа охорони праці ґрунтується на визнанні державою свого обов'язку забезпечувати захист працівника як більш слабкої сторони трудового договору з метою збереження його життя, здоров'я і працездатності. Для здійснення права працюючих на належні, безпечні і здорові умови праці держава здійснює управління в галузі охорони праці, нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці й установлює відповідальність за порушення законодавства в цій царині.

Державні, громадські та інші органи, підприємства, установи й організації, посадові особи і громадяни зобов'язані забезпечити пріоритетність охорони здоров'я у власній діяльності, не завдавати шкоди здоров'ю населення й окремим особам. А для втілення в життя національної політики в галузі охорони праці взагалі й гарантування належних, безпечних і здорових умов праці, зокрема, державі належить змінювати ситуацію, здійснюючи відповідні організаційні й технічні заходи. Організаційними заходами забезпечення зазначених умов праці є: постійне навчання працівників, чітке й своєчасне проведення інструктажів і контролю знань з гігієни праці; наявність

розробленого відповідно до умов охорони праці плану проведення робіт і технічних карт; правильне планування робочих місць, утримання проходів і проїздів; дотримання правил проведення робіт і допуску до них; постійний контроль за роботою працівників; правильна організація праці: зручна робоча поза, чергування роботи й відпочинку, відсутність фізичного перенапруження; застосування безпечних способів праці; дотримання встановленого технологічного процесу; справний стан засобів колективного й індивідуального захисту; наявність відповідних знаків безпеки та ін. Технологічні (інженерні) заходи й засоби охорони праці охоплюють: а) застосування технічно досконалого і справного обладнання, інструментів і пристроїв, транспортних засобів колективного захисту; б) використання за призначенням засобів індивідуального захисту, в тому числі медичного спецодягу, взуття, засобів захисту органів дихання, рук, голови, обличчя, очей тощо [499, с. 37].

Для України створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого характеру, оскільки це не лише обов'язок держави щодо виконання конституційних гарантій, а й відчутний крок до подолання економічних і соціальних труднощів. Для цього потрібно поліпшити фінансування загальнодержавних і регіональних програм, що стосуються охорони праці, посилити відповідальність керівників підприємств, установ та організацій за неналежне забезпечення умов праці, встановлених у законодавстві, провадити інформаційну політику серед працівників з приводу встановлення належних умов праці, необхідних для виконання ними своїх трудових обов'язків. Усе це надасть можливість створити належні, безпечні і здорові умови праці й понизити рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності [601, с. 58].

Отже, для створення сучасного й ефективного трудового законодавства й удосконалення права на належні, безпечні і здорові умови праці Україна повинна взяти до уваги міжнародний досвід, спираючись на міжнародно-правові акти й нормотворчу практику МОП, які є своєрідними стандартами, на

які треба рівнятись. Саме тому з упевненістю можемо сказати, що в концептуальному й нормативному контексті Конституції України право на працю, на належні безпечні і здорові умови праці має ранг, який є однаковим з усіма іншими конституційними правами та свободами людини і громадянина в Україні й посідає одне з провідних місць у системі конституційних прав у сфері праці.

2.2. Зміст конституційного права людини на належні, безпечні і здорові умови праці

Інтенсивний науково-інноваційний розвиток багатьох країн світу, активна інформатизація й новітні глобалізаційні цінності у світоглядних уявленнях міжнародної спільноти зумовлюють появу й поширення в науці численних теорій гуманізації праці, а саме таких, як її інтелектуалізація, демократизація управління на виробництві та інших, які спрямовані на забезпечення гідного рівня життя й умов людей праці. Саме вони значну частину свого життя проводять на виробництві, а тому від умов праці й рівня її безпеки залежать їх працездатність і стан здоров'я, продуктивність праці і якість роботи. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я вплив соціальних чинників, точніше умов праці, на стан здоров'я нації становить 50 %. Отже, сприятливі умови забезпечують як соціальну гармонію людини, так і ставлення її до виконуваної нею трудової функції.

Охороні праці як важливому чиннику надають вагомого значення перш за все трудящі. Ось чому для їх нормальної життєдіяльності в умовах виробництва треба створити належні, безпечні і здорові умови праці, які надали б їм змогу плідно працювати, не перевтомлюватись і зберігати своє здоров'я. Від належних, безпечних і здорових умов праці, створених працюючій особі, залежать її здоров'я, заробітна платня, добробут, самореалізація, просування по службі, зміцнення трудової дисципліни, ефективність виробництва продукції, і становище на ринку пропозицій праці. А для цього треба, щоб енергетичні

витрати у процесі праці компенсувалися відпочинком та умовами навколишнього середовища.

Проаналізувавши співвідношення державного й договірному регулювання правовідносин з охорони праці, підкреслимо визначеність і ґрунтовність імперативних нормативних приписів, затверджених у централізованому порядку. За таких обставин договірному регулюванню відводиться допоміжна роль, що полягає в реалізації на практиці державних стандартів безпеки, а також у розширенні й доповненні встановлених працівникам гарантій на належні й безпечні умови праці. Взагалі кожен вид регулювання – як державний, так і договірний – має власну неоціненну вагу у виконанні загального завдання щодо безпечної трудової діяльності. Однак специфіка правового регулювання відносин з охорони праці, як, до речі, і багатьох інших сфер суспільного життя, пов'язана не стільки з наявністю приписів численних нормативних актів, скільки з їх належним дотриманням.

Конституція України закріпила доволі широкий перелік соціально-економічних прав людини і громадянина, який сьогодні є одним з найповніших порівняно з конституціями інших держав світу. Такий підхід є цілком закономірним, адже в соціалістичній концепції, яка тривалий час була панівною в Україні, соціально-економічні права людини вважалися домінуючими. Серед конституційних норм, у яких викладено засади конституційного ладу Української держави, містяться положення про те, що людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку визнано найвищою соціальною цінністю, а її права та свободи і їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Усе це переконливо свідчить про те велике значення, що його надає держава правам та свободам людини і громадянина, гарантіям їх реалізації, обов'язкам і загалом їх правовому становищу.

Умовою виникнення права на належні, безпечні і здорові умови праці є вступ у трудові правовідносини працівника шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Кожен трудівник має суб'єктивне право на охорону праці. Право на

належні, безпечні і здорові умови праці, як суб'єктивне трудове право працюючого, складається із сукупності правомочностей, основними з яких є право: (а) на умови праці, які не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника, (б) вимагати впровадження на підприємствах сучасних систем управління охороною праці, (в) на розширення знань, активної участі представників з охорони праці в розробленні й застосуванні запобіжних засобів профілактики нещасних випадків та охорони здоров'я працюючих на рівні підприємства [292, с. 111].

Це суб'єктивне право становить собою міру юридичної можливості, яка від простої (звичайної) можливості відрізняється тим, що забезпечується юридичними обов'язками, покладеними на певну зобов'язану сторону, а також охороною з боку держави. Юридична можливість, у свою чергу, складається з трьох взаємопов'язаних конкретних можливостей, а саме права: (а) на позитивні дії, (б) на вимоги виконання (дотримання) юридичного обов'язку і (в) на захист, яке виникає у зв'язку з порушенням цього обов'язку [639, с. 177-178].

На формування належних, безпечних і здорових умов праці впливають фактори, які можна поділити на теж три групи. Перша – це фактори соціально-економічні, дія яких обумовлює характер умов праці і серед яких виділяються такі підгрупи: нормативно-правові, економічні, соціально-психологічні й суспільно-політичні. Друга – техніко-організаційні, які впливають на формування умов праці на робочих місцях, дільницях, у цехах і серед яких є: предмети праці та їх продукти, технологічні процеси, засоби праці, організаційні форми виробництва, праці й управління. Третя – природні, дія яких не лише зумовлюється особливостями природного середовища, а й висуває додаткові вимоги до організації виробництва і праці, серед яких: географічні, біологічні та геологічні.

Серед соціально-економічних прав людини одне з основних – право на працю, наявність якого робить можливим існування всіх інших прав. Воно, можна сказати, є головним у системі прав, закріплених за членами суспільства, й таким же природним, властивим індивіду, як і право на життя. Право на

працю, повторимось, включає в себе право кожної людини на належні, безпечні і здорові умови праці, що закріплено у ст. 43 Конституції України. Це означає, що гарантування цих зазначених в Основному Законі умов праці, попередження нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, ліквідація будь-яких шкідливих чинників виробництва, що впливають на здоров'я і працездатність працюючих, – одне з першочергових завдань держави. І саме воно повинно забезпечити головний інститут трудового права – інститут охорони праці, який, безумовно, має системний характер і охоплює низку складних питань, що стосуються створення безпечних умов праці для трудівників різних напрямків діяльності.

Право на належні, безпечні і здорові умови праці не відразу знайшло своє закріплення в Конституції України, як не було його й у Конституціях колишнього СРСР, тому що соціалістична країна на початковому етапі свого розвитку, а потім у період побудови соціалізму ще не могла забезпечити це право ні економічно, ні юридично. Цьому спочатку заважали наявність приватного сектору, а потім недостатній рівень розвитку економіки, науки й техніки. Тому право на здорові й безпечні умови праці знайшло своє закріплення в КЗпП СРСР у 1922 р. як завдання, що вимагає вирішення [477, с. 19].

У радянський період це право традиційно пов'язувалося з технічною стороною гарантування безпеки праці і зводилося в основному до дотримання норм техніки безпеки й виробничої санітарії. Однак ще в 70-ті роки ХХ ст. А. І. Цепін пропонував подолати вузький підхід до встановлення умов праці, наполягаючи на розширенні права трудящих на належні, безпечні і здорові умови праці за рахунок доповнення правового забезпечення охорони праці нормами, які встановлювали б обов'язок роботодавця створювати працівникам на їх робочих місцях сприятливі естетичні і психофізіологічні умови [320, с. 153].

Із цього приводу У. П. Бек вважає, що недосконалість конституційного формулювання права на належні, безпечні і здорові умови праці повинна бути

усунута шляхом внесення змін до Основного Закону країни. Він пропонує конструкцію «право на належні, безпечні і здорові умови праці» змінити на більш оптимальну – «право на сприятливі для життя і здоров'я умови праці». Така категорія широко використовується в Загальній декларації прав людини, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основних прав Європейського Союзу, а також у зарубіжному законодавстві [70, с. 207]. На нашу думку, ця пропозиція не має важливого значення, бо головним є зміст, яким наповнюються вказані гарантії, а також їх дотримання.

Досліджуючи питання належних, безпечних і здорових умов праці, перш за все слід з'ясувати, що саме розуміється під поняттям «умови праці». На переконання П. О. Ізуїти, це сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання службових обов'язків, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності [195, с. 71]. Працездатність, у свою чергу, це здатність людини до праці, що визначається рівнем її фізичних і психофізичних можливостей, а також станом здоров'я і професійною підготовкою.

Умови праці теж розглядають як сукупність чинників виробничого середовища і процесу праці, що впливають на здоров'я і працездатність людини [170, с. 110]. Вважаємо за доцільне до таких чинників віднести: (а) допустимі умови праці, які повністю відповідають гігієнічним нормам, установленим для робочих місць; (б) умови праці оптимальні, що відповідають високому рівню працездатності; (в) небезпечні умови праці, здатні в певних випадках створити ризик порушення здоров'я або загрозу для життя трудівника; (г) шкідливі умови праці, що охоплюють чинники, що перевищують допустимі нормативи гігієни.

Найбільш вдала й повна дефініція цього поняття, як вбачається, запропонована Р. Черкасовим і Ф. Громовим, які стверджують, що умови праці – це сукупність факторів, що визначають можливість продуктивного використання працівників і ступінь сприятливого впливу процесу праці на їх здоров'я й розвиток їх особистості [605, с. 44]. Безумовно, наведені чинники

мають відповідати всім основним сторонам трудового процесу й виробничого середовища, бути безпечними, належними і здоровими, щоб кожен трудівник міг реалізувати своє конституційне право.

Нагадаймо, що до з'ясування цього поняття звертались і вчені-трудовики. Приміром, О. І. Процевський під умовами праці розумів сукупність соціальних і виробничих чинників, за яких здійснюється праця [471, с. 103]. На думку О. І. Цепіна, «умови праці» – це все, що впливає на робочу силу, на стан працездатності людини безпосередньо на робочому місці, в конкретних трудовій організації і трудовому колективу [192, с. 151]. П. О. Ізуїта доводить, що йдеться про сукупність факторів виробничого середовища і процесу виконання трудових обов'язків на підприємстві, в установі чи організації, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час її професійної діяльності [196, с. 32]. Усі ці підходи науковців до трактування категорії «умови праці» є цілком схвальними, адже воно не висвітлюються ними в системі всієї суспільної організації праці. До того ж вони присвячені саме умовам праці на виробництві, тобто тим, що пов'язані з безпосередньою участю конкретних особистостей у трудовому процесі.

Згадаймо погляд М. Г. Александрова на умови праці сприятливі для продуктивності праці й безпечні для здоров'я, який, аналізуючи сутність цього права працівника, у своїй фундаментальній монографії «Трудовое правоотношение» (1948 р.) стверджував, що кожному трудівнику мають бути забезпечені організаційні й технічні умови, що сприяють високій продуктивності й високій якості його праці. При цьому ним констатовалося, що створення саме таких умов є обов'язком адміністрації, оскільки інтерес працюючих не зводиться лише до отримання винагороди за працю [35, с. 300].

З огляду на це тлумачити розглядуване поняття необхідно в широкому й вузькому значеннях. Зокрема, сукупність усіх чинників, що впливають на трудівників у процесі праці незалежно від підстав виникнення трудових відносин, що характеризують оточення, в якому здійснюється їх трудова діяльність, можна вважати умовами праці в широкому розумінні. Натомість

єдність усіх чинників професійного середовища і трудового процесу, за наявності яких здійснюється трудова діяльність найманих працівників, – це умови праці у вузькому їх розумінні [70, с. 204].

Залежно від кількості небезпечних і шкідливих факторів умови праці можна поділити на чотири основні класи: оптимальні, за яких зберігається стан здоров'я працюючих, а працездатність підтримується на досить високому рівні; допустимі, за яких параметри факторів виробничого середовища не перевищують установлених гігієнічних нормативів; шкідливі, що характеризуються наявністю фактів середовища і процесу праці, рівні яких перевищують гігієнічні нормативи й можуть негативно впливати на організм трудівників; небезпечні, за яких їх вплив протягом робочої зміни створює великий ризик виникнення важких форм гострих професійних захворювань [223, с. 99].

Як бачимо, поняття «умови праці» охоплює всі аспекти умов трудової діяльності, все те, з чим працівник стикається у процесі праці. Це цілком логічно і справедливо, адже працівник проводить на роботі значну частину свого життя, а тому має право, повторимось, працювати в умовах, які давали б змогу не тільки плідно працювати, а й зберігати власне здоров'я.

Є сенс, як вбачається, дослідити і проаналізувати окремо кожен елемент права на належні, безпечні і здорові умови праці. Великий тлумачний словник сучасної української мови містить декілька визначень терміна «належний», а саме: «який є чиею-небудь власністю, перебуває в чиемусь розпорядженні»; «який має зв'язок із ким-, чим-небудь, відношення до когось, чогось»; «який належить, призначений кому-небудь»; «який потрібний, необхідний»; «відповідний» [96, с. 721].

Беручи до уваги, що належним є те, що є потрібним, необхідним і призначеним кому-небудь, можемо зробити висновок, що належними є умови праці, які необхідні для працівника. Належними умовами праці в технічному розумінні слід вважати: (а) належну якість матеріалів та інструментів, потрібних для виконання роботи, і їх вчасне отримання, (б) справний стан

машин, верстатів і пристроїв, (в) своєчасне забезпечення технічною документацією, (г) своєчасне постачання виробництва електроенергією, газом, іншими джерелами енергоживлення.

Відповідно до наказу Міністерства транспорту та зв'язку України «Про затвердження Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації країни» [439] безпечні умови праці – це стан умов праці, при яких вплив на працюючого небезпечних і шкідливих виробничих чинників виключено або їх вплив не перевищує гранично допустимих показників. З погляду В. Ц. Жидецького, це умови праці на об'єктах промисловості, що виключають вплив небезпечних і шкідливих факторів на працюючих, а сама безпека праці підтримується шляхом виконання комплексу заходів щодо запобігання травматизму, захворювань та аварій [176, с. 18].

Для повного розуміння конструкції «безпечні умови праці» розглянемо окремо термін «безпека», який в одному із словників трактується як (а) відсутність небезпеки, (б) положення, при якому не загрожує небезпека [517, с. 5]. Безпосередньо терміну «безпечний» надається таке визначення: (а) такий, який не загрожує небезпекою, надійно захищений; (б) не заподіює шкоди, нешкідливий; (в) перебуває поза небезпекою, не піддається небезпеці... [516]. Згідно з академічним тлумачним словником безпека – це стан, коли кому-небудь або чому-небудь ніщо не загрожує [518, с. 137].

Створення безпечних умов праці включає: а) організацію персоналу і призначення осіб, відповідальних за організацію гігієни й безпеки праці, а також за здійснення нагляду на підприємстві; б) складання програми діяльності з управління безпекою праці на підприємстві; в) розроблення стратегії внутрішнього контролю; г) планування внутрішнього контролю; д) впровадження внутрішнього контролю; е) проведення аналізу ризиків; є) організацію нагляду й контролю (управління ризиками); ж) документування, складання звітів та ознайомлення з ними працівників [190, с. 93].

Наука поки що не містить одностайної точки зору щодо прямого показника безпечних умов праці, проте в якості непрямого показника таких умов виступають здоров'я працюючих і їх високопродуктивна праця без травматизму і професійних захворювань. На практиці ж оперують показниками, які характеризують безпосередньо небезпеку праці і які охоплюють кількість травм, їх частоту і тяжкість.

Якщо розглядати належні й безпечні умови праці в сукупності, їх можна визначити як увесь комплекс умов праці, кількості і якості обладнання, порядку і способів його використання, стан робочого приміщення й навколишнього середовища. До цього переліку слід віднести: (а) безпечні матеріали й інструменти; (б) своєчасне забезпечення технічною документацією; (в) справний стан машин, верстатів, пристроїв, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва; (г) справну систему постачання виробництва електроенергією, газом, іншими джерелами енергоживлення; (д) опалення, вентиляцію, систему усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації, інших чинників, негативно впливаючих на здоров'я трудівників; (е) стан засобів колективного й індивідуального захисту; (є) створену систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі праці, та ін.

Для визначення поняття «здорові умови праці» вважаємо за необхідне розкрити значення самого терміна «здоров'я». За визначенням ВООЗ це стан, що характеризується повним психічним, фізичним, моральним благополуччям, а не тільки відсутністю хвороби, страждань або каліцтва. Тотожне формулювання пропонується і в Основах законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. та наказ МОЗ України «Про затвердження Державних санітарних норм та правил “Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу”» [427], а саме: це стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність

хвороб і фізичних вад. А ось сталого й загальноприйнятого визначення поняття «здоров'я» на сьогодні, на жаль, не існує. Як вважає О. Тихомиров, здоров'я – це найвище невідчужуване первинне благо індивіда, без якого в тій чи іншій мірі втрачають значення чимало інших благ; це благо, яке дає можливість користуватися іншими благами, які дарує людині життя. Нездоров'я ж взагалі змінює й переорієнтовує шкалу цінностей [561]. Інакше кажучи, здоров'я подається як стан повного фізичного, душевного й соціального благополуччя, а не лише як відсутність хвороб і фізичних дефектів.

Здорові умови праці повинні передусім указувати на сукупність чинників, які впливають на професійну діяльність і за яких стан людини мав би характеризуватися повним психічним, фізичним і моральним благополуччям. Ці умови мають бути нешкідливими й корисними для здоров'я працюючих.

Відповідно до ст. 88 КЗпП України безпечні і здорові умови праці полягають у додержанні правил і норм з техніки безпеки, необхідному освітленні, опаленні, вентиляції, усуненні шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників та ін. Якщо говорити детальніше, то безпечними і здоровими умовами праці вважаються такі умови на підприємстві, в установі й організації, за яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих чинників не перевищує гранично допустимих показників [195, с. 70-71]. З погляду О. І. Цепіна, безпечні і здорові умови праці – це виробничі чинники, які безпосередньо забезпечують споживання робочої сили в межах, що дозволяють її нормально відновлювати й розвивати [192, с. 114].

Безпечні і здорові умови праці створюються шляхом забезпечення працівника: (а) зручним робочим місцем; (б) чистим повітрям; (в) захистом від дії шкідливих речовин і випромінювань; (г) захистом від шуму й вібрацій; (д) нормованою освітленістю робочих місць; (е) відповідними побутовими приміщеннями, робочим одягом і засобами індивідуального захисту; (є) засобами безпеки при роботі з травмонебезпечним обладнанням; (ж) спеціальними службами, завданням яких є створення безпечних санітарних

умов праці; (з) медичним обслуговуванням і санітарно-профілактичними заходами, призначеними для збереження здоров'я.

Конструкція «належні умови праці», на противагу від конструкцій «безпечні умови праці» і «здорові умови праці», є занадто розмитою, не вносить чіткості й визначеності в розуміння змісту цього поняття, а значить, створює підґрунтя, на якому можливість віднесення окремих умов праці до групи «належних» цілком залежить від розсуду заінтересованого суб'єкта правозастосування. А це є підставою для виникнення спірних ситуацій у позиціях трудящих і роботодавців з питань, пов'язаних з реалізацію конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності.

Право на належні, безпечні і здорові умови праці розглядається вітчизняними науковцями здебільшого як право, що поширюється тільки на трудівників, які працюють на умовах трудового договору [574, с. 392]. Як зазначає П. О. Ізюта, воно поширюється на всіх без винятку осіб, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України на основі трудового договору [196, с. 6]. Дослідивши законодавство про охорону праці, зокрема, Закон України «Про охорону праці», можемо зробити висновок, що право на належні, безпечні і здорові умови праці поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, й на всіх працюючих. Уся праця, дозволена на території України, повинна відповідати умовам безпеки й гігієни. Виходячи з того, що як вітчизняна, так і зарубіжна наука не має однозначної дефініції конструкції «право на належні, безпечні і здорові умови праці», а також підсумувавши все вищенаведене і ґрунтуючись на власному розумінні цього поняття, вважаємо за необхідне викласти цю категорію в такій формі: право на належні, безпечні і здорові умови праці – це комплекс умов праці, які утворюють сукупність і єдність усіх необхідних соціальних і виробничих факторів професійного середовища і трудового процесу на робочих місцях, які впливають на благополуччя особи і виключають вплив небезпечних і шкідливих чинників на працюючих у процесі праці незалежно від підстав

виникнення трудових відносин. Вважаємо, що саме таке формулювання якнайкраще розкриває основну мету правового забезпечення суспільних відносин у сфері цілісної й комплексної охорони й захисту життя і здоров'я особи у процесі праці незалежно від того, чи впливають шкідливі й небезпечні чинники на зниження її професійної здатності до праці. Тому всі громадяни України, працюючі або залучені до праці на підприємстві, в тому числі й іноземці або особи без громадянства, які працюють на виробництвах, розташованих на її території, мають однакові права на належні, безпечні і здорові умови праці.

Серед науковців існує думка, що всі нормативно-правові акти, які закріплюють зміст права на належні, безпечні і здорові умови праці за сферою своєї дії можна умовно поділити на загальні і спеціальні. Загальні нормативно-правові акти впорядковують відносини, які визначають специфіку права на належні, безпечні і здорові умови праці всіх працівників, а також з'ясовують його особливості щодо таких окремих категорій суб'єктів, як жінки, молодь, інваліди та інші. Це Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», міжнародно-правові документи, тощо. Спеціальні нормативно-правові акти регулюють особливості забезпечення права на належні, безпечні і здорові умови праці конкретної категорії працівників. Це, наприклад, Закон «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Конвенції МОП № 184 про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві (2001), № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах (1995) та ін.

Аналізуючи кожен з наведених нормативно-правових актів, бачимо, що вони потребують постійного оновлення. Адже науково-технічний прогрес вносить нововведення в усі сфери матеріального виробництва, а тому безпосередньо впливає на умови й безпеку праці. Застосування досягнень науки й техніки на виробництві за рахунок механізації, електрифікації й автоматизації виробничих процесів, використання програмних пристроїв, електронно-обчислювальних машин, автоматизованих систем змінюють умови й характер

праці людини. Тому цілком очевидно, що право на належні, безпечні і здорові умови праці є соціальним, оскільки тією чи іншою мірою стосується більшості членів суспільства й гарантується державою [327, с. 227-228].

Важливою гарантією захисту права працівника на належні, безпечні і здорові умови праці є надання йому інформації про умови праці на робочому місці. Таку інформацію він повинен отримувати як під час прийняття на роботу, так і в процесі всієї своєї трудової діяльності. Це зумовлено тим, що з розвитком ринкових відносин підвищується економічна заінтересованість роботодавців у створенні безпечних умов праці на своїх підприємствах, тобто соціальна значущість охорони праці стрімко зростає. Отже, під час укладення трудового договору роботодавець зобов'язаний проінформувати особу про наявні на її майбутньому робочому місці шкідливі й небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено, одночасно повідомити про можливі шкідливі й негативні наслідки їх впливу на її здоров'я, а також ознайомити з її правом на відповідні пільги й компенсацію за роботу в таких умовах. Відповідно до ст. 2 Директиви ЄС 89/654 «Про встановлення мінімальних вимог до безпеки та гігієни робочих місць» робоче місце розташоване на території підприємства (установи) і призначено для установки робочого обладнання. До нього працівник має доступ у процесі здійснення трудової діяльності [10].

Працівники також повинні дотримуватись обов'язків, що стосуються норм охорони праці, а саме: дбати про особисту безпеку і здоров'я, про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання робіт; знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, додержуватися правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; проходити в установленому законодавством порядку попередні й періодичні медичні огляди тощо.

Наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України «Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників» встановлено вимоги щодо: (а) створення безпечних і нешкідливих

умов праці шляхом належного облаштування робочих місць і виробничих, санітарно-побутових та інших приміщень на підприємстві, в установі, організації; (б) безпечного використання трудівниками засобів праці; (в) забезпечення навчання працюючих і залучення їх до вирішення питань охорони праці; (г) регулювання взаємовідносин з охорони праці між підприємствами у випадку залучення до виконання робіт працівників інших підприємств [428].

Згідно зі ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі й на робочому місці належні, безпечні і здорові умови праці відповідно до вимог нормативних актів з метою додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці. Із цією метою він забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують функціонування системи охорони праці; за участю сторін колективного договору розробляє й реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні досягнення з охорони праці; забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань; розробляє й затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства; організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання й устаткування; здійснює постійний контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил та вимог щодо охорони праці; організовує пропаганду безпечних методів праці і співробітництво з працівниками в галузі охорони праці.

Якщо нормативні акти про охорону праці не містять вимог, які необхідно виконати для гарантування безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник зобов'язаний вжити заходів, які забезпечать безпеку і здоров'я працівників.

Порядок створення служби охорони праці визначається відповідно до ст. 15 Закону України «Про охорону праці» й Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України [445]. Крім того, роботодавець зобов'язаний: а) розробляти загальний довгостроковий план дій щодо напрямків розвитку підприємства (установи, організації); б) координувати ефективну роботу всіх підрозділів, підпорядкованих юридичній особі; в) впливати на нижчі рівні управління та їх керівників; г) здійснювати підбір кваліфікованих працівників і провадити професійне навчання; д) розкривати творчий потенціал кожного працівника; е) провадити ефективну й змістовну договірну роботу з іншими суб'єктами господарської діяльності; є) виконувати соціальні зобов'язання юридичної особи, визначені колективним договором; ж) створювати належні й безпечні умови праці тощо. Там, де створені належні умови праці, підвищується продуктивність трудової діяльності працівників, знижуються витрати робочого часу, покращується внутрішній мікроклімат у колективі, збільшується матеріальний статок – заробітна плата, додаткові соціальні й матеріальні преференції. Ці фактори, у свою чергу, допомагають знизити вартість трудових ресурсів, залучити інвестиційні ресурси й запровадити сучасні інноваційні технології на виробництві, а в кінцевому рахунку отримати додатковий прибуток [329, с. 55, 56].

Забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці – один з основних трудових обов'язків роботодавця, від належного виконання якого залежить здійснення всього комплексу трудових прав, реалізація програми гідної праці. Це право полягає в балансі інтересів суб'єктів трудових відносин, для гарантування якого держава провадить політику, метою якої є захист життя і здоров'я трудівників у процесі застосування праці. Від цього безпосередньо залежить рівень їх життя, можливість вільного розвитку особистості. Наразі політика, здійснювана Україною, не є дійовою. Одна з причин цьому – залежність реалізації права на належні, безпечні і здорові умови праці від економіки. Для дотримання цього права на виробництві необхідні кошти. Ось

чому запровадження нових способів і засобів захисту життя і здоров'я працюючих багато в чому залежить від матеріального становища роботодавця, а також від його бажання захистити їх від дії шкідливих і небезпечних виробничих чинників.

В умовах становлення ринкової економіки поряд із запровадженням імперативних норм треба заінтересувати роботодавців у дотриманні даної засади. Звичайно, частково цього можна досягти шляхом зменшення податків чи надання додаткових пільг для тих роботодавців, які виконують вимоги законодавства, що стосуються реалізації права на належні, безпечні і здорові умови праці. Утім, такі дії дадуть тимчасовий ефект і не будуть достатніми [327, с. 228]. З появою на вітчизняному ринку праці нетипових (нетрадиційних) форм зайнятості все частіше як практиками, так і науковцями ставиться під сумнів здатність роботодавця виконувати покладений на нього обов'язок щодо гарантування працівникам, робота яких не вписується у традиційні рамки трудових правовідносин, належних, безпечних і здорових умов праці. Ідеться, зокрема, про дистанційних працівників, які виконують роботу, як правило, вдома (хоча допускається виконання роботи й поза місцем їх проживання), не на території підприємства, установи, організації, офісу роботодавця, використовуючи нові телекомунікаційні можливості (факс, комп'ютер – з виходом у мережу Інтернет, електронну пошту та ін.), що забезпечує їм можливість спілкування з керівництвом і колегами в режимі реального часу. Світовій практиці відомі різні види дистанційної зайнятості: (а) зайнятість, поділена на роботу вдома й роботу в офісі, (б) надомна робота, (в) позаштатна дистанційна зайнятість, (г) мобільна дистанційна робота, (д) зайнятість у спеціальних робочих місцях [391, с. 277-278].

Спробуємо з'ясувати, наскільки чинне трудове законодавство здатне гарантувати дистанційним працівникам право на належні, безпечні і здорові умови праці. Адже, незважаючи на популярність застосування дистанційної праці в Україні, вона й надалі залишається на узбіччі правового регулювання. Серед різних видів дистанційної зайнятості найпоширенішою є праця вдома. У

традиційному розумінні праця, що виконується вдома (так звана надомна робота), регулюється Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС [403], відповідно до якого надомником вважається особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з використанням його знарядь і засобів праці, що виділяються роботодавцем або за рахунок його коштів. При цьому організація праці в надомних умовах допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови. Роботодавець разом з представником виборного органу первинної профспілкової організації повинен провести огляд цих умов на їх відповідність, надати в безоплатне користування надомника устаткування, інструменти, пристрої і своєчасно здійснювати їх ремонт. Якщо ж надомний працівник використовує свої інструменти й механізми, йому виплачується компенсація за їх амортизацію в порядку, визначеному законодавством. За угодою сторін працівникові можуть відшкодуватися й інші витрати, пов'язані з виконанням його трудової функції. Поряд із цим роботодавець має вдосконалювати форми організації праці такого працівника.

Основними завданнями для забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності й підвищення рівня працездатності населення є: збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання їх життєвих сил та відновлення працездатності; нормалізація умов праці на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності; своєчасне проведення атестації робочих місць на виробництві; створення й оновлення основних фондів працезохоронного призначення; профілактика виробничого травматизму і професійних захворювань; удосконалення техніки й технології виробництва з метою поліпшення умов праці; попередження й компенсація несприятливого впливу умов праці на здоров'я трудівників (зокрема, надання їм пільг і компенсацій за працю у важких і шкідливих умовах. Ця категорія працівників, крім того, безкоштовно забезпечується лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або

рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою тощо); відшкодування потерпілим втрат від нещасних випадків і професійних захворювань.

Одне з основних завдань полягає у своєчасному атестуванні робочих місць на підприємствах (установах, організаціях) усіх форм власності відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» [409]. Основна мета цього закону – впорядкування відносин між роботодавцем і найманими працівниками в питанні дотримання прав останніх на здорові й безпечні умови праці. Атестація проводиться у строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу у п'ять років. У разі докорінної зміни умов і характеру праці за ініціативою роботодавця, профспілкового комітету і трудового колективу проводиться позачергова атестація.

Атестація робочих місць передбачає: виявлення шкідливих і небезпечних виробничих чинників і причин їх виникнення; дослідження санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу; обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії за шкідливими умовами праці; комплексне оцінювання чинників виробничого середовища й характеру праці щодо відповідності їх вимогам стандартів, санітарних норм і правил; підтвердження права працівників на пільгове пенсійне забезпечення (при зайнятості у шкідливих і важких умовах праці не менше 80% робочого часу); додаткову відпустку і скорочений робочий день (при зайнятості у шкідливих і важких умовах праці не менше 50% робочого часу); інші пільги й компенсації; розроблення заходів з оптимізації рівня гігієни й безпеки праці, оздоровлення трудящих.

На підприємстві для кожного працівника повинні бути створені належні, безпечні і здорові умови праці. При цьому необхідно дотримуватися відповідних принципів, а саме: передбачення небезпек, якщо це є можливим; мінімізація небезпек, уникнути яких неможливо; усунення небезпек у їх першоджерелах; обмеження впливу небезпечних і шкідливих виробничих

чинників; забезпечення пріоритету колективних засобів захисту над індивідуальними; урахування людського фактора, зокрема, під час вибору засобів виробництва, технології, організації праці, устаткування робочих місць; пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення для них належних, безпечних і здорових умов праці; підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю; повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань; комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих і регіональних програм із цього питання і з урахуванням інших напрямків економічної й соціальної політики, досягнень у галузях науки, техніки й охорони довкілля; соціальний захист працівників; установлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств і суб'єктів господарювання незалежно від форм власності й видів діяльності; сприяння підприємствам у створенні безпечних і нешкідливих умов праці; адаптація трудових процесів до можливостей трудівника з урахуванням його здоров'я і психологічного стану; використання економічних методів управління охороною праці; проведення навчання, професійної підготовки й підвищення кваліфікації працюючих з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що опікуються проблемами охорони здоров'я, гігієни й безпеки праці, а також співробітництво між роботодавцями і працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час проведення консультацій прийняття рішень з охорони праці на місцевому й державному рівнях; використання світового досвіду організації роботи з поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Загальні принципи державної політики в галузі охорони праці, визначені законодавством України, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, адаптацію трудових процесів до спроможностей працівника з

урахуванням його здоров'я і психологічного стану, що узгоджується з принципами захисту здоров'я трудящих.

Покращання умов праці й охорони здоров'я працюючого населення України досягається здійсненням державою таких важливих функцій, як-то: (а) формування державної політики в галузі охорони праці; (б) державне управління охороною праці; (в) створення нормативно-правової бази, яка спрямована на охорону праці і яка передбачає забезпечення реалізації норм права; (г) державний нагляд і контроль за дотриманням роботодавцями вимог охорони праці та ін. [464].

Праву громадян на належні, безпечні і здорові умови праці відповідає обов'язок держави в особі компетентних органів з охорони здоров'я і створення здорових і безпечних умов праці. Цей обов'язок слід розуміти як необхідність у законодавчому порядку закріпити: (а) юридичні норми, що визначають умови й порядок реалізації конституційного права людини на здорові й безпечні умови праці; (б) юридичні засоби його охорони; (в) юридичні засоби захисту цього права у випадку його порушення; (г) правові норми, що регламентують порядок дій державних органів, громадських організацій та окремих громадян у справі захисту порушеного права.

Законодавство України передбачає юридичні засоби охорони права на належні, безпечні і здорові умови праці, що забезпечує можливість трудящих вимагати від відповідних органів держави виконання обов'язків щодо забезпечення саме таких умов. Якщо, наприклад, у проектах виробничих об'єктів, у конструкціях машин, верстатів, в інших засобах виробництва не додержані вимоги охорони праці, кожен громадянин вправі звернутися до суду з вимогою усунути недоліки в галузі охорони праці, а зазначені органи зобов'язані вжити відповідних заходів [79, с. 482-483]. Юридичними засобами захисту права на належні, безпечні і здорові умови праці у випадку його порушення є норми, що встановлюють обов'язок спеціально уповноважених органів (департаменту з питань праці, департаменту нагляду в промисловості і на об'єктах підвищеної небезпеки, відділу з питань оплати праці, відділу з

питань охорони праці Державної служби України з питань праці та ін.), профспілок, Генерального прокурора й підпорядкованих йому прокурорів здійснювати контроль за дотриманням правил з охорони праці, вживати заходів, які забезпечували б додержання законодавства про охорону праці, а також норм, що регулюють порядок діяльності цих органів [477, с. 21].

Поруч з обов'язком держави, ст. 159 КЗпП України покладає також обов'язки і на працюючих забезпечувати ефективність реалізації конституційного права на належні, безпечні і здорові умови праці, здійснення яких не є можливим без належного виконання ними вимог нормативних актів про охорону праці. Такими обов'язками є: виконувати зобов'язання щодо охорони праці, передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації; проходити в установленому порядку попередні й періодичні медичні огляди; знати й виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу; співпрацювати із власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці.

Уточнює коло обов'язків трудівників у вказаній царині ст. 14 Закону України «Про охорону праці», за якою працююча особа зобов'язана: а) знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту; б) дбати про особисту безпеку і здоров'я, про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; в) проходити в установленому законодавством порядку попередні й періодичні медичні огляди.

Отже, працівник вправі вимагати від роботодавця забезпечення безпечних і здорових умов праці і в той же час зобов'язаний самостійно дбати про власну безпеку й безпеку оточуючих, дотримуючись вимог законодавчих, підзаконних і локальних актів з охорони праці.

Підводячи підсумки щодо розглядуваного питання, з упевненістю можемо стверджувати, що конституційне право на належні, безпечні і здорові умови праці повинне забезпечуватися шляхом: (1) поліпшення інформування, навчання і співробітництва працівників і роботодавців; (2) удосконалення системи запобігання нещасним випадкам на виробництві і професійним захворюванням; (3) орієнтування роботодавців на втілення на виробництві заходів з безпеки й гігієни праці як засобу підвищення продуктивності праці; (4) ідентифікації й оцінювання можливих нових професійних ризиків; (5) координації діяльності всіх суб'єктів правовідносин у сфері безпеки й гігієни праці; (6) удосконалення і спрощення нормативних документів, що регулюють відносини в цій царині на робочому місці [328, с. 284-285].

До того ж наведені умови праці повинні забезпечувати працівника: чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності; засобами безпеки при роботі з травмонебезпечним обладнанням; нормованою освітленістю; зручним робочим місцем; захистом від дії шкідливих речовин і випромінювань, що можуть потрапити в робочу зону; захистом від шуму й вібрацій; відповідними побутовими приміщеннями, робочим одягом і засобами індивідуального захисту; спеціальними службами, завданнями яких є створення безпечних й нормальних санітарних умов праці; медичним обслуговуванням і санітарно-профілактичними заходами, призначеними для збереження здоров'я.

Проголосивши в Конституції України життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, держава тим самим взяла на себе обов'язок забезпечити всім громадянам захист їх здоров'я й життя у процесі трудової діяльності. Цей обов'язок полягає в законодавчому закріпленні норм, що встановлюють порядок реалізації конституційного права громадян на належні умови праці, юридичні засоби охорони цього права, а також засоби його захисту [615, с. 3].

Отже, беззаперечно, що конституційне право трудящих на належні, безпечні і здорові умови праці, закріплені як у Конституції України, так і в інших нормативно-правових актах, є їх суб'єктивним правом, що існує в особливих правовідносинах з державою.

2.3. Юридичний механізм збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці

Аналізуючи сучасні напрацювання різних наукових напрямків, що стосуються порушеної проблематики, явним видиться те, що все частіше робиться наголос правників на дослідженні балансу інтересів суспільства. Сам інтерес у його безпосередньому розумінні цікавив наукову спільноту в усі часи, адже, виступаючи рушійним фактором, він спрямовував людство на його розвиток і збалансування. Ці дії стосуються також і сфери права, оскільки члени соціуму змушені були шукати напрямки для реалізації і власних інтересів за допомогою права з метою відшукати законні способи їх охорони й захисту. Цілком зрозумілим є те, що інтереси учасників будь-яких відносин у суспільстві, в тому числі і правових, характеризуються багатоманітністю, отже, для їх правильного й цільового використання їх необхідно збалансувати.

Усі суспільні явища і процеси пов'язані з діяльністю людей, організації і структури яких завжди діють у відповідних інтересах. Будь-який закон, як і всі інші правові акти, пронизані різними соціальними інтересами. Як відомо, останні багато віків тому служили підґрунтям для розмежування публічного і приватного права із властивими їм об'єктами й методами регулювання. Інтерес є первинною причиною дій, що знаходиться всередині як індивіда, так і соціуму в цілому. Об'єктивною основою цьому служить потреба в чомусь [551, с. 23].

Аналіз досліджуваних питань указує на те, що ключовими в ньому є терміни «інтерес» і «баланс», які не зводяться до формального об'єднання двох самостійних явищ, хоча й перебувають у діалектичному взаємозв'язку [49, с. 111].

Р. Ієрінг, у 1880 р. опублікував наукову працю «Інтерес і право», де обґрунтував, що суб'єктивне право – це захищений законом інтерес [193, с. 206]. І. Кант свого часу відзначав, що «інтерес є те, завдячуючи чому розум стає практичним, тобто стає причиною, яка визначає волю» [211, с. 306]. Як зазначає В. В. Субочев, інтерес – це всього лише можливість індивіда задовольнити ту чи іншу потребу. Інтерес завжди виступає стимулом відповідної діяльності, основою конкретних вчинків [552, с. 16].

Скасування кріпосного права, інші реформи початку 60-х років ХІХ ст. створили певні умови для розвитку суспільства в капіталістичному напрямку, сприяли створенню машинного виробництва, заснованого на використанні найманої робочої сили. У перші два десятиліття після скасування кріпацтва застосування найманої праці супроводжувалося жорсткою експлуатацією при повній відсутності правового регулювання суспільних відносин. Тяжке, принизливе, неможливе становище пролетаріату викликало не тільки незадоволення, а й активне протистояння, що стало причиною здійснення урядом реформ з метою пом'якшення соціальних протиріч. Однією з таких реформ стала поява й активний розвиток наприкінці ХІХ ст. фабричного законодавства [77, с. 6]. Саме воно стало наслідком соціального протистояння, що дало відчутний поштовх до правового регулювання найманої праці й певного задоволення інтересів як держави, так і пролетаріату. Ідеться при цьому про об'єднання різнорівневих інтересів, за якого кожен досягає своєї мети.

Взаємовідносини людей у сфері праці цікавлять як прогресивних мислителів, так і безпосередніх учасників цих відносин. Зміст і характер останніх завжди безпосередньо впливали на результати праці й накопичення матеріального багатства, визначали можливості господарчого виживання, розвитку нації й розквіту країни або, навпаки, зумовлювали перспективи господарчого й соціального занепаду. Багатовіковий досвід людства засвідчує необхідність побудови стабільних відносин між роботодавцями і працівниками шляхом збалансування їх інтересів [507, с. 106].

Баланс інтересів характеризується як багатовимірний правовий предмет, який з урахуванням різних наукових підходів, різних аспектів його вивчення є сприятливим і для доктрини трудового права. У першу чергу це стосується питання збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці. Трудове право, будучи приватно-публічного галуззю, покликане забезпечувати права й законні інтереси як працівників, так і роботодавців. Процесу реалізації прав і свобод цими суб'єктами властива автономія волі сторін, причому не така велика, як у цивільному праві, але достатня, щоб з'явилася необхідність вести мову про забезпечення балансу інтересів сторін при встановленні умов праці. У процесі збалансування інтересів у трудовому праві слід ураховувати особливості суб'єктного складу і змісту трудових відносин, у яких працівник перебуває в залежному становищі від роботодавця. У такому випадку функцією трудового права має бути компенсування нерівного становища роботодавця і працівника за допомогою посиленого захисту інтересів останнього [576, с. 72].

Забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців не повинно розглядатися в контексті юридичної рівності цих суб'єктів, на що вказують деякі науковці [627, с. 15-16]. Юридичний механізм збалансування таких інтересів характеризується рівністю при укладенні і припиненні трудового договору, але відносинами влади й підпорядкування у процесі праці [341, с. 27]. Відповідно до норм трудового права інтерес виступає певною соціальною потребою у процесі виконання особою трудової функції й при отриманні заробітної плати. До трудових інтересів можна також віднести, наприклад, інтерес: (а) щодо належних, безпечних і здорових умов праці, (б) влаштуватися на роботу за спеціальністю, (в) оформленні щорічної відпустки, (г) у наданні й отриманні певних пільг, переваг і виплат, (д) у проходженні професійної підготовки й у підвищенні кваліфікації, коли це залежить від розсуду роботодавця, та ін.

Інтерес викликає потребу визначення механізму регулювання трудової сфери. Так, С. В. Мельник його трактує як сукупність послідовних

інституціональних, правових, організаційних, економічних управлінських засобів і заходів регуляторного впливу з метою досягнення необхідного рівня якості трудового життя, забезпечення інтелектуального зростання й духовного збагачення громадян, досягнення в суспільстві соціальної злагоди і стабільності [341, с. 26].

Збалансування інтересів у трудовому законодавстві є одним з найпоширеніших заходів у процесі пізнання серед новітніх досліджень і виражається як уособлена детермінанта справедливості, пропорційності й об'єктивності в оптимальному поєднанні (а) відносин між працівником і роботодавцем, (б) індивідуального й колективного, (в) приватного й публічного, (г) державного й локального, (д) диспозитивного й імперативного, а також як явище, яке акумулювало в собі рівновагу між метою трудового законодавства й засобами її досягнення. Із цього приводу правильною видиться думка М. Цимбалюка, який відзначає, що «вся історія людства спрямовується у бік підвищення ступеня рівноваги суспільного буття, оскільки остання є онтологічною основою життєздатності форм організації людських взаємовідносин» [604, с. 218].

Одним із перших, хто займався цим питанням, слід назвати Р. З. Лівшиця, який указавши на те, що гармонійний баланс економічних і соціальних інтересів має бути характерним в тому числі і для трудового законодавства [305, с. 51].

У наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених-трудовиків ХХІ ст. можемо спостерігати суттєві варіації розвитку досліджуваної проблематики. Приміром, Н. Д. Гетьманцевою обґрунтовано, що забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців є тим критерієм, якому мають відповідати всі нормативні правові акти, що регулюють трудові відносини, в першу чергу і Трудовий кодекс України [122, с. 66]. Білоруський учений К. Л. Томашевський пріоритет захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудового права вважає характерною рисою сучасної політики «*flexicurity*» [570, с. 53]. Пошуки балансу

інтересів працівника й роботодавця визначено як стратегію модернізації трудового законодавства Республіки Казахстан Е. Н. Нургалієвою[376].

Першочерговим напрямом розвитку сучасного вітчизняного трудового законодавства є його наближення до європейських соціальних стандартів, де економічні, технологічні, організаційні й соціальні перетворення загострюють потребу розроблення концептуальних засад реформування чинного законодавства.

У науковому середовищі спостерігається характеристика балансу інтересів через призму правового способу, який полягає в зіставленні врівноважуваних один одного інтересів учасників трудових відносин, який спрямовано на вдосконалення й розвиток трудового права відповідно до його соціального призначення.

Загальновідомо, що у трудових відносинах існують інтереси двох різних суб'єктів – працівника й роботодавця. Звичайно, ці інтереси є різними, інколи навіть кардинальними. Інтерес працівника полягає в установленні відповідних умов праці, підвищенні заробітної плати, зменшенні тривалості робочого часу, тоді як роботодавця – у збільшенні прибутку і продуктивності праці. На перший погляд здається, що такі інтереси неможливо збалансувати. Як результат – така ідея зумовлює хибний висновок, що трудове право повинно захищати інтереси лише працівника. Але ж інтереси працівника й роботодавця можуть перетинатися і навіть збігатися. Приміром, працівник заінтересований у прибутковій діяльності підприємства, оскільки від цього залежатиме розмір його заробітної плати, якість умов праці. Роботодавець заінтересований в ефективних заходах з охорони праці, оскільки це сприятиме зменшенню кількості нещасних випадків на виробництві, рівня професійної захворюваності і зможе попередити можливі акції протестів і страйки [399, с. 175].

Як засвідчує історична дійсність, ігнорування інтересів роботодавця у трудовому праві спричиняє неефективність цієї правової галузі. Як слушно відмітив О. І. Процевський, така ситуація послужила результатом ігнорування інтересів роботодавців, які змушені шукати інші правові шляхи використання

робочої сили, поза тими, що передбачені трудовим правом [472, с. 225]. Баланс інтересів працівника й роботодавця означає можливість здійснення реального захисту соціально-трудова прав та інтересів працівника з обов'язковим урахуванням інтересів роботодавця в підвищенні ефективності виробництва [524, с. 183].

Трудові відносини, що складаються між працівниками й роботодавцем, є одним з найбільш значущих типів соціальних відносин, що впливають на соціальну структуру й соціально-економічний розвиток будь-якого суспільства. Однією з головних характеристик цих відносин традиційно є досягнення збалансування інтересів за умови, що працівник порівняно з роботодавцем перебуває на рівень нижче, а його залежність від нього є значно вищою, аніж зворотна залежність. Таке становище є одним з головних джерел соціальної напруженості й конфліктів, вирішення яких вимагає розвитку юридичного механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці.

Підтвердженням цього є той факт, що практично вся діяльність суб'єктів суспільних відносин спрямована на реалізацію тих чи інших інтересів, але в той же час об'єктивною умовою життя є неможливість реалізації інтересів усіх суб'єктів суспільства. Як результат – для реалізації власних інтересів суб'єктів суспільних відносин необхідно рахуватися з інтересами інших суб'єктів і знаходити необхідний компроміс з ними.

З позиції М. І. Іншина, характерною ознакою всіх існуючих моделей трудових відносин є асиметричність, проявом якої є негативна динаміка щодо балансу інтересів основних суб'єктів цих відносин – працівників і роботодавців, де порушення балансу інтересів на користь останніх дає підстави стверджувати про десоціалізацію відносин між працею й капіталом як про тенденцію функціонування трудової сфери в останні два десятиліття [204, с. 13]. Із цього приводу значна чисельність учених наголошує на тому, що роботодавець виступає більш впливовою стороною у трудових відносинах, а тому працівник потребує відповідного захисту. Як зазначає В. І. Щербина,

тільки поєднання ефективного централізованого правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин забезпечить ефективність колективно-договірного механізму правового регулювання. Інакше в разі гіперболізації колективного й індивідуального регулювання трудових відносин працівники сам на сам зіткнуться з економічно могутнішим контрагентом – роботодавцем, у якого знайдуться аргументи для нав'язування їм своїх умов [632, с. 93].

Ще в 1916 р. Л. С. Таль висловлювався, що результатом договірної свободи у трудових відносинах є нерівність сторін, яка означає необмежену владу господаря підприємства над економічно безпорадними працівниками [554, с. 3]. Однак з такою позицією погоджуються не всі науковці. Сьогодні дедалі частіше з'являються точки зору, згідно з якими захисту потребує не тільки працівник, а й роботодавець. Звісно, в роботодавця є більше важелів впливу на працівника, але в умовах ринкової економіки сторони трудових відносин знаходяться в одній площині, тому сам роботодавець потребує захисту власних інтересів. Важливу роль у захисті таких інтересів і в їх збалансуванні відіграє усвідомлення того, що саме становить собою інтерес кожної сторони [343, с. 159].

Інтереси роботодавців зводяться до того, щоб досягати цілей, задля яких він наймає на роботу працівників. Зважаючи на те, що у психологічній доктрині розрізняють інтерес безпосередній, що викликається привабливістю об'єкта, й опосередкований, що зумовлює ставлення до об'єкта як до засобу досягнення цілей діяльності, маємо визнати, що інтерес роботодавця до працівників є опосередкованим. Іншими словами, інтерес роботодавця щодо працівника пояснюється можливостями останнього завдяки своїй праці досягти поставлених перед роботодавцем цілей. Сам по собі працівник може й не цікавити безпосередньо роботодавця, адже інтерес останнього складають навички, вміння, знання, ділові та професійні якості першого, що виступають засобом досягнення цілей діяльності роботодавця. Водночас роботодавець заінтересований у тому, щоб ресурс, за допомогою якого він намагається

досягти поставлених цілей, постійно покращувався, був стабільним і надійним. За такої ситуації йому вигідно, аби доручена робота виконувалася вчасно, на високому рівні, економічно і стабільно. В умовах ринкової економіки за таку працю роботодавець повинен платити відповідні кошти. Окрім того, він має створити певні умови для застосування висококваліфікованої робочої сили. Роботодавець заінтересований у тому, щоб працівник постійно зростав у професійному плані, адже в такому разі досягнення цілей роботодавця стає більш ефективним і в багатьох випадках швидшим. Останній розуміє, що висока ефективність праці трудівника залежить від багатьох факторів, серед яких відпочинок, стимулювання праці, заохочення, певні гарантії, зацікавленість безпосередньо роботою, професійне зростання та ін. Інакше кажучи, за умов ринкової економіки працюючий сприймається роботодавцем не як частина механізму, а як засіб досягнення власної мети, а тому підхід до кожного окремого працівника є індивідуальним.

Інтерес працівника полягає в забезпеченні собі і своїй сім'ї гідного рівня життя, а тому держава має сприяти йому в цьому. Законодавцеві ж під час вироблення регулюючої політики трудових відносин належить розуміти, що забезпечення гідного рівня життя найманому працівникові залежить не тільки від умов його праці, а й від тих умов, у яких здійснює свою діяльність роботодавець. Мається на увазі його можливість реалізовувати свої інтереси, не порушуючи при цьому прав працівників. Іншими словами, сьогодні при розробленні Трудового кодексу України слід розуміти, що існує нагальна потреба в ефективному збалансуванні меж договірної й державно-імперативного регулювання, яке має враховувати необхідність збалансування інтересів роботодавців і працівників [611, с. 76].

Ось чому в умовах ринкової економіки одним із завдань трудового права є забезпечення правових умов для узгодження розглядуваних інтересів. За браком такого узгодження, можуть настати негативні наслідки. Якщо порушується баланс на користь працівників, страдають інтереси бізнесу, його конкурентоздатність падає; якщо ж баланс порушується на користь

бізнесу, з'являється соціальна незадоволеність працівників, може знижуватися їх соціальна активність. Тому дуже важливо, щоб такий баланс дотримувався [122, с. 65-69].

Необхідність керованого розвитку інтересів у напрямку збалансування підтверджує порівняльний аналіз їх завдань і функцій, який доводить відмінності у змісті інтересів і прагнень роботодавців і працівників за умов ринкової економіки. Звичайно ж, зрозуміло, що в будь-який час неспівпадіння інтересів може приймати конфліктний характер за різними напрямками взаємодії [507, с. 107]. Як справедливо ще на початку ХХ ст. відзначав О. М. Миклашевський, для вирішення будь-якого соціального конфлікту мирним шляхом варто враховувати інтереси сторін соціальних відносин, а превалювання думки тільки однією з них неминуче веде до насильства [611, с. 79].

Один зі способів підвищення продуктивності праці трудівників і покращання якості робіт, – це вплив на їх трудову поведінку. Для цього використовувалися різні методи впливу. Така ситуація зберігається і зараз на багатьох підприємствах, хоча примусити людей віддавати роботі максимум зусиль можна іншим способом, який полягає у збалансуванні інтересів працівників і роботодавців [209, с. 153], тобто управління повинно здійснюватися на підставі загальної згоди. На будь-якому підприємстві існують дві сторони – роботодавець і трудовий колектив, між якими задля ефективної діяльності потрібно досягати згоди. Об'єднує їх спільна праця, яка в цьому контексті розглядається як докладання людиною розумових і фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних і духовних потреб [168, с. 13].

Сучасні вчені вбачають у досягненні балансу інтересів істинне завдання, яке стоїть наразі перед трудовим правом і трудовим законодавством. Основна мета завданням останнього – знайти стійкий баланс інтересів працівника й роботодавця [131, с. 15]. Як вважає Н. О. Мельничук, «...збалансування інтересів сторін трудових відносин за своїм змістом відображає об'єктивну

відповідність засадам договірному регулювання правових приписів трудового законодавства, що забезпечується шляхом усунення у ньому дискримінаційного чи іншого шкідливого дисбалансу у правах та обов'язках сторін та їх правовому статусі» [343, с. 161].

Правильним вбачається підхід, що досліджувати баланс інтересів саме як фіксацію особливого стану, встановленого на правовому рівні, можна лише з точки зору символічної правової реальності, як особливий правовий зв'язок, у нашому випадку – як особливий вид трудових правовідносин, у яких їх учасники мають рівні можливості/мотивацію реалізувати свої законні інтереси. Слушною вважаємо думку А. М. Лушнікова й М. В. Лушнікової, які переконують, що знаходження й фіксація балансу інтересів працівників і роботодавців з урахуванням інтересів держави, але з пріоритетом захисту прав та інтересів працівника як економічно більш слабкої сторони є соціальним призначенням трудового права [318, с. 359].

Сама ідея збалансованості інтересів працівників і роботодавців при встановленні умов праці ставить за мету перехід до інноваційного соціальноорієнтованого типу економічного розвитку, формування нового його механізму, заснованого на соціальній справедливості й національній конкурентоздатності, що необхідно розглядати як стратегічну лінію розвитку трудового законодавства. Забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, є тим критерієм, якому повинні відповідати всі нормативні акти, що регулюють трудові відносини, у першу чергу Трудовий кодекс України [118, с. 26]. Такої ж точки зору дотримується й О. О. Фоміна, яка під основною метою функціонування механізму регулювання соціально-трудова відносин вбачає безконфліктне збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників і забезпечення ефективності праці й високої якості життя населення. Відповідно до мети функціонування механізму регулювання соціально-трудова відносин кожен їх суб'єкт є носієм певних інтересів, що потребують задоволення через реалізацію низки завдань.

Основним завданням держави виступає збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників, створення стабільних умов розвитку трудових відносин, а роботодавців і найманих працівників – максимізація власної корисності (отримання доходу від діяльності) шляхом ефективної організації виробництва. Реалізація цих інтересів потребує вирішення завдань, які впливають із системи взаємної відповідальності суб'єктів трудових відносин [593, с. 48].

Підґрунтям формування юридичного механізму впорядкування трудових відносин служать принципи, що передбачають правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються зазначені суб'єкти під час прийняття рішень у системі трудових відносин щодо реалізації окресленого кола завдань [244, с. 8-9].

На підставі аналізу й систематизації наукових праць С. В. Мельник виділяє основні принципи регулювання трудових відносин, а саме: рівності прав і можливостей суб'єктів цих відносин, солідарності, соціального партнерства, правової регламентації, наукової обґрунтованості, ефективності й відповідальності [341, с. 19, 21].

Функціонування юридичного механізму впорядкування трудових відносин здійснюється за допомогою системи формальних і неформальних інститутів, що забезпечують реалізацію інтересів суб'єктів [212].

У системі формальних інститутів можна виокремити економічні, соціальні, правові й політичні інститути, де інститути економічні реалізують регулятивні функції, пов'язані з організацією й управлінням процесами життєдіяльності, матеріального й соціального відтворення робочої сили, (б) соціальні виконують функцію соціалізації й відтворення соціальної структури суспільства, (в) правові – функцію ціле досягнення й затвердження певних правил гри, за якими відбувається взаємодія між суб'єктами соціально-трудова відносин, (г) політичні визначають владну ієрархічну структуру соціуму, способи прийняття рішень і контролю.

Система неформальних інститутів соціально-трудових відносин формується на підставі взаємозалежних інститутів-норм, характерних для ринкової економіки, а саме довіри, емпатії, свободи, легалізму й відповідальності. Інститут довіри передбачає очікування певних вчинків від своїх контрагентів, що впливають на рішення, які приймає суб'єкт соціально-трудових відносин; інститут емпатії ґрунтується на розумінні інтересів і намірів контрагентів у системі відносин праці; інститут свободи – на здатності окремого суб'єкта соціально-трудових відносин робити свій раціональний вибір на засадах довіри й емпатії; інститут легалізму відображає повагу суб'єктів соціально-трудових відносин до законів і готовність їх дотримуватися; інститут відповідальності розглядається як результат прагнення економічних суб'єктів до максимізації власної корисності через підпорядкування своїх дій існуючим у суспільстві нормам і цінностям, інтересам інших суб'єктів [592, с. 175].

Розбіжності в інтересах роботодавця і працівника можуть бути вирішені чотирма способами: (а) методом індивідуальних переговорів між роботодавцем і працівником, (б) нормативним урегулюванням питань із залученням держави, (в) за допомогою якоїсь іншої, третьої сторони і (г) самим роботодавцем в односторонньому порядку.

Соціальне партнерство між працівниками й роботодавцем містить ефективний механізм вирішення конфліктів, тобто задоволення вимог без значних втрат. Таке партнерство становить собою альтернативу будь-якій диктатурі в соціально-трудових відносинах і є найприйнятнішим методом оптимізації в досягненні балансу інтересів роботодавця і найманих працівників [142, с. 215].

Схвальною є думка В. В. Лазор стосовно того, що соціальне партнерство – це співпраця між працівниками (безпосередньо або в особі своїх представників), роботодавцями (або їх представниками) й органами держави з питань застосування найманої праці. Мета такого співробітництва – розвиток економіки, досягнення балансу інтересів роботодавців і працівників,

поліпшення умов праці останніх, підвищення життєвого рівня трудящих, запобігання виникненню трудових спорів і конфліктів [294, с. 15].

Соціальне партнерство більшою мірою реалізується саме на загальнодержавному рівні, представляючи собою певне виокремлення інтересів різних груп і верств населення, що становлять собою соціальну структуру суспільства, завдяки спільній взаємодії держави й інститутів громадськості на підставі принципів соціального співробітництва і злагоди. При цьому організаційним і правовим фундаментом тут виступають спрямована на розроблення конкретних соціальних програм соціальна політика держави й законодавство в цілому, що відображає як інтереси держави, так і потреби й інтереси різних соціальних груп населення.

Соціальне партнерство покликано забезпечувати узгодження інтересів сторін трудових відносин шляхом застосування відповідних процедур, як-от: участь представників працівників і роботодавців у нормотворчій діяльності держави; участь представників працівників у правотворчості роботодавця; проведення колективних переговорів з метою розроблення й укладання колективних договорів та угод; проведення консультацій між представниками працівників і роботодавцем з питань застосування трудового законодавства; участь представників працівників і роботодавців у вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів [182, с. 183].

В умовах сьогодення соціальне партнерство дозволяє здійснювати продуктивну, неруйнівну взаємодію інтересів роботодавця і трудівника, враховувати як поточну кон'юнктуру, так і тривалу перспективу в забезпеченні соціальної стійкості, змінювати акценти на процеси, що ініціюють економічне зростання і прогресивний розвиток моделі соціального менеджменту, функціонування бізнесу й соціальну інтеграцію корпорацій [621, с. 89].

Як свідчить міжнародний досвід і насамперед досвід країн з розвиненою ринковою економікою, для ефективного функціонування соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, з другого – активна діяльність держави

в соціально-трудо́вій сфері. Водночас украй важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних та ін.), які зможуть оптимізувати відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечать баланс інтересів суб'єктів та органів, функціонуючих на цьому рівні [142, с. 217].

В Україні інститут соціального партнерства формується відповідно до світових тенденцій. Особлива увага приділяється питанням економічної ефективності і правового вирішення колективних трудових конфліктів, спрямованим на мінімізацію економічних збитків підприємств, установ та організацій, що можуть виникнути в результаті колективних трудових спорів (конфліктів). Однак ліберально-радикальний характер ринкових реформ, що неминуче призводили до зубожіння значної частини населення й посилення соціальної нерівності людей, об'єктивно обмежує можливість реального використання цього механізму соціального партнерства в Україні [197, с. 96].

Загальноприйнятним є збалансування інтересів працівників і роботодавця за допомогою переговорів, у перебігу яких сторони домовляються про умови праці, про надання соціальних гарантії працівникам, про їх місце у процесі функціонування підприємства. У договірному порядку колективний договір становить собою нормативну угоду, тобто акт, який поряд з конкретними зобов'язаннями містить норми права і основним завданням якого є регулювання трудових відносин. Вважається, що одним з елементів юридичного механізму збалансування інтересів працівників і роботодавця при встановленні умов праці є соціальний діалог – складне соціально-правове явище, покликане згладжувати антагонізм праці й капіталу шляхом досягнення компромісу їх інтересів. Інакше кажучи, це сучасний перехід від конфліктного суперництва до демократичного й конструктивного співробітництва.

За ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог – це процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень його сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців, органів виконавчої влади й

органів місцевого самоврядування, з питань формування й реалізації державної соціальної й економічної політики, регламентування трудових, соціальних та економічних відносин.

На рівні певної установи чи підприємства учасники соціального діалогу укладають колективні договори. Як різновид договірного регулювання трудових відносин і відносин, пов'язаних з ними, такий договір виражає інтереси двох заінтересованих соціальних груп – працівників і роботодавця. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір – це угода, що укладається на підставі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і роботодавців [447]. Такий договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю й мають статус юридичної особи. Він може укладатись у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції останніх. Сторонами колективного договору є роботодавець, з однієї сторони, з другої – один або декілька профспілкових органів, а за їх відсутності – представники працівників, обрані й уповноважені трудовим колективом.

Регулювання трудових відносин за допомогою договору має здійснюватися законодавцем на засаді збалансування інтересів його сторін. Цей договір відображає об'єктивну відповідність засадам договірного регулювання, що забезпечується шляхом усунення в ньому дискримінаційного чи іншого шкідливого дисбалансу у правах та обов'язках сторін. Збалансування інтересів зазначених суб'єктів при встановленні умов праці здійснюється за умови дотримання багатьох чинників кожною зі сторін цих відносин. До числа вказаних факторів, як ми вже зазначали раніше, можна віднести, наприклад: належну якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, їх вчасне отримання; своєчасне забезпечення працюючих технічною документацією; справний стан машин, верстатів і пристроїв; вчасне постачання виробництва електроенергією, газом, іншими джерелами енергоживлення;

здорові й безпечні умови праці, що охоплюють: (а) додержання правил і норм з техніки безпеки, (б) необхідне освітлення, опалення, вентиляцію, (в) усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших чинників, негативно впливаючих на здоров'я працюючих, та ін.).

Варто відмітити, що системоутворюючу роль у вирішенні проблеми збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці відіграє державне соціально-економічне програмування, результатом якого є розроблення й реалізація державних програм соціально-економічного розвитку. Саме такі програми об'єднують у собі механізми, активізація яких дозволяє вирішувати питання, виникаючі в соціально-трудої сфері. Особливим ресурсом державних економічних програм є їх комплексність, здатність об'єднувати необхідні об'єктивні й суб'єктивні чинники досягнення поставленої мети й наявність механізму відповідальності за їх виконання [515].

Важливо відзначити позицію О. І. Шебанова, який вважає, що програма гідної праці стоїть на порядку денному всієї міжнародної спільноти й покликана забезпечити міжнародний діалог серед урядів, роботодавців, найманих працівників і всього суспільства з приводу того, що продуктивна зайнятість і гідна робота є ключовими елементами в досягненні мети, пов'язаної зі зміною ролі й місця людини у праці й суспільстві для задоволення потреб та інтересів працюючих, роботодавців, соціуму й держави [619]. У рамках співробітництва України з МОП на початку 2016 р. було схвалено чергову Програму Гідної праці для України на 2016–2019 рр., спрямовану на сприяння зайнятості й розвитку сталих підприємств задля стабільності і зростання, ефективному соціальному діалогу й покращання соціального захисту й умов праці. За кожним із цих пріоритетів визначено завдання й заплановано кінцевий результат, що вимірюється цільовими орієнтирами [584].

При дослідженні порушеної проблематики ще раз переконуємося в тому, що впорядкування трудових відносин є неможливим без реальної демократії, вільної конкуренції й економічно сильної держави. Усі ці умови необхідні для розвитку юридичного механізму збалансування інтересів працівника й

роботодавця, що має стати рушійною силою економічного зростання й поліпшення умов праці. Отже, головною метою модернізації трудових відносин в Україні загалом і в регіонах, зокрема, є збалансування інтересів роботодавців і працівників з метою фінансового зросту й забезпечення на цій підставі розвитку трудового потенціалу, соціального миру і стабільності в Україні.

Що стосується створення юридичного механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці в Україні, то його фундаментом має стати нова якісна система трудових відносин з належними, безпечними і здоровими умовами праці, здатна забезпечити соціальну злагоду, реальні економіко-правові умови підвищення економічної активності населення, збільшення його доходів і зменшення суспільного розшарування, де держава має використовувати всі наявні в її розпорядженні засоби впливу. Аби реальний вплив держави на ці процеси став можливим, він має містити два складники: (а) ефективні інструменти (правову основу трудових відносин і соціального партнерства на принципах співробітництва) і (б) інституції для здійснення дієвого контролю за додержанням трудового законодавства (інспекцію праці). Чітке й конкретне закріплення завдань у нормативному акті означає, що вони мають цілком реальний характер і підлягають прямому й безпосередньому виконанню правовими нормами з однією метою – досягти їх виконання: (а) у ст. 1 КЗпП України – це високий рівень умов праці, всевітня охорона трудових прав працівників, (б) у ст. 1 проекту ТК України – встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Виражений у Конституції України принцип юридичної рівності повинен застосовуватися виключно до однорідних суб'єктів, які в силу закону повинні мати однаковий набір суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. Також цей принцип належить розглядати в контексті рівності цих суб'єктів перед законом і судом, тобто з позиції юридичної відповідальності. Принцип рівноправності

звернений насамперед до громадян, які, знаходячись в одній і тій же правовій ситуації, повинні мати у своєму розпорядженні рівні права, свободи, обов'язки й гарантії. У такому значенні принцип юридичної рівності потрібно розглядати стосовно як працівників, так і роботодавців, при цьому за жодних умов не порівнюючи їх між собою, оскільки сукупність прав та обов'язків у цих суб'єктів різна. Що ж стосується трудових відносин, можна вести мову про відповідність прав та обов'язків працівників правам та обов'язкам роботодавця, що і є своєрідним балансом інтересів сторін трудового договору. У той же час вести мову про повну взаємозалежність прав працівників і обов'язків роботодавця не доводиться. У низці випадків кореспондуючі права працівників і обов'язки роботодавців мають різне юридичне наповнення, і різний зміст та обсяг.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» [458] визначає основні принципи державної політики щодо професійного розвитку персоналу, до яких віднесено: доступність процедур розвитку для працівника, вільний вибір роботодавцем форм і методів цього розвитку, додержання інтересів обох сторін трудових відносин і безперервність цього процесу.

Конституційний Суд України, як унікальний публічно-владний суб'єкт, одним з напрямків діяльності якого є забезпечення у трудових відносинах балансу конституційних цінностей, до яких належать справедливість і право, єдність і диференціація, законні інтереси й обов'язки, покликаний оцінити правове регулювання і правозастосовчу практику й окреслити напрямки нових доктринальних підходів до розуміння принципу балансу інтересів. Вирішуючи конкретні справи щодо тлумачення норм трудового законодавства він використовує такі правові конструкції, як «баланс інтересів та прав», «баланс інтересів роботодавця і працівників», «баланс у трудових відносинах» тощо. Наприклад, у ч. 6 п. 22 Рішення від 15 жовтня 2013 р., № 9-рп у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Ю. В. щодо офіційного тлумачення положення ч.2 ст. 233 КЗпП України Конституційний Суд України вказує на обов'язок держави створювати належні умови для реалізації

громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці [490].

У проекті Трудового кодексу України визнаються 2 нових елементи, спрямовані на врегулювання порушеної проблематики: а) необхідність захисту інтересів як працівників, так і роботодавців і б) те, що завдання цього Кодексу полягає у «створенні необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин» (ст. 2). У такий спосіб інтерес роботодавця набуває статусу законного, що надає йому більшої гарантованості з боку держави. Цей інтерес, охоронюваний і визнаний законом, виступає правовим засобом задоволення потреб роботодавців. Без відбиття й визнання законних інтересів останніх у трудовому законодавстві правове регулювання трудових відносин не можна вважати ефективним.

Через ситуацію, що склалася в Україні, принципово важливим стає збалансування інтересів роботодавців і працюючих при встановленні умов праці, а також поєднання економічної й соціальної ефективності і стабільності, а перехід до соціально орієнтованої високоефективної ринкової економіки передбачає формування стійкої системи соціального партнерства цих суб'єктів.

Очевидним є те, що роль держави у процесі регулювання трудових відносин, безспірно, є надзвичайно важливою, особливо за наявності ситуації, коли роботодавці з метою отримання більшого прибутку логічно прагнуть до зменшення виробничих затрат, нехтуючи, зокрема, умовами праці. Тому саме інспекція праці повинна забезпечити додержання раціонального і справедливого балансу інтересів трудівників і роботодавців. Саме держава, як головний орган, що встановлює умови праці цих суб'єктів через цю інспекцію має організувати контроль за дотриманням установлених нею у нормативно-правових актах правил з питань трудової й пов'язаної з нею діяльності.

Від того, наскільки повно будуть задоволеними і збалансованими інтереси працівника й роботодавця при встановленні умов праці, залежатиме ступінь наповненості підприємства персоналом з відповідним професійно-кваліфікаційним рівнем освіченості, з високою мотивацією до професійного й

особистісного вдосконалення, що визначає можливості для висхідної траєкторії в майбутнє його перспективного стратегічного розвитку на підприємстві. Із цього приводу влучною видиться думка генерального директора МОП Ф. Бланшара, який зауважив, що трудове законодавство без інспекції є вправою з етики, а не обов'язковою соціальною дисципліною[287].

Трудовий договір – це волевиявлення обох його сторін, отже, права й обов'язки, визначені в ньому, їх дотримання й виконання має стосуватися однаковою мірою як працівника, так і роботодавця. Доречною й цікавою вбачається думка судді Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ М. Наумчука, що судова практика сьогодні формується так, щоб забезпечити баланс інтересів працівника й роботодавця. Але при цьому він наголошує, що відповідно до положень КЗпП України працівник є більш захищеною стороною, оскільки умови договору, що погіршують його становище порівняно з чинним законодавством, визнаються недійсними. При цьому роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникові умови праці, що стосуються встановлення мінімальної заробітної плати, тривалості робочого часу тощо, визначені нормами трудового законодавства і служать соціальною гарантією для нього [367].

Вважаємо, що з урахуванням особливостей трудових відносин (а саме коли працівник економічно й організаційно підпорядкований роботодавцеві) потрібно встановити більш чіткі правила, що регламентують порядок надання гарантій і компенсацій працівникам у випадках, коли вони мають визначатися угодою сторін або локальними актами роботодавця.

З метою майбутнього позитивного реформування вітчизняного трудового законодавства перш за все треба розглядати сторони трудових відносин рівноправними партнерами, ненадаючи суттєвих переваг одній з них. У законодавстві мають бути чітко окреслені не лише права працівників, а й права й гарантії роботодавців. Ось чому необхідність оптимального поєднання їх інтересів у трудовому законодавстві не викликає сумнівів.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених дослідженню порушеної нами проблематики, серед учених ще й дотепер бракує одностайної точки зору щодо трактування поняття юридичного механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці й не сформовано загального розуміння його сутності. Підсумовуючи вищезазначене і ґрунтуючись на власному розумінні цього поняття, все ж вважаємо за необхідне викласти його в такій формі: «Юридичний механізм збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці – це єдине, цілісне й самостійне явище логічно структурованої правової системи цілеспрямованих елементів, станів і процесів, спрямованих на створення рівноваги прагнення й мотивації належних юридичних і фактичних можливостей для повноцінного здійснення кожною зі сторін трудових відносин своїх прав та обов'язків при визначенні факторів професійного середовища і трудового процесу».

Отже, з упевненістю можемо сказати, що сьогодні явно зростає нагальна потреба в узгодженні інтересів працюючих і роботодавців, тобто саме тих суб'єктів, які мають протилежні інтереси передусім в економічній сфері. Ця проблема спрямована на збалансування інтересів працівників і роботодавців щодо використання найманої праці, зменшення соціальної напруги й забезпечення суспільної справедливості. Правовою формою такого балансу виступають гідні умови праці як засіб координації інтересів між трудівниками й роботодавцями з метою досягнення високого рівня життя працюючих і членів їх сімей.

2.4. Міжнародно-правові стандарти забезпечення умов праці

Трудові відносини – той фокус, у якому перетинаються інтереси економічного зростання і збереження соціальної стабільності будь-якої держави, тобто вирішуються завдання щодо створення гідного рівня життя як для кожної окремої людини, так і для суспільства в цілому. Світовою спільнотою в рамках Програм розвитку ООН сформульовані загальні цілі

суспільного розвитку, що виражаються в ідеї збалансованого його зростання, що дозволяє координувати інтереси економічного й соціального прогресу й ідеї соціалізації людини як головного носія останнього. Не випадково провідна роль у реалізації цих цілей відводиться соціально-трудої сфері й розробленій МОП Концепції гідної праці. Головним завданням реалізації цієї Концепції є ліквідація економічної бідності, забезпечення прав людини на здорове і тривале життя, якісну освіту, а також багатьох інших її невід'ємних прав, що об'єднуються загальним поняттям – висока якість життя. І це справедливо, адже й пенсійне забезпечення, й медичне обслуговування, й освіта багато в чому є похідними від трудових відносин і якості соціально-трудої сфери. Тільки через зайнятість, справедливі, належні і здорові трудові відносини в сьогоднішній системі світоустрою може бути реалізована дійсно ефективна соціальна політика.

Право на працю – одне з найважливіших соціально-економічних прав людини і громадянина, яке, по суті, складається з низки складових елементів, тісно взаємопов'язаних, взаємозалежних і взаємодіючих. Міжнародна спільнота приділяє велику увагу охороні життя і здоров'я людини праці у процесі її трудової діяльності на рівні як окремих держав, так і на міжнародному рівні.

Одним із міжнародних стандартів праці, передбачених Загальною декларацією прав людини, є право на справедливі і сприятливі умови праці. Міжнародне право не пропонує точного формулювання змісту юридичної конструкції «справедливі і сприятливі умови праці», але деяке уявлення про право на такі умови можна скласти, розглянувши положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. У ч. 1 ст. 6 цього правового документа закріплено: «... Держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права...». У цьому базовому положенні відразу позначається один із принципових питань міжнародного й

національного трудового права – співвідношення і взаємозв'язок понять «право на працю» і «свобода праці».

По суті порушеного питання вельми вдало, з нашого погляду, висловлюється Д. М. Ярошенко, відзначаючи, зокрема, що право на працю і свобода праці, звичайно ж, тісно між собою взаємопов'язані й окремо існувати не можуть, оскільки свобода праці у праві на працю отримує конкретні санкціоновані державою гарантії, а суб'єкт трудових відносин користується правом на працю в рамках принципу свободи праці, отримуючи широке коло можливостей. Свобода праці без права на неї стає вразливою й незабезпеченою гарантіями [664, с. 86-92].

Одним з основних елементів права на працю, повторимось, є право на справедливі і сприятливі умови праці. Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права містить детальний перелік усіх складників конструкції «справедливі і сприятливі умови праці», які умовно можна назвати «формулою» таких умов праці, розробленою міжнародною спільнотою держав і закріпленою в тексті цього Пакту. Елементи зазначені в цьому міжнародно-правовому документі, не є вичерпними, тому у формулюванні навмисно використовується зворот «зокрема»: «... держави визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема...». Іншими словами, в Пакті закріплюються мінімальні стандарти цих умов. При цьому кожна держава у своєму законодавстві може конкретизувати й розширяти перелік останніх з метою поліпшення умов праці і становища трудівників на внутрішньодержавному рівні. Отже, формула «справедливі і сприятливі умови праці» за змістом розглядуваного Пакту включає такі елементи: винагороду, яка забезпечувала б усім трудящим: (а) справедливу зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності; (б) задовільне існування для них самих та їх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки й гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі посади виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля й розумне обмеження робочого часу.

Отже, маємо досить просту формулу: справедлива зарплата + безпека праці + рівні можливості + право на відпочинок = справедливі і сприятливі умови праці.

Варто окремо зупинитися на питанні про рівні можливості. У першу чергу тут ідеться про недопущення дискримінації в галузі праці і занять – одному з найактуальніших і найгостріших питань міжнародного трудового права на всіх етапах його розвитку. На міжнародно-правовому рівні значущим кроком до подолання трудової дискримінації стало прийняття 25 червня 1958 р. в Женеві на 42-ї сесії Генеральної конференції МОП Конвенції № 111 щодо дискримінації в галузі праці і занять [261]. Як відзначили А. В. Альошина й В. А. Косівська, існуючі міжнародні стандарти щодо недопущення дискримінації в цілому становлять складний комплекс правових норм, що створює дієвий механізм захисту прав таких працівників, які зазнали дискримінації [41, с. 98].

Отже, розглядуваний Пакт до справедливих умов праці відносить винагороду за працю, в тому числі вимогу рівної винагороди за працю рівної цінності, без відмінностей (дискримінації), а також однакові можливості просування в роботі виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації. Зауважимо, що ці питання справедливої винагороди за працю є дискусійним. У деяких країнах сторони трудових відносин самі встановлюють розмір заробітної плати у трудовому договорі, а тому така заробітна палата вважається справедливою. В Україні принцип свободи визначення умов трудового договору стосовно розміру заробітної плати законодавчо обмежений установленим мінімальним розміром оплати праці. При прийнятті на роботу враховуються тільки кваліфікація і трудовий стаж працівника, а жінкам гарантуються умови праці й заробітна плата, не гірші тих, якими користуються чоловіки. Проте така гарантія не означає, що умови праці чоловіків можна погіршувати. Рівноправність між чоловіками й жінками у трудових відносинах захищено положеннями згаданих міжнародно-правових документів – Декларацією (п. 1 ст. 23) й Пактом (абз. 1 ст. 7).

При виникненні розбіжностей між сторонами трудових відносин в оцінюванні питання справедливості оплати праці спір може бути розглянуто судом. При цьому необхідно враховувати, що ст. 7 Пакту закріплює не тільки право на справедливий розмір заробітної плати, а й сам факт її наявності при виконанні інших умов, зазначених раніше. Отже, невплата або затримка заробітної плати може бути кваліфікована як порушення міжнародних стандартів, викладених у ст. 7 Пакту, якою закріплено право людини на справедливі умови праці.

Декларація МОП стосовно цілей і завдань [547], яка є Додатком до Статуту Міжнародної організації праці, містить урочисте зобов'язання цієї організації сприяти прийняттю державами світу програм, що мають на меті захист життя і здоров'я працюючих на всіх видах робіт. Міжнародні норми для кожної окремо взятої країни можуть бути об'єктом дослідження, співставлення, запозичення і практичного використання як взірця, визнаного світовою спільнотою. Стаття 9 Конституції України закріплює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства держави. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції, можливе лише після внесення відповідних змін до неї. Тому ратифіковані міжнародні акти стають частиною національного законодавства й повинні використовуватися державними, судовими і правоохоронними органами разом з іншими внутрішніми нормативно-правовими актами.

Значення права на справедливі умови праці як одного з основних прав індивіда підкреслюється ще й тим, що воно закріплюється в найважливіших міжнародно-правових документах. Однак науковці частіше звертають увагу на такі окремі складники цього права, як належні, безпечні і здорові умови праці, чи на окремі питання щодо оплати праці трудівникам та їх дискримінації. Національне законодавство не містить дефініції конструкції «справедливі умови праці» й оперує іншими поняттями. Але ж у міжнародно-правових актах застосовується саме категорія «справедливі умови праці». З урахуванням цього

цілком очевидною є потреба в більш ґрунтовному вивченні проблематики правового регулювання справедливих умов праці, адже чинне трудове законодавство України потребує вдосконалення в напрямку приведення його у відповідність до міжнародних і європейських стандартів.

Соціально справедливим є такий стан трудових відносин, за якого інтереси працюючого й роботодавця реалізуються на засадах соціального діалогу. Це, однак, не виключає необхідності захисту з боку держави інтересів працівника як більш слабкої сторони трудового договору. Незважаючи на те, що чинний КЗпП України термін «справедливість» ні у главі I («Загальні положення»), ні в інших главах не згадує, основою перспективного трудового законодавства має стати саме принцип справедливості, покликаний упорядкувати й забезпечувати взаємодію всіх складових ланок механізму правової регламентації трудових відносин [579, с. 60, 61].

В ухваленій МОП Декларації про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [150], в якій зазначається, що в межах концепції гідної праці всі держави зобов'язані вживати заходи для досягнення важливих завдань у таких сферах, як трудові права, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог.

Забезпечення належних і справедливих умов праці – це той мінімум соціальних і виробничих гарантій та умов, який має бути надано людині у процесі праці. Право на справедливі умови праці об'єднує в собі комплекс прав, які захищають індивіда у статусі працівника. До нього входить право (а) на безпечні і здорові умови праці, (б) на справедливу оплату праці, (в) на відпочинок, (г) на рівноправність і заборону дискримінації. Передусім звернімо увагу на те, що право на справедливі умови праці не може бути реалізовано без права на справедливу оплату праці. Основоположну роль у міжнародно-правовому регулюванні оплати праці відіграють норми (стандарти), закріплені в найважливіших міжнародно-правових актах. Зазначимо, що в Загальній декларації прав людини сформульовано пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини. Звернімося ще раз до ст. 23 цієї

Декларації, де вказано, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття [178].

Як підкреслює О. М. Ярошенко, міжнародні договори в царині регулювання праці поділяються на ті, що виконуються самостійно, й ті, що самостійно виконуватися не можуть. За допомогою цього держава вирішує проблему диференціації своїх міжнародних зобов'язань, поділяючи їх на 2 групи. Першу утворюють зобов'язання, які держава бере на себе і з моменту набрання чинності міжнародним договором готова забезпечити їх виконання; другу – зобов'язання, реалізацію яких держава через різні причини не здатна забезпечити в цей момент. І доки в державі не з'являться певні можливості, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти [665, с. 12].

Важливим кроком на шляху поліпшення умов праці й захисту від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві стало прийняття Європейською комісією нової Стратегічної рамкової програми Євросоюзу з охорони здоров'я й безпеки праці на робочому місці на 2014–2020 роки [9], яка визначає стратегічні цілі і превалюючі завдання для гігієни й охорони праці на виробництві, основні напрямки робіт та інструменти для вирішення цих цілей і завдань.

Щороку OHSА (Європейське агентство з безпеки й гігієни праці) підводить підсумки травматизму по всьому світу. Щороку понад 4 тис. людей праці гинуть у результаті нещасних випадків на виробництві, й понад 3 млн стають потерпілими внаслідок таких випадків. Близько чверті працівників вважають, що їх здоров'я й безпека знаходяться під постійною загрозою, стільки ж – що вже знаходяться під впливом шкідливих і (або) небезпечних умов праці. Як наслідок – страждають люди, страждає й економіка країн. За приблизними розрахунками OHSА Німеччина втрачає у продуктивності 3,1% ВВП через нещасні випадки, а витрати Великої Британії на соціальне забезпечення теж пов'язані з численними випадками травматизму, становлять понад 2,3 млн фунтів щорічно. OHSА також звертає увагу на те, що запобігання

ризикам і пропаганда безпеки праці сприяють благополуччю і здоров'ю працівників, покращує продуктивність і конкурентоспроможність окремо взятої компанії. Звіт цього Агентства про соціально-економічні витрати виробництва, пов'язані з охороною праці й нещасними випадками, показав, що 1 євро, вкладений у профілактику травматизму, повертає компанії від 1,29 до 2,89 євро. Отже, інвестування у здоров'я й безпеку на робочому місці вигідно як працедавцеві, так і працівникові [606, с. 193].

Рамкова програма, прийнята ЄС, визначає стратегії, пріоритети й загальні цілі всіх країн Європи, оскільки як проблеми кожної держави, в принципі однакові, то й програма досить універсальна. До того ж учасники Європейської комісії свої успіхи, досягнуті у справі поліпшення умов праці за останні 25 років, відносять саме до узагальненого законодавства й політичних дій у цій царині. Нова Стратегія ЄС з гігієни й охорони праці на 2014–2020 роки підготовлена на підставі результатів оцінки попередньої Стратегії ЄС з охорони праці на 2007–2012 роки, публічних консультацій і пропозицій таких заінтересованих учасників, як інститути ЄС, соціальні партнери, тристоронній Консультативний комітет з охорони здоров'я й безпеки на робочому місці і Комітет трудових інспекторів.

Ця Стратегія окреслює три основні проблеми у сфері гігієни й охорони праці на робочому місці, наголошуючи на необхідності: поліпшення виконання існуючих правил охорони праці введенням у трудовий процес ефективних і дієвих стратегій запобігання ризикам; покращання профілактики професійних захворювань шляхом усунення існуючих і нових виникаючих ризиків; урахування старіння (зношення) робочої сили ЄС.

Стратегія пропонує усунути ці проблеми за рахунок досягнення таких семи ключових стратегічних цілей: зміцнення національних стратегій охорони здоров'я й безпеки шляхом координації національної політики і взаємного навчання; надання практичної підтримки й допомоги підприємствам для кращого дотримання правил техніки безпеки шляхом використання практичних інструментів і допомоги в їх освоєнні (таких, як оцінювання ризиків,

наприклад, веб-платформа, яка надає галузеві інструменти для цього); поліпшення державами – членами ЄС оцінювання ефективності діяльності національних інспекцій праці; спрощення в разі необхідності існуючого законодавства для усунення непотрібних адміністративних труднощів, збереження при цьому високого рівня захисту здоров'я й безпеки працівників; урахування старіння робочої сили в Європі й покращання профілактики професійних захворювань шляхом оцінювання існуючих і нових ризиків (таких, як наноматеріали, зелені технології й біотехнології та ін.); поліпшення процесу отримання статистичних даних та інструментів моніторингу; зміцнення координації з такими міжнародними організаціями, як МОП, ВООЗ, ОЕСР та іншими партнерами з метою зменшення нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і покращання умов праці в усьому світі.

У більшості європейських країн працівники та їх організації мають доволі сильний вплив на весь процес, починаючи від розроблення законодавства й закінчуючи реальним введенням його в дію на робочих місцях. Тому співпраця між роботодавцем і працівниками на виробництві служить фундаментом для створення сприятливих умов праці, для поліпшення яких потрібно більше, аніж просто зміна національних законів. Це досягається шляхом використання інформації, навчання й консультацій з працівниками та їх представниками. Крім того, надзвичайно важливим є також внесок належним чином поінформованих роботодавців.

Для стимулювання роботодавців треба постійно наголошувати, що прямі й непрямі фінансові втрати компанії є наслідком виробничих нещасних випадків. Економічний підхід до проблем охорони праці, звичайно ж, необхідний, але його недостатньо, оскільки ця проблема пов'язана з життям і рівнем життя працюючих. Хоча питання умов праці стосуються, як правило, працівників і роботодавців, воно повинно бути не менш важливим також для державної влади й суспільства в цілому, оскільки життя, здоров'я й безпека для трудівника є цінностями, гарантованими Конституцією України. Більше того, неможливо

відокремити проблеми охорони праці від таких елементів умов праці, як тривалість робочого часу, зарплата, час відпочинку, відпустки. Покращання одного із цих компонентів часто впливає на якість інших. Компетентні органи державної влади із залученням роботодавців і профспілок зобов'язані організовувати інформаційні кампанії і провадити відповідні дослідження з метою поліпшення стандартів у галузі охорони і умов праці.

Питанням безпеки й гігієни праці присвячено низку конвенцій і рекомендацій МОП. Так, Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р. [252] і відповідна Рекомендація № 164 [487] передбачають механізми впровадження, реалізації й перегляду послідовної національної політики в галузі охорони праці, в тому числі механізми забезпечення консультацій за участю роботодавців, працівників та їх організацій, а також механізми реалізації такої політики на підприємствах. Крім того, прийняті у 2006 р. нова Конвенція МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці [264], й відповідна Рекомендація № 197 [488] підтверджують актуальність попередньої Конвенції № 155, передбачаючи національний системний підхід до управління охороною праці, а також поступове формування культури профілактики. Вартий уваги й той факт, що Україною ратифіковано вказані конвенції МОП з питань безпеки й гігієни праці, а також № 176 – про безпеку й гігієну праці в шахтах; № 174 про запобігання великим промисловим аваріям; № 161 про служби гігієни праці; № 184 про безпеку й гігієну праці в сільському господарстві; № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві; № 81 про інспекцію у промисловості й торгівлі.

Зобов'язання держав у сфері охорони праці закріплені в Європейській соціальній хартії (переглянутій), прийнятій у рамках Ради Європи в 1996 р., у ст. 3 якої вказано, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні і здорові умови праці держави, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, зобов'язуються: розробити, здійснювати й

періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни й виробничого середовища.

Ще раз звернімо увагу на те, що право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці є конституційним правом, установленим ст. 43 Конституції України. Крім того, Конституція проголосила право людини на охорону здоров'я (ст. 49). Зазначимо, що в національному законодавстві про право на зазначені умови праці йдеться в багатьох нормативно-правових актах. Так, КЗпП України закріплює право на здорові й безпечні умови праці (ст. 2), у ст. 6 Основ законодавства про охорону здоров'я встановлено право на охорону здоров'я, що передбачає серед іншого право на безпечні і здорові умови праці. Також згідно з ч. 1 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» державна політика в цій галузі визначається відповідно до Конституції України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці.

У науці трудового права належні, безпечні і здорові умови праці розглядаються найчастіше як комплекс умов праці, кількості і якості обладнання, порядку і способів його використання, як стан робочого приміщення й навколишнього середовища [195, с. 71]. Іншими словами, до належних, безпечних і здорових умов праці відносять, як правило, матеріальний складник забезпечення процесу праці. У цьому контексті Україні необхідно ратифікувати Конвенцію МОП № 170 про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві, ухвалену у зв'язку з великою кількістю аварій на різних промислових об'єктах, що супроводжувалися витоком небезпечних хімікатів, отруєнням працівників. Цей міжнародно-правовий акт передбачає відповідальність роботодавця за ідентифікацію й переміщення хімічних речовин та їх отруйний вплив на працюючих.

У всьому світі поширюється усвідомлення того, що професійні захворювання й нещасні випадки на виробництві пагубно впливають не тільки на життя окремих працівників, їх сімей, на їх здатність продовжувати працювати, а й на продуктивність і прибутковість підприємств, тобто, врешті-решт, на добробут усього суспільства. Важливим стає розуміння, що охорона

праці розпочинається зі свідомого ставлення кожної людини до власної безпеки на робочому місці.

Основні принципи, цілі й завдання захисту здоров'я й життя працівників, як уже відзначалось, знайшли своє закріплення в міжнародних актах універсального й регіонального рівнів, що свідчить про досить послідовну політику держав і міжнародних організацій щодо охорони праці. Значний внесок у розроблення міжнародно-правових актів, у яких знайшли закріплення положення про охорону праці, внесено ООН. У 1948 р. Генеральною Асамблеєю ООН було прийнято Загальну декларацію прав людини, в ч. 1 ст. 23 якої проголошується, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці й на захист від безробіття [178].

Основні положення, в яких розроблені конкретні міжнародні стандарти, що регламентують безпеку й гігієну праці, містяться в низці конвенцій і рекомендацій МОП. Підкреслимо, що останні відіграють принципово важливу роль у подальшому розвитку міжнародних стандартів з питань охорони праці. Визначені у них норми належать до норм так званого міжнародного «м'якого права» (*soft law*). Ведучи мову про їх значення і відзначаючи, що вони є важливими елементами міжнародної нормативної системи, О. М. Малиновський констатує, що норми актів міждержавних організацій, які мають рекомендаційний характер, безпосередньо регулюють міжнародні відносини, сприяють процесу створення договірних і звичайних норм міжнародного права, а також впливають на вдосконалення національних правових систем за допомогою відображення положень, які вони містять у внутрішньодержавному законодавстві [326, с. 28].

Важливо відзначити, що прийняті МОП норми становлять собою узгоджену волю держав, а також те, що й процедура прийняття на Міжнародній конференції праці конвенцій і рекомендацій МОП і механізм контролю останнього за їх дотриманням державами багато в чому мають подібний характер. У цілому всі міжнародні акти МОП, присвячені безпеці й гігієні

праці, можна поділити на 2 групи: (а) акти, що містять загальні принципи правового регулювання охорони праці (Конвенція № 155 і Рекомендація № 164 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище; Конвенція № 161 і Рекомендація № 171 про служби гігієни праці) й (б) акти про захист від окремих виробничих ризиків (Конвенція № 115 і Рекомендація № 114 про захист від іонізуючої радіації; Конвенція № 139 і Рекомендація № 147 про боротьбу з небезпекою, спричиненою канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах і заходи профілактики) [322, с. 153].

У Конвенції МОП № 155 про безпеку та гігієну та виробниче середовище [252] зазначається, що метою національної політики в цій сфері є попередження нещасних випадків і уникнення пошкодження здоров'я, що мають місце у процесі трудової діяльності, шляхом зменшення до мінімуму (наскільки це обґрунтовано і практично може бути здійснено) причин небезпеки, властивих певному виробничому середовищу (ст. 4). Для досягнення поставлених цілей Конвенцією сформована розгорнута система заходів, які поділяються на ті, що здійснюються (а) на рівні національному й (б) на рівні підприємства. До першої групи заходів можна віднести визначення умов, регулюючих: а) проектування, будівництво і планування підприємств; б) введення їх в експлуатацію; в) переобладнання і зміну їх призначення, безпеку технічного обладнання, що використовується в робочому процесі, безпеку виробничих процесів і речовин, контакт з якими необхідно заборонити, обмежити або поставити в залежність від дозволу або контролю компетентного органу (органів); г) проведення розслідувань, коли нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання або будь-яке пошкодження здоров'я свідчать про серйозні порушення щодо безпеки й гігієни праці. Заходи, що вживаються на рівні підприємства спрямовані, у свою чергу, на співпрацю представників працівників підприємства з роботодавцем у галузі безпеки й гігієни праці. Працівники або їх представницькі органи на підприємстві відповідно до національного законодавства й існуючої практики наділяються повноваженнями розглядати всі аспекти безпеки й гігієни праці, пов'язані з їх роботою, а роботодавці

консультують їх щодо цих питань. Для цього за взаємною згодою працівників і роботодавця на підприємство можуть бути запрошені позаштатні радники.

Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці [263] визначає: (а) принципи національної політики із цього питання, (б) функції служб гігієни праці, (в) організацію служб охорони праці, (г) умови їх діяльності. Що стосується організації служб гігієни праці, цим документом формулюється низка вимог: положення про створення служб гігієни праці встановлюються за допомогою законів або правил, укладення колективних договорів або в інший спосіб за погодженням між роботодавцем і трудівниками. Умови діяльності цих служб окреслені у статтях 9 – 15 Конвенції. Ці служби здійснюють свої функції відповідно до національного законодавства й у співпраці з іншими службами підприємства, що займаються медичним обслуговуванням.

Серед актів МОП про захист від окремих виробничих ризиків вагоме значення має Конвенція № 115 про захист працівників від іонізуючої радіації [262], яка закріплює систему заходів з охорони праці в цій галузі. Для різних категорій трудівників встановлюються максимально допустимі дози іонізуючої радіації, які можуть випромінюватися зовнішніми або внутрішніми (стосовно організму) джерелами, й максимально допустиму кількість радіоактивних речовин, що можуть потрапляти в організм людини. Зазначені показники постійно переглядаються у світлі нових знань і відкриттів.

Важливу роль у цій сфері відіграє також Конвенція МОП №139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики [251]. Відповідно до її положень кожна держава, яка ратифікує цю Конвенцію, періодично визначає канцерогенні речовини й агенти, вплив яких на працюючих є забороненим або підлягає затвердженню чи контролю. Ця держава має уживати всіх заходів для заміни канцерогенних речовин та агентів неканцерогенними або менш шкідливими речовинами й агентами. Під час вибору інших речовин та агентів обов'язково враховуються їх канцерогенні, токсичні та інші властивості. Для контролю за застосуванням положень цієї Конвенції кожна держава

зобов'язується забезпечити підприємства відповідними інспекційними службами й бути впевненою, що відповідна інспекція здійснюється.

На пострадянському просторі також зроблені певні кроки у справі розроблення загальних заходів щодо охорони праці трудящих. Так, у 1994 р. Україною підписано Угоду про співпрацю в галузі охорони праці [580], згідно з якою її учасники здійснюють узгоджену діяльність у цій галузі за відповідними напрямками, що охоплюють: встановлення вимог з охорони праці до машин, механізмів, іншої продукції виробничого призначення, нових речовин, матеріалів, технологій і проєктованих об'єктів; створення більш ефективних засобів індивідуального й колективного захисту, сучасних матеріалів для їх виготовлення, здійснення обов'язкової сертифікації устаткування й зазначених засобів захисту; розроблення й реалізація міждержавних програм і технічних проєктів, спільне проведення найважливіших науково-дослідницьких робіт; удосконалювання порядку розслідування й обліку нещасних випадків на виробництві, а також відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, що пов'язано з виконанням ними трудових обов'язків; сприяння регулярним контактам і консультаціям між органами державного управління охороною праці, нагляду й контролю в цій сфері, а також відповідними науково-дослідними організаціями та ін.

Для залучення уваги світової громадськості до масштабів цієї проблеми, а також для вирішення питання, яким чином створення і просування культури охорони праці може сприяти зниженню щорічної смертності на робочому місці, МОП оголосила 28 квітня Всесвітнім днем охорони праці. Уперше цей день було відзначено світовою спільнотою у 2003 р. Ідея його проведення бере початок від Дня пам'яті загиблих працівників, уперше проведеного американськими й канадськими трудящими в 1989 р. в пам'ять про постраждалих або загиблих на робочому місці. За інформацією МОП: а) у всьому світі професійні захворювання є головною причиною смертності, пов'язаною з виробничою діяльністю; б) щорічно з 2,34 млн смертей на

робочому місці лише 321 тис. відбувається внаслідок нещасного випадку; в) причина інших 2,02 млн смертельних випадків (5500 смертей на день) – різні види професійних захворювань. Ця оцінка є свідченням неприйняттого дефіциту гідної праці [110].

Технологічний розвиток, інтенсивний вплив конкуренції стрімко змінюють умови праці, її процеси й організацію. Першочергове значення належить законодавству, але самого по собі його недостатньо для управління цими змінами й попередження нових виробничих небезпек і ризиків. Підприємствам треба постійно реагувати на них, розробляти ефективні засоби у виді динамічних стратегій управління. Питання промислової безпеки стають на одну сходинку з проблемами охорони навколишнього середовища, набуваючи рівня національної безпеки, техносфера стала становити для людини серйозну небезпеку. Звичайно, під час трудової діяльності хвороб і травм можна уникнути, а бідність не може служити виправданням неухаги до безпеки і здоров'я людини праці.

Запровадження систем охорони здоров'я і професійної безпеки персоналу на рівні підприємства справляє позитивний вплив як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність, що в даний час визнається в усьому світі урядами, роботодавцями і працівниками. Підприємства виявляють заінтересованість в ефективності й демонстрації можливостей управління охороною праці і професійною безпекою трудящих. Сучасні політичні й соціально-економічні процеси в Україні викликають необхідність переходу від реагування на факти настання нещасних випадків, аварій на виробництвах і ліквідації їх наслідків, на більш ефективну систему – попередження виникнення і зниження ризиків небезпек на робочому місці, загрози життю або здоров'ю працюючих.

Потреба втілення в життя міжнародних стандартів щодо охорони праці в Україні набуває особливого практичного значення через прагнення держави інтегруватися до ЄС. Це зумовлено підписанням і ратифікацією Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Держава взяла на себе

зобов'язання забезпечувати поступову адаптацію національного законодавства до законодавства ЄС відповідно до напрямків, окреслених в Угоді, й ефективно їх виконувати. Для цього Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням затвердив План заходів щодо імплементації положень Угоди [446].

Право на охорону праці належить до невід'ємних прав людини, записаних у таких фундаментальних міжнародних документах, як Загальна декларація прав людини (1948 р.) і Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1976 р.). Члени ЄС надають величезного значення питанням гігієни й охорони праці. Охорона здоров'я та охорона праці трудівників на робочому місці є головним пріоритетом законодавчих і виконавчих органів влади у країнах Євросоюзу.

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

Отже, цілеспрямована діяльність щодо поліпшення умов праці вимагає: (1) удосконалення системи профілактики професійних захворювань; (2) вжиття різних заходів – семінарів, конкурсів тощо, спрямованих на залучення уваги до питань охорони праці; (3) розуміння роботодавцем і працівниками важливого

значення правил та інструкцій, розроблених для захисту праці й поважливого ставлення до них.

Ведучи мову про розвиток прав і свобод людини в цілому й безпосередньо про її трудові права в усьому їх різноманітті, включаючи право на справедливі і сприятливі умови праці, варто відзначити, що універсальні міжнародно-правові стандарти у цій царині склалися протягом тривалого часу й зіграли найважливішу роль у становленні сучасної культури, в розумінні права, в організації життєдіяльності держави й суспільства. Разом із тим система прав і свобод індивіда – це живий постійно змінюваний організм. І справа не тільки в розвитку поколінь цих прав, а й у наповненні різних юридичних категорій правозахисної сфери новим змістом в умовах мінливого світу й апробації нових механізмів їх забезпечення.

Висновки до Розділу 2

1. Конституційне право на належні, безпечні і здорові умови праці повинне забезпечуватися шляхом: (1) поліпшення інформування, навчання і співробітництва працівників і роботодавців; (2) удосконалення системи запобігання нещасним випадкам на виробництві і професійним захворюванням; (3) орієнтування роботодавців на втілення на виробництві заходів з безпеки й гігієни праці як засобу підвищення продуктивності праці; (4) ідентифікації й оцінювання можливих нових професійних ризиків; (5) координації діяльності всіх суб'єктів правовідносин у сфері безпеки й гігієни праці; (6) удосконалення і спрощення нормативних документів, що регулюють відносини в цій царині на робочому місці.

2. Зазначено, що збалансування інтересів у трудовому законодавстві є одним із найпоширеніших у процесі пізнання серед новітніх досліджень і виражається як уособлена детермінанта справедливості, пропорційності та об'єктивності в оптимальному поєднанні відносин між працівником й роботодавцем, індивідуального і колективного, приватного та публічного,

державного та локального, диспозитивного й імперативного, а також як явище, яке акумулює в собі рівновагу між метою трудового законодавства та засобами її досягнення.

3. Головна мета модернізації трудових відносин в Україні загалом та регіонах зокрема, – збалансування інтересів роботодавців і працівників з метою фінансового зростання й на цій основі забезпечення розвитку трудового потенціалу, соціального миру, стабільності в країні. При створенні юридичного механізму збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці в Україні фундаментом має стати нова, якісна система трудових відносин з належними, безпечними і здоровими умовами праці, що здатна забезпечити соціальну злагоду, реальні економіко-правові умови підвищення економічної активності населення, збільшення його доходів й зменшення суспільного розшарування, де держава в першу чергу має використовувати всі наявні в її розпорядженні засоби впливу

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

5. Зауважено, що сьогодні зростає нагальна потреба в узгодженні інтересів працюючих і роботодавців, тобто саме тих суб'єктів, які мають протилежні інтереси передусім в економічній сфері. Ця проблема спрямована на збалансування інтересів працівників і роботодавців щодо використання найманої праці, зменшення соціальної напруги й забезпечення суспільної справедливості. Правовою формою такого балансу виступають гідні умови праці як засіб координації інтересів між працівниками й роботодавцями з метою досягнення високого рівня життя працюючих і членів їх сімей.

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

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

7. Для створення сучасного ефективного трудового законодавства й вдосконалення права на належні, безпечні та здорові умови праці, Україна повинна використовувати міжнародний досвід, спираючись на міжнародно-правові акти і нормотворчу практику Міжнародної Організації Праці, які є своєрідним стандартом, на який треба рівнятись. Саме тому з упевненістю можна сказати, що в концептуальному і нормативному контексті Конституції України, право на працю, на належні безпечні і здорові умови праці має ранг, однаковий з усіма іншими конституційними правами й свободами людини і громадянина в Україні та посідає провідне місце в системі конституційних прав у сфері праці.

РОЗДІЛ 3

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Централізоване правове регулювання умов праці

Життя кожної сучасної держави, суспільства й окремої людини тісно пов'язано з певним його регулюванням. Видатний австрійський правник Г. Кельзен із цього приводу зазначав: якщо людина живе разом з іншими людьми в групі, у свідомості останніх виникає ідея, що деяка поведінка є правильною, а якась не є такою. Інакше кажучи, члени такої групи мають вести себе за певних обставин відповідним чином. Фундаментальним є й те, що людина у групі сприймає взаємну поведінку згідно із цими нормами[221, с. 273].

Під поняттям «регулювання» вченими розуміється форма управління, за якої параметри функціонування й розвитку керованої підсистеми утримуються на заданій керуючою підсистемою траєкторії на засадах принципу зворотного зв'язку за критичних значень цих параметрів або за їх відхиленнями. Теоретики права, які порушували проблематику регулювання, теж виокремлюють таку категорію, як «саморегулювання» (або «автоматичне регулювання»), під яким мається на увазі форма управління відповідною структурою, в контексті якої керований об'єкт самостійно реагує на впливи зовнішнього середовища з метою встановлення й підтримки заданого режиму функціонування і траєкторії його розвитку [565, с. 496-497]. За цією ж логікою вчені виокремлюють такі методи регулювання, як «зовнішнє регулювання» і «внутрішнє регулювання»[89, с. 206, 208; 148, с. 342; 171, с. 34-35; 645, с. 151-156; 651, с. 80-85; 660, с. 302-305; 659, с. 207-211; 650, с. 107-114].

Аналізуючи сутність регулювання, ми повинні вести мову саме про встановлення обов'язкових правил поведінки й діяльності, саме того громадського порядку, який забезпечує належну стабільність і динаміку. При цьому, як зазначає Ю. О. Тихомиров, «серед способів регулювання

найважливіше місце займає право, оскільки саме правове регулювання має найбільший потенціал дії». Указане, на його думку, «вирішальною мірою пояснюється фактичним зв'язком права й держави» [563, с. 6]. Утім, попередньо зауважимо, що в сьогочасних умовах розглядувана категорія не може зводитися лише до окресленого зв'язку, що також впливає із цього поняття, яке, як ми вже зазначили, з огляду на методи здійснення досліджуваного процесу поділяється на регулювання зовнішнє і внутрішнє саморегулювання.

Що ж стосується категорії «правове регулювання», зауважимо, що вона належить до основних і найскладніших категорій юридичної науки [36, с. 264] й у жодному разі не може розглядатися як синонім поняття «правовий вплив», оскільки є його формою. При цьому Т. Ю. Фалькіна справедливо наголошує, що правове регулювання є основною формою правового впливу, оскільки право створюється саме для регулювання суспільних відносин [588, с. 10-11]. Поняття «правове регулювання» не є тотожним і термінам «правотворчість» і «нормотворчість». На цю обставину звертає увагу М. В. Долгополова, підкреслюючи, що правотворчість «становить собою спонтанний процес формування норм права (правотворення) в перебігу взаємодії людей у суспільстві». Такий спонтанний порядок правотворення, на її думку, не є несвідомим чи хаотичним, а виступає результатом усвідомленої взаємодії людей, коли вони «знаходять» такі правила поведінки, які забезпечують «виживання» людської спільності і які «працюють» на збереження й досягнення успішного її розвитку. Правове регулювання – це процес упорядкування суспільних відносин, за допомогою якого мимовільно, без впливу ззовні формуються у суспільстві норми права, тобто правові приписи, що встановлюються державою в нормативно-правових актах [160, с. 13-14].

Загалом же необхідно звернути увагу на те, що «правове регулювання», як досить складна юридична категорія, в межах універсального підходу до сьогодні теоретиками права належним чином не розглядалась. Із введенням у науковий обіг цього поняття радянські вчені розглядали правове регулювання,

як правило, як юридичний вплив держави на свідому діяльність людей [34, с. 7; 622, с. 79; 638, с. 35], хоча, приміром, Ю. К. Толстой у той же період часу наголошував, що таке регулювання стосується лише того впливу на людей, який належить до реалізації норм права у правових відносинах [568, с. 6-7]. Складність юридичної сутності правового регулювання підкреслював ще за радянських часів С. С. Алексєєв, який під цим поняттям пропонував розуміти результативний нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини, який чиниться за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) з метою впорядкування, охорони й розвитку цих правовідносин відповідно до суспільних потреб [37, с. 5]. Означений підхід (його можна назвати симбіозом інструментального й нормативно-етатичного підходу) широко використовується й у сучасній теорії права. Наприклад, В. М. Соловйов під розглядуваним поняттям розуміє владний вплив на суспільні відносини, який здійснюється державою за допомогою всіх юридичних засобів з метою закріплення, впорядкування, розвитку й охорони цих відносин і який спрямований на відображення й узгодження суспільних інтересів для розвитку основних сфер зазначених відносин [522, с. 27].

Поряд із цим, поняття «правове регулювання» в юридичній доктрині розглядається в межах нижченаведених підходів до його розуміння, а саме: соціологічного, з позиції якого означене регулювання осмислюється як мультифакторний процес, що об'єктивно виявляється в контексті всієї соціальної дійсності, у якій реальне юридичне життя має зв'язок зі суспільною практикою; інформаційного, в контексті якого правове регулювання розуміється як втілення в доступному сприйняттю вигляді для адресатів права інформації про можливу й належну поведінку, про правила останньої в тій чи іншій формі (в законах, постановах, інших нормативних актах), про наслідки порушення цих правил; культурологічного (аксіологічного), в межах якого акцентується увага на цінності права та його загальносоціальному значенні, у зв'язку з чим правове регулювання розглядається як історично сформований

механізм розподілу й забезпечення соціальних інтересів, захисту тими чи іншими нормативними актами (законами, постановами) майнових та інших інтересів певних соціальних груп; нормативно-етатичного, за якого це регулювання зводиться до діяльності держави, яка є єдиним суб'єктом права, уповноваженим визначати його як правомірне чи неправомірне; інструментального, з позиції якого вказане регулювання тлумачиться в контексті правових засобів впливу на суб'єктів права [92, с. 25-26, 28-29].

Різні підходи до розуміння сутності правового регулювання дозволяють повною мірою осмислити правовий зміст і юридичну сутність означеної категорії, хоча окремі з них обмежують її вживаність у межах окремих галузей права, зокрема приватноправових. Щонайперше, це стосується нормативно-етатичного підходу до розуміння правового регулювання, який на сьогодні є досить поширеним серед учених. У той же час, як справедливо зазначає Н. І. Дівеева, пов'язувати правове регулювання лише з державою – хибний крок, адже, право, як особливий «нормативно-ціннісний регулятор», характеризується власним потенціалом, який дозволяє йому «відірватися» від держави, не втрачаючи при цьому ознаки повинності. Означене, на думку вченої, відбувається у зв'язку з тим, що право за свою природну основу має людину, її невід'ємні права. Крім того, суспільству в цілому, яке є саморегулюючою системою, не потрібно прямого державного втручання в усі сфери його діяльності. Тому за своєю сутністю державне регулювання суспільних відносин визначає не зміст, а межі свободи індивіда, межі його особистого права, попереджаючи тим самим зіткнення в суспільстві. Із цих причин індивідуальне правове регулювання не може пов'язуватися виключно ні з правозастосовною діяльністю (в тому числі державних органів), ні з казуальним регулюванням [155, с. 19].

У процесі аналізу правового регулювання звернімо увагу на теорію юридичної централізації й децентралізації Петражицького-Покровського, відповідно до якої існують 2 способи впливу на суспільні відносини, що використовуються у правовому регулюванні: (а) юридичної централізації, що

характерно для публічного права і (б) юридичної децентралізації, що характерно для права приватного [158, с. 96]. Як вбачається, пропонувані поділ правового регулювання на централізоване (імперативне) й децентралізоване (окремим видом якого є локальне правове регулювання й диспозитивне) повною мірою відповідає базовому поділу цього поняття на види загалом.

Звернімо також увагу на те, що в межах теорії Петражицького-Покровського, як зазначає О. А. Банчук, публічне право і метод централізації, характерний для нього, мають певні ознаки, а саме: (а) регулювання відносин відбувається з одного центру, яким є держава; (б) його норми є конкретно визначеними і вказують кожній особі на її права й обов'язки щодо держави; (в) суб'єктивні права й обов'язки держави за змістом є рівнозначними, а нездійснення прав визнається невиконанням обов'язків. Ознаками приватного права й методу децентралізації є: а) регулювання відносин відбувається з багатьох центрів, якими є окремі суб'єкти; б) обмеження діяльності держави в цій сфері є лише захистом того, що встановлено центрами; в) додатковий характер норм права полягає в тому, що їх застосовують, тільки якщо суб'єкти самі не врегулювали ці відносини; г) нездійснення суб'єктивних прав не є правопорушенням [61, с. 145].

Указаний підхід до розуміння видів досліджуваного поняття органічно застосовний у контексті питання правового регулювання умов праці в Україні, зокрема, якщо під методом децентралізації будемо розуміти локальне правове регулювання. Утім, зауважимо, що особливістю правового регулювання трудових відносин в Україні є те, що вони регламентуються розгалуженою системою нормативних актів, прийнятих органами різних рівнів, у тому числі за участю трудових колективів і професійних спілок. Так, у Рішенні Конституційного Суду України по справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 КЗпП України (справа про тлумачення терміна «законодавство») зазначається, що найбільш соціально важлива частина трудових відносин, що

охоплюється конституційним поняттям «засади регулювання праці й зайнятості», визначається лише законом, решта – законами, постановами Верховної Ради України, актами Президента України й Кабінету Міністрів України, актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, генеральними, галузевими, регіональними, тарифними та іншими угодами, які укладаються на двосторонній і тристоронній основі між представниками працівників і роботодавців і компетентним державним органом, а також актами (договорами), прийнятими на підприємстві, в установі чи організації власником або уповноваженим ним органом самостійно, разом чи за погодженням із трудовим колективом або профспілковим комітетом [491].

У рамках цього підрозділу дослідження розглянемо перший вид правового регулювання в контексті питання регулювання умов праці (другому виду правового регулювання буде присвячено підрозділ 3.2 цього дослідження).

Досліджуючи різні підходи до розуміння сутності централізованого способу правового регулювання, помічаємо, що централізоване правове регулювання у спеціальній науковій літературі досить часто йменують «публічне регулювання» [Див.: 338, с. 95; 478, с. 41], а також «публічно-правове» [Див.: 82, с. 3-6; 278, с. 827-833; 365; 469; 564] й «державно-правове» [Див.: 51; 116; 312, с. 138-140; 381, с. 30-35; 607, с. 165-167] регулювання, що цілком закономірно. Адже означене регулювання правових відносин, як уже зазначалося, передбачає регулювання соціальних відносин, здійснюване виключно державою. При цьому під правовою конструкцією «централізоване правове регулювання» вчені, як правило, розуміють: (а) загальнодержавне регулювання суспільних відносин законодавчими та іншими нормативними актами, що мають юридичну силу на всій території держави [295, с. 12-13]; (б) правове регулювання, здійснюване державними й муніципальними органами, іншими суб'єктами в рамках публічних владних повноважень, предметом якого є відносини фізичних осіб, організацій, інших суб'єктів права [208, с. 441].

Аналогічним чином централізоване правове регулювання розглядається

також юристами-трудоуниками. Зокрема, В. М. Соляник обстоює думку, що вказаний вид правового регулювання є регулюванням, за якого держава з єдиного, спільного центру прямо й безпосередньо (а) вноормовує поведінку суб'єктів громадсько-трудоуих відносин і (б) визначає межі децентралізованого регулювання [523, с. 4].

Що ж стосується безпосередньо конструкції «централізоване правове регулювання умов праці», слід звернути увагу на те, що її трактуванню вченими, на жаль, приділяється незначна увага. Сьогодні це поняття тлумачиться в занадто широкому сенсі й воно позбавлене достатньої конкретики. Так, І. Я. Кисельов під зазначеною юридичною конструкцією пропонує розуміти закріплення в законодавчому порядку однаковості умов праці [227, с. 39]. Дійсно, в загальному розумінні окреслений вид правового регулювання дозволяє стандартизувати умови праці в державі. Утім, з указаним тлумаченням означеного поняття не можна погодитись, адже, з одного боку, вказаний вид правового регулювання не обмежується лише встановленням однаковості умов праці (іншими словами, цей об'єктивний вияв досліджуваного централізованого правового регулювання не вичерпується стандартизацією умов праці, а встановлює також певний комплекс прав та обов'язків сторін відповідних відносин), з другого боку, законодавство про працю також указує на можливість встановлення неоднакових умов праці.

Узявши до уваги викладене, вважаємо, що для більш повного формулювання дефініції поняття «централізоване правове регулювання умов праці» необхідно визначити мету й завдання такого правового регулювання, а також його соціально-правову сутність, принципи й ознаки. Що стосується мети централізованого правового регулювання умов праці (як мети інституційного правового регулювання), зауважимо, що вона повністю відповідає меті правового регулювання загалом, тобто загальній меті правового регулювання, є похідною від останньої у сфері праці, тобто від мети галузевого правового регулювання трудового права України, й конкретизована саме проблематикою умов праці, тобто особливостями цього інституту.

З точки зору П. М. Рабіновича, мета правового регулювання становить собою бажаний результат діяльності, регламентованої нормативно-правовими актами [480, с. 28]. Мета галузевого правового регулювання трудового права України відображена у ст. 1 КЗпП України, згідно з якою вона спрямована на трудові відносини всіх працівників, підвищенню ефективності суспільного виробництва, сприяє поліпшенню якості роботи, зростанню продуктивності праці й піднесенню на цій основі матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства. У ч. 2 вказаної статті зазначається, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

З огляду на викладене доходимо висновку, що мета централізованого правового регулювання умов праці полягає у приведенні державою поведінки всіх роботодавців в належну або ж можливу модель поведінки щодо забезпечення умов праці таким чином, щоб найняті працівники могли гідно й ефективно здійснювати свої трудові обов'язки.

Аналогічним чином можна визначити також і правову конструкцію «завдання централізованого правового регулювання умов праці» (як завдання інституційного правового регулювання), які концептуально залежать від загальних завдань правового регулювання і є похідними від завдань відповідного галузевого правового регулювання. Зважаючи на це, зазначимо, що завдання централізованого правового регулювання умов праці – це зумовлені метою централізованого правового регулювання умов праці універсальні шляхи досягнення бажаної мети на території держави.

Що ж стосується соціально-правової сутності централізованого правового регулювання умов праці, то із цього приводу зазначимо, що в загальному сенсі вона полягає насамперед у тому, що повноважні органи державної влади розробляють і приймають нормативні акти у сфері праці, спрямовані на регламентацію різних аспектів відносин у відповідній царині, що стосуються вимог до забезпечення й охорони умов праці трудівників, з огляду на що в

державі культивується і впроваджується в практичну дійсність ідея гідної праці.

Конкретизуючи соціально-правову сутність централізованого правового регулювання умов праці, відмітимо багатоаспектність цього поняття, на яку, зокрема, звертав увагу М. А. П'янов [479, с. 4-9], а також на юридичну сутність і правову природу категорії «умови праці», визначені нами в підрозділах 1.2 і 1.3 цієї наукової праці. Отже, соціально-правова сутність централізованого правового регулювання умов праці полягає в нижченаведеному.

1. Централізоване правове регулювання умов праці є правовою регламентацією суспільних відносин у сфері праці (нормуванням їх), яка здійснюється компетентними державними органами у процесі нормотворчої діяльності, а також знаходить своє об'єктивне (фактичне) вираження в положеннях нормативно-правових актів трудового законодавства України і в їх реалізації. Та обставина, що це регулювання здійснюється у процесі нормотворчості, пов'язана з високим рівнем складності створення, зміни і скасування тих чи інших умов праці, на що вказують правила, стандарти і принципи нормотворчої діяльності в Україні. Досліджуване правове регулювання умов праці є не лише особливим способом стандартизації умов праці в державі, спрямованим на роботодавця, який має дотримуватися вимог до рівня умов праці, а й на саму державу, яка (а) орієнтована на впровадження в реальну дійсність конституційного положення про людину як найвищу соціальну цінність; (б) повинна дотримуватися зазначеного положення, в тому числі в нормотворчій діяльності, з урахуванням того, що вимоги до здійснення останньої унеможливають прийняття нормативних актів, розроблених таким чином, що у практичній дійсності вони погіршують умови праці трудівників.

Зважаючи на те, що умови праці не є однаковими для всіх категорій працівників, доходимо висновку, що централізоване правове регулювання умов праці безпосередньо спрямовано на встановлення загальних і спеціальних умов праці. Відповідно, загальні умови праці будуть закріплюватися в загальних нормах КЗпП України, а спеціальні – в тих нормах законодавства про працю,

якими впорядковуються спеціальні питання правового регулювання праці особливих категорій працівників (неповнолітніх, жінок, вагітних жінок, осіб з інвалідністю, надомників та ін.).

2. Централізоване правове регулювання умов праці продукує норми, які діють у державі і є доступними для ознайомлення з ними кожній людині, на яку вони поширюють свою дію. Важливою соціально-правовою особливістю централізованого правового регулювання умов праці є інформування суспільства про сукупність актуальних у державі стандартів умов праці, про наявні способи й засоби захисту працюючих від порушень вимог про належні умови праці і про юридичні наслідки недотримання встановлених у державі таких стандартів. Окрім того, потрібно звернути увагу на те, що прийняттю державою нормативно-правового акта передує аналіз його проекту повноважним суб'єктом і суспільством, представники якого можуть надавати нормотворцеві власні рекомендації й зауваження щодо норм, які мають бути прийняті (це повинна забезпечувати держава). Таким чином, розглядуване регулювання передбачає не лише інформування суб'єктів трудового права і всього суспільства про вже встановлені в державі стандарти умов праці, а й про ті стандарти, які плануються прийняти в перспективі, з огляду на що заінтересовані суб'єкти можуть: (а) заздалегідь підготуватися до змін цих стандартів, що робить зміни більш очікуваними і (б) взяти участь у зміні існуючих умов праці шляхом здійснення свого волевиявлення з приводу цих змін, якщо це є можливим.

3. Централізоване правове регулювання умов праці є функціонуванням правових норм про умови праці та їх реалізацією в практичній дійсності. У контексті дії права це регулювання є процесом і результатом розроблення, створення і практичного впливу правових норм (а також інших правових засобів), які впорядковують ті чи інші аспекти умов праці, на трудові правовідносини в державі. При цьому слід наголосити на тому, що розглядуваний підхід правового регулювання умов праці у функціональному й сутнісному сенсі виправдовує себе в умовах браку належних, ефективних

локальних (децентралізованих) правових механізмів саморегулювання суб'єктів трудових відносин у питаннях умов праці трудящих.

Соціально-правову сутність централізованого правового регулювання умов праці можна уточнити фактичним проявом цього регулювання, яке може бути зведене до категорії «законодавство». При цьому звернімо увагу на те, що термін «законодавство» досить широко використовується у правовій системі у своєму основному значенні – як сукупності законів та інших нормативно-правових актів, які регламентують ту чи іншу сферу суспільних відносин і є джерелами певної галузі права. У вже згадуваному нами Рішенні Конституційного Суду України по справі про тлумачення терміна «законодавство» із цього приводу зазначається, що у законах залежно від важливості і специфіки регульованих суспільних відносин, цей термін вживається в різних значеннях: в одних маються на увазі лише закони, в інших, – передусім кодифікованих, в поняття «законодавство» включаються закони та інші акти (Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України), а в деяких випадках – також і нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади. Поряд із цим, у КЗпП України термін «законодавство» в цілому вживається в широкому значенні, хоча його обсяг чітко не визначено. Утім, у контексті ч. 3 ст. 21 КЗпП України терміном «законодавство», на думку Суду, охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, а також постанови Верховної Ради, укази Президента, декрети й постанови Кабінету Міністрів України, прийняті відповідно до Конституції й законів України [491].

Отже, соціально-правовою особливістю централізованого правового регулювання умов праці є те, що воно може розглядатися тим засобом, за допомогою якого держава спрямовує дію мінімальних стандартів рівня умов праці на територію й осіб, на яких поширено дію законодавства про працю з урахуванням диференціації правового регулювання умов праці працівників [Див.: 202, с. 136-137; 247, с. 93-97; 290, с. 189-198; 510, с. 104-107] і того, що поняттям «законодавство» в цьому сенсі охоплюються:

1) міжнародні акти про умови праці, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. У цьому контексті централізоване правове регулювання умов праці полягає не в тому, що держава безпосередньо створює певні стандарти, в тому, що вирішивши долучитися до вже створених на міжнародному рівні відповідних стандартів, вона поширює їх дію на всю територію України. Серед цих міжнародно-правових актів слід назвати:

– міжнародні правові акти ООН, які в тій чи іншій частині врегульовують питання встановлення й охорони належних умов праці. Головним чином ідеться про такі міжнародні документи: (а) Загальна декларація прав людини прийнята і проголошена резолюцією № 217А(III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р., у ч. 1 ст. 23 якої зазначається, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці; (б) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий ГА ООН, у ст. 7 якого на держав-учасниць цього Пакту покладається обов'язок визнавати право кожного на справедливі і сприятливі умови праці. Окрім того, у ст. 10 закріплено обов'язок держав передбачати для матерів, дітей і підлітків особливі умови праці, а в п. «б» ч. 2 ст. 12 – поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього середовища й гігієни праці у промисловості загалом;

– декларації й конвенції МОП, у яких урегульовуються ті чи інші стандарти умов праці. Так, у Декларації МОП «Про основоположні принципи і права в сфері праці», ухваленій Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії [149] підтверджується, що ця Організація повинна як ніколи раніше використовувати всі свої ресурси в нормотворчій діяльності, в технічній співпраці й увесь дослідницький потенціал у всіх сферах своєї компетенції, в тому числі й такої, як умови праці. У рамках МОП розробляються і приймаються конвенції, які встановлюють загальні і спеціальні стандарти щодо умов праці. Серед таких міжнародно-правових документів, ратифікованих парламентом України, слід назвати: а) Конвенцію МОП № 149 про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу [255], яка застосовується до

всіх категорій осіб, які забезпечують сестринський догляд і сестринське обслуговування, незалежно від місця роботи персоналу. У ст. 6 цього документа зазначається, що сестринський персонал користується умовами, принаймні еквівалентними умовам інших працівників відповідної країни, що охоплюють: (а) тривалість робочого часу, куди входить регулювання й компенсація понаднормових і незручних годин роботи і змінної роботи, (б) щотижневий відпочинок, (в) щорічна оплачувана відпустка, (г) навчальна відпустка, (д) відпустка по вагітності й пологах, (е) відпустка по хворобі, (є) соціальне забезпечення; б) Конвенцію МОП № 176 про безпеку та гігієну праці на шахтах [258], положення якої застосовуються щодо всіх шахт. Особлива увага в указаному міжнародно-правовому акті звертається на регламентування комплексу запобіжних і захисних заходів на шахті. Передбачається, що під час задіяння запобіжних і захисних заходів роботодавець має оцінювати ризики і впливати на них у порядку пріоритетності: (а) усуває ризик, (б) контролює його у джерелі виникнення, (в) мінімізує за допомогою засобів, що охоплюють розроблення систем безпечної роботи, причому настільки, наскільки залишається ризик, (г) забезпечує використання індивідуального захисного спорядження, беручи до уваги те, що є доцільним, здійсненним і можливим, а також позитивну практику й дотримання належної обережності.

Є сенс звернути увагу на те, що Україною ще не ратифіковано низку конвенцій МОП, якими встановлюються спеціальні стандарти умов праці, а саме: № 172 про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах [256], № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу [257], № 177 про надомну працю [259], № 186 про працю в морському судноплаванні [250];

– регіональні міжнародно-правові акти, в яких закріплюються стандарти належних умов праці, зокрема Європейська соціальна хартія (переглянута), у статтях 2 і 3 якої проголошується, що всі працівники мають право на справедливі, а також на безпечні і здорові умови праці. Поряд із цим у ст. 22 зазначається, що працівники мають право брати участь у визначенні й поліпшенні цих умов і загалом виробничого середовища на підприємстві;

2) національні законодавчі акти, якими врегульовуються ті чи інші питання умов праці в Україні, а саме:

– Конституція України як Основний Закон держави, статті 43, 45 і 46 якої присвячені питанням праці та її умовам;

– Кодекс законів про працю України, в ч. 2 ст. 2 якого серед основних трудових прав трудящих визнається право на здорові й безпечні умови праці, тобто (як це зазначається в п. 5 ч. 1 ст. 88 Кодексу) на додержання з боку власника (чи уповноваженого ним органу) правил і норм з техніки безпеки, забезпечення робочого місця працівника необхідним освітленням, опаленням, вентиляцією, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, що негативно впливають на здоров'я трудівників, та ін. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний: (а) створити безпечні й нешкідливі умови праці (частини 1 і 2 ст. 153), (б) полегшувати й оздоровлювати їх (ст. 158), (в) до початку роботи за укладеним трудовим договором власник (чи уповноважений ним орган) роз'яснити працівникові його права й обов'язки, проінформувати під розписку про умови праці, про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства й колективного договору (п. 1 ч. 1 ст. 29).

Аналізуючи норми КЗпП України, треба звернути увагу на відповідні норми цього законодавчого акта, а саме: (а) у ст. 32 визначаються підстави й особливості зміни істотних умов праці; (б) у ч. 2 ст. 49-4 встановлюються правила погіршення умов праці, зазначається, що ліквідація підприємства (його реорганізація, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва), яка зумовлює скорочення чисельності або штату працівників, може здійснюватися після завчасного надання професійним спілкам інформації із цього питання; (в) ст. 88 наводить перелік умов праці, які повинні враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) й норм обслуговування; (г) у ст. 153 закріплюються загальні стандарти створення безпечних і нешкідливих умов праці, якими передбачається, що на всіх підприємствах (в установах, організаціях)

створюються безпечні й нешкідливі умови праці, а їх забезпечення покладається на власника (або уповноважений ним орган); (д) у ст. 155 забороняється введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці, з огляду на що «жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці»; (е) ст. 158 визначає обов'язки власника (або уповноваженого ним органу) полегшувати й оздоровляти умови праці трудівників, а саме: вживати відповідних заходів шляхом запровадження прогресивних технологій, досягнень науки й техніки, засобів механізації й автоматизації виробництва, зниження запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях, інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо; (є) у ст. 247 визначаються повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві (в установі, організації), серед яких особливої уваги заслуговує вирішення разом із власником (чи уповноваженим ним органом) питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; (ж) ст. 248 встановлює гарантії діяльності профспілок (деталізуються вони Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [459]), серед яких законодавець називає право членів виборних органів профспілкових організацій підприємств (установ та організацій), вищестоящих профспілкових органів, а також повноважних представників цих органів вимагати й одержувати від власника (або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи) відповідні документи, відомості й пояснення щодо умов праці;

– Закон України «Про охорону праці», який своєю дією поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, й на всіх працюючих, а також визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працюючих на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Зокрема: (а) у розділі I містяться загальні положення: визначається сфера дії цього законодавчого акта,

пояснюється поняття «законодавство про охорону праці», уточнюється сутність державної політики в галузі охорони праці, наводиться перелік принципів, на яких вона базується; (б) у розділі II – гарантії прав на охорону праці: закріплюються права працівників на охорону праці під час роботи, на забезпечення спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними і знешкоджувальними засобами, визначаються особливості охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю; (в) у розділі III – правила організації охорони праці: на роботодавця покладається обов'язок створити на робочому місці умови праці відповідно до нормативно-правових актів, забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці; (г) у розділі IV – стимулювання охорони праці; (д) у розділі V – нормативно-правові акти з охорони праці: визначаються документи, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці); (е) у розділі VI – державне управління охорони праці; (є) у розділі VII – державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці; (ж) у розділі VIII – відповідальність за порушення законодавства про охорону праці;

– Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» у своїй преамбулі визначає засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю й пологами, охорону життя і здоров'я. Хоча з першого погляду вказаний законодавчий акт і не стосується безпосередньо умов праці, звернімо увагу на те, що серед принципів соціального страхування в п. 8 ч. 1 ст. 3 цього Закону називається принцип «економічної заінтересованості суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці». Окрім того, у ст. 50 встановлюються загальні правила здійснення профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;

– Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», у преамбулі якого визначаються правові, організаційні, економічні й соціальні

засади охорони здоров'я в Україні, регулюються суспільні відносини в цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності й довголітнього активного життя громадян. Умови праці (а саме безпечні та здорові) відповідно до п. «г» ч. 1 ст. 6 указанного Закону охоплені правом на охорону здоров'я [106, с. 57-60];

– Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», у преамбулі якого зазначається, що він регулює суспільні відносини, що виникають у сфері забезпечення санітарного й епідемічного благополуччя, визначає відповідні права й обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій і громадян, установлює порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби і здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні. Звернімо увагу на те, що в ч. 1 ст. 4 вказаного Закону підтверджується, що громадяни України мають право на безпечні для здоров'я й життя умови праці (визначення безпеки умов праці передбачається державною санітарно-епідеміологічною експертизою, на що законодавець вказує у ч. 2 ст. 10 Закону). З огляду на це, у ч. 2 ст. 22 цього законодавчого акта закріплюється правило, згідно з яким у процесі експлуатації приміщень, споруд, обладнання, устаткування, транспортних засобів, використання технологій їх власник зобов'язаний створити безпечні умови праці, що відповідають вимогам санітарних норм, здійснювати заходи щодо запобігання захворюванням, отруєнням, забрудненню навколишнього середовища;

– Закон України «Про колективні договори і угоди» у своїй преамбулі визначає правові засади розроблення, укладення й виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Звернімо увагу на те, що в ч. 1 ст. 8 вказаного Закону встановлюється, що колективною угодою на національному рівні регулюються основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема, щодо умов охорони праці й навколишнього природного середовища. При цьому в його ч. 2

ст. 8 закріплюється правило, згідно з яким колективною угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема, щодо умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі), а також умов та охорони праці;

3) національні підзаконні акти, якими врегульовуються ті чи інші питання умов праці в Україні, а саме:

– постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» [409] затверджує, що згідно із цим Порядком атестація робочих місць за умовами праці провадиться на підприємствах (організаціях) незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому (детальніше це питання буде розглянуто у межах розділу 4 цього дослідження). Цей Порядок служить основою для розроблення всіх методичних рекомендацій щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці [344];

– наказ МОЗ України «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» [425], яким установлюються відповідні граничні норми при чергуванні з іншою роботою (до 2-х разів на годину), постійно протягом робочої зміни, а також гранична норма допустимої сумарної ваги вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни з робочої поверхні та з підлоги. Слід також звернути увагу на те, що аналогічні правила містять також граничні норми підіймання й переміщення важких речей неповнолітніми [426];

– наказ МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 р. за № 256 [433], який з 13 жовтня 2017 р. є чинним у межах глави 3 розділу I цього Переліку, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено розпочату процедуру

денонсації Конвенції МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21 червня 1935 р. [260];

– наказ МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» [432], яким затверджується відповідний перелік, що складається з наступних глав: (а) гірничі роботи, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення (зокрема, підземні роботи; (б) робітники всіх професій, зайняті на підземних роботах; (в) відкриті гірничі роботи і поверхня шахт та розрізів (діючих і тих, що будуються); (г) геологорозвідувальні та топографо-геодезичні роботи (наприклад, каротажник, перфораторник, підривник); (д) металургійні виробництва (зокрема, чорна металургія) і т.д.;

– наказ МОЗ України «Про затвердження Державних санітарних норм та правил "Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу"» [427], яким затверджуються відповідна Гігієнічна класифікація праці, спрямована на гігієнічне оцінювання умов і характеру праці на робочих місцях працівників, яка застосовується на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності у випадках, передбачених законодавством. Гігієнічна класифікація праці ґрунтується на принципі диференціації оцінок умов праці залежно від фактично визначених рівнів впливу чинників виробничого середовища і трудового процесу і з урахуванням їх можливого шкідливого впливу на здоров'я працівників.

Отже, хоча правове регулювання умов праці діє, як уже зазначалося, лише в межах законодавства про працю, слід відмітити, що окремі законодавчі акти, якими тією чи іншою мірою врегульовуються правовідносини з приводу умов праці (зокрема, Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про охорону навколишнього природного середовища» [452], «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист» [418], «Про поведження з

радіоактивними відходами» [454]) не віднесені до трудового законодавства. Однак наголосимо, що аналіз указаних норм, так би мовити, нетрудового законодавства співпадає з відповідними положеннями законодавства про працю, стосується праці й у такий спосіб теж охоплюється сферою дії трудового законодавства.

Що ж стосується принципів централізованого правового регулювання, із цього приводу необхідно зауважити, що вони (як принципи інституційного правового регулювання) ґрунтуються на загальних таких принципах і є похідними від принципів, що діють у сфері праці. Загалом же під цими принципами треба розуміти ті керівні ідеї й основи, що пронизують правове впорядкування будь-яких суспільних відносин [618, с. 473].

Таким чином, розглядувані принципи правового регулювання взаємодіють з принципами права як з основою, на яку потрібно орієнтуватись (адже останні виконують функцію «цілепокладання») й містять конкретний спосіб правового впорядкування правовідносин, чітко визначений спосіб реалізації й застосування встановлених прав та обов'язків, а саме: (а) принцип нормативного регулювання, (б) свободи договору (тип правового регулювання), (в) судового захисту цивільного права й інтересу, (г) диспозитивності, імперативності (методу правового регулювання), (д) принцип аналогії права [498, с. 112, 115].

Принципами правового регулювання трудових відносин слід вважати закріплені в законах основоположні керівні засади, що визначають зміст сучасного трудового права й напрямки його подальшого розвитку. При цьому ці принципи в системі норм трудового права, як справедливо зазначає Д. А. Паньков, посідають особливе місце й мають певні ознаки, як понятійної категорії: (1) вони є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою трудового права, пронизують зміст його норм; (2) мають універсальну, загальну сферу дії на всій території держави; (3) є первісними за змістом і вторинними за формою щодо правових норм (правил поведінки), причому зміст правових норм та інститутів не може суперечити принципам;

(4) вони є взаємопов'язаними, взаємозумовленими, мають комплексний характер; (5) ці принципи повинні бути закріплені на законодавчому рівні (у Конституції України, кодифікованому акті України про працю, в інших законах) [388, с. 15]. Окрім того, що не менш важливо, вони нерозривно пов'язані з об'єктивними законами розвитку суспільства [117, с. 234].

З огляду на зазначене можемо дійти висновку, що принципи централізованого правового регулювання умов праці характеризуються відповідними ознаками, а саме: (1) вони пронизують норми трудового права нашої держави, якими врегульовуються умови праці, а ці норми, у свою чергу, не можуть суперечити вказаним принципам; (2) є універсальними й застосовуються до всіх правовідносин з урахуванням особливостей реалізації трудо-правових відносин з особливими категоріями працівників, які потребують особливих умов праці; (3) нерозривно пов'язані з об'єктивними законами розвитку сьогочасного суспільства й мають комплексний характер, є взаємопов'язаними, зважаючи на що норми трудового законодавства в частині регулювання умов праці мають відповідати всім цим принципам і бути адекватними вимогам сьогодення (зокрема, науково-технічному розвитку людства); (4) мають бути закріплені в нормах чинного законодавства про працю.

Також зазначимо, що перелік принципів централізованого правового регулювання умов праці станом на сьогодні вченими ще не складено, хоча він, на нашу думку, може бути близьким до переліку принципів державної політики в галузі охорони праці, що міститься у ч. 2 ст. 4 Закону України «Про охорону праці».

Вважаємо, що до принципів централізованого правового регулювання умов праці необхідно відносити: (1) принцип пріоритету життя і здоров'я працівників над виробничими інтересами роботодавця; (2) установлення єдиних вимог щодо належних умов праці для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності; (3) надання можливості врегульовувати умови праці на локальному рівні, лише

коли це не шкодитиме встановленим законодавством про працю стандартам справедливих, безпечних і здорових умов праці; (4) повної відповідальності роботодавця за створення справедливих, безпечних і здорових умов праці, що постійно ним удосконалюються; (5) інформування населення про встановлені в державі стандарти умов праці; (6) використання світового досвіду правового регулювання щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на засадах міжнародного співробітництва й наближення трудового законодавства України до трудового права ЄС і права МОП [652, с. 75-80].

Розглянемо далі якомога детальніше основні ознаки централізованого правового регулювання умов праці в Україні.

1. Централізоване правове регулювання умов праці є засобом, за допомогою якого держава спрямовує дію мінімальних стандартів рівня умов праці на територію, на яку поширено дію трудового законодавства. Зазначене регулювання соціально-трудова відносин здійснюється законодавством про працю і є засобом упорядкування трудових і пов'язаних з ними відносин, що спрямований на однакове врегулювання взаємовідносин суб'єктів трудового права і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня трудових прав і гарантій їх реалізації [175, с. 234, 235]. Той факт, що централізоване правове регулювання є окресленим засобом установлення стандартів і поширення їх на територію дії законодавства про працю, пояснюється тим, що воно здійснюється із «Центру» й об'єктивується в законодавстві, є феноменом сутнісним, фактичний прояв якого нами вже було розглянуто, зокрема, на прикладі міжнародно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України, а також на прикладі законодавчих і підзаконних актів, що впорядковують стандарти справедливих, безпечних і здорових умов праці на всіх підприємствах (установах, організаціях) України.

Ця ознака виявляється в тому, що централізоване правове регулювання умов праці становить собою досить високий рівень нормативних узагальнень, що означає: (а) умови праці, закріплені державою в законодавстві, поширені на всіх роботодавців (тобто всі вони мають дотримуватися відповідних – як

загальних, так і спеціальних – вимог до умов праці); (б) умови праці знаходяться на стику між правом і тим прошарком соціального життя, що відображає соціальні вимоги до права. Досліджуване правове регулювання, що ґрунтується переважно на загальних дозволах і загальних заборонах, переймає сутність останніх. При цьому важливо враховувати, що зазначені дозволи й заборони, на думку С. С. Алексєєва, виступають свого роду активним центром, «передавальним механізмом», покликаним «приймати активні імпульси, сигнали від суспільного життя, а потім уже у вигляді загальних регулятивних начал, які втілюють панівні соціальні цінності, немов би поширювати їх на все право й тим самим визначати характер і напрямки правового регулювання суспільних відносин» [39, с. 235, 237], а в контексті досліджуваного нами питання – відносин з приводу умов праці.

2. Централізоване правове регулювання умов праці має імперативний характер. Імперативний характер норми означає неможливість зміни або скасування норми суб'єктами права й загальне зобов'язання дотримуватися її диспозиції [163, с. 273]. Ми погоджуємося з тим, що за своєю соціально-правовою сутністю імперативність будь-якої норми, як зазначає Н. В. Дрьоміна-Волок, залежить від рівня небажання настання наслідків її порушення, а значить, саме рівень дотримання норм права, як результат ефективності держави у здійсненні превентивних та охоронних правових заходів, відображає стан правопорядку всередині держави [164, с. 188]. Отже, «імперативізація» централізованого правового регулювання умов праці зумовлена важливістю дотримання (недопустимістю порушення) мінімальних стандартів останніх, що встановлюються законодавством держави.

3. Централізоване правове регулювання умов праці є затребуваним. Наголосимо, що визначальною метою розвитку законодавства загалом і законодавства про працю, зокрема, є розбудова громадянського суспільства і правової держави, де вищою цінністю виступала б людина, реально забезпечені, гарантовані й захищені її права та свободи. Як зазначає І. П. Жигалкін, з одного боку, окреслене є загальносоціальною й політичною

проблемою, оскільки розвиток правової системи України залежить від взаємодії економічного, політичного та інших складників соціуму, від спрямованості й перспектив його перехідного періоду, від політичної волі й відповідних політичних рішень і процесу їх реалізації. Із другого боку, це спеціально-правова проблема, що передбачає вдосконалення діяльності правотворчого органу, підвищення якості нормативних актів, узгодження національного законодавства, його послідовну гармонізацію з європейськими й міжнародними правовими стандартами [175, с. 234, 235]. При цьому особливого значення, безумовно, набуває впорядкування державою правових відносин щодо праці, що є питанням, яке широко досліджується вітчизняними [Див.: 62; 98, с. 1-5; 105; 203; 389; 629, с. 71-74; 643, с. 73-76; 27, с. 183-187; 655, с. 56-60] й зарубіжними [Див.: 194, с. 285-286; 311, с. 40-49; 385; 387, с. 55-71; 624, с. 102-111] вченими-трудовамиками. Інтерес до вивчення означеної проблеми (в широкому сенсі) аргументовано тим, що праця є процесом безпосередньої діяльності людини [275, с. 190-191], без якої остання, як відомо, не може гармонійно існувати. Також людина не здатна належним чином розвиватися без праці, без відповідної трудової діяльності, в якій вона реалізується, знаходить спосіб заробітку й можливість спілкування. Аналогічної позиції дотримується й Р. І. Шабанов, зазначаючи, що праця – це «людська сутність», «сама людина, для розвитку якої й існує держава» [613, с. 408].

Висловлюємо солідарність з думкою К. М. Олійник, що право на працю – це одне з найважливіших природних прав людини, за допомогою якого задовольняються її потреби й інтереси, досягаються поставлені цілі [379, с. 215]. У зв'язку із цим держава створює умови для повного здійснення громадянами цього права, гарантує рівні можливості у виборі професії й роду діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Як підкреслює Р. І. Шабанов, саме держава, конституційно закріплюючи природне право на працю, забороняє примусову працю, визначаючи тим самим свободу й вільний вибір праці. Держава також гарантує кожному громадянину реалізацію цього свого

права шляхом укладення трудового договору й забезпечує належні, безпечні і здорові умови праці й гідну заробітну плату [613, с. 408].

Варто взяти до уваги й те, що централізація у праві, як вважає Т. В. Кашаніна, за своєю сутністю «так само шкідлива, як і монополізм в економіці». Цю точку зору вчена обстоює, зважаючи на те, що така централізація не дозволяє враховувати інтереси суб'єктів, гасить їх ініціативу, творчі здібності, можливість вести справу з урахуванням особистісних особливостей і в цілому не сприяє розвитку суспільства. На її думку, цілком очевидно, що централізоване правове регулювання не повинно бути таким всеосяжним, як воно має місце зараз, стосуватися лише стратегічних питань, від вирішення яких залежить існування всього суспільства, головним чином, питання оборони, державної безпеки, охорони громадського порядку, дипломатії. У вирішенні інших тактичних, але менш значущих питань центральна влада повинна поступитися іншим суб'єктам права, що в дійсності й означатиме децентралізацію правової системи [219, с. 59-67]. Дотримуючись аналогічної позиції, повторимось, що централізоване правове регулювання умов праці взагалі виправдовує себе лише за браком належних та ефективних децентралізованих правових механізмів саморегулювання сторін трудових правовідносин у питаннях умов праці.

З огляду на той факт, що держава в положеннях законодавчих актів про працю встановлює певний комплекс стандартів умов останньої, можна припустити, що в цьому обсязі роботодавець, найняті ним працівники і трудовий колектив в цілому не здатні належною мірою врегулювати питання забезпечення умов праці. Цю «неможливість» відповідного саморегулювання можна пояснити наступним:

– праця, як уже зазначалось, відіграє важливу роль для людини, суспільства й держави. Держава не може ігнорувати важливості виконання власного завдання – забезпечити, з одного боку, свободу праці, охороняти її, а з другого – встановлювати мінімальні стандарти умови праці й у такий спосіб убезпечити гідність людини та її цінність у сфері праці. О. М. Ярошенко із

цього приводу наголошує, що участь держави в регулюванні трудових і пов'язаних з ними відносин на рівноправних і відповідальних засадах, причому разом з іншими суб'єктами цих відносин, веде до обмеження стихії ринку й одночасно не дозволяє розвиватись адміністративно-командним методам управління [669, с. 113]. А ось реалії сьогодення засвідчують, що реалізація соціально-економічних прав загалом, і трудових прав, зокрема, неможлива без активної участі держави [670, с. 60];

– характер і сутність тривалої історії становлення трудового права України, генеза якого найбільш динамічно відбувалася на тлі робітничого руху за гідну праці, проти експлуатації наймачами трудящих, які змушені були виконувати роботу в досить негідних людини умовах праці, формує об'єктивну недовіру соціуму до роботодавців, які можуть у власних інтересах знецінити гідність людини праці. Інакше кажучи, сутність регламентування умов праці централізованим чином служить певним бар'єром для повторення історії часів фабричного й заводського права й застерігає, що в іншому випадку сьогодні може виникнути ситуація, коли роботодавці зможуть (у межах локального правового регулювання) знижувати рівень умов праці, якщо в них буде така можливість (зокрема, з огляду на економічні труднощі в питанні організації й підтриманні належного рівня умов праці).

Затребуваність централізованого правового регулювання умов праці не може бути виправдана лише формальною неможливістю належного впорядкування відповідних питань, а й реальною потребою встановлення гарантій того, що в державі трудівник виконуватиме трудову функцію в умовах, які на даний час визнаються гідними для людини праці.

Отже, якщо трудове право є соціально орієнтованим і ґрунтується на людиноцентристській концепції, виникає запитання: чи є справедливим орієнтування стандартизації умов праці поруч з ігноруванням можливостей роботодавців щодо забезпечення реалізації існуючих стандартів у кожному конкретному випадку? Відповідаючи на нього зауважимо, що забезпечення умов праці, як уже підкреслювалося, передбачає видатки роботодавця, що

означає: якщо централізований підхід до регулювання умов праці застосовується тривалий час, цілком закономірним є те, що він буде гальмувати розвиток економіки, яка, як можна припустити, буде стрімкіше розвиватися саме за умов децентралізованого правового регулювання умов праці, необмеженого сьогочасними стандартами рівня розглядуваних умов. Утім, в окресленому контексті треба погодитися з тим, що пріоритетним завданням держави є не виробництво, а люди [81, с. 109; 125, с. 71-73], хоча виробничі відносини складаються саме з них. Ось тому в ч. 1 ст. 155 КЗпП України законодавцем закріплюється правило, відповідно до якого жодне підприємство (цех, дільниця, виробництво) не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на ньому не створено безпечних і нешкідливих умов праці.

4. Централізоване правове регулювання умов праці здійснюється відповідно до комплексу певних методів правового регулювання. Під поняттям «методи правового регулювання» в теорії права розуміють прийоми юридичного впливу, їх поєднання, що характеризують використання в даній галузі суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів [39, с. 224]. Таким чином, метод – це перш за все спосіб, а спосіб, відповідно, не може виступати складовою частиною методу правового регулювання, оскільки за правилами формальної логіки визначення має бути співмірним. Співмірність вимагає, щоби обсяг поняття, яке визначається, дорівнював обсягу уже визначеного. Іншими словами, ці поняття повинні бути рівнооб’ємними. «Якщо ж дотримуватися іншої позиції, ці поняття співвідносяться як частина й ціле, що суперечить їх лексичним значенням» [43, с. 22]. Виходячи з рівнозначності конструкцій «метод» і «спосіб централізованого правового регулювання умов праці» доходимо висновку, що основою практичного вияву цього регулювання є прийняття державними органами нормативно-правових актів, що зобов’язують роботодавців установлювати ті чи інші умови праці як обов’язкові й передбачають заходи юридичної відповідальності для порушників означених вимог.

Слід також мати на увазі, що згідно з теорією права до елементів методу

правового регулювання суспільних відносин належать: (1) характер загального юридичного становища суб'єктів (їх компетенція, відносини між собою тощо); (2) особливості виникнення, зміни і припинення правовідносин, тобто юридичні факти (фактичний склад), що впливають на динаміку правовідносин; (3) характер юридичних санкцій [248, с. 274]. Узявши до уваги існуючі підходи вітчизняних учених-трудовиків [295, с. 14; 658, с. 249-252; 661, с. 222-225] щодо розуміння вказаних елементів у трудових відносинах (і похідних від них), доходимо висновку, що кожен з означених елементів у таких відносинах (у контексті умов праці) має свої особливості. Зокрема, юридичне становище сторін трудових відносин характеризується їх рівноправністю й, одночасно субординаційною залежністю працівника (працівників) від роботодавця у трудових (соціально-партнерських) правовідносинах, а паралельно цьому роботодавець підпорядковується велінням держави щодо того, які мінімальні умови праці він має забезпечити для працюючих. Наявність трудових правовідносин – необхідний елемент у питанні створення в державі єдиних умов праці (це не слід розуміти буквально, а лише як «єдину нижню межу» стандартів, нижче якої роботодавці не можуть заходити) й дотримання роботодавцем мінімальних умов праці, що містяться в чинному трудовому законодавстві. Юридичні санкції, які за своєю адресною спрямованістю можуть бути застосовані до роботодавця, який зобов'язується дотримуватися норм трудового законодавства, забезпечуючи дієвість мінімальних стандартів умов праці на відповідному підприємстві (в установі, організації), теж мають свої особливості щодо покладання деяких обов'язків на працівника. Отже, розглянуті елементи віддзеркалюють специфіку методу централізованого правового впорядкування умов праці і вказують на те, що останнє ґрунтується на загальних методах централізованого способу регулювання відносин і враховує особливості питання необхідності забезпечення умов праці у практичній дійсності.

5. Централізоване правове регулювання умов праці реалізується в рамках певних стадій. Теоретики права поділяють правове регулювання, як правило, на

такі 3 стадії, що охоплюють: (а) формування й загальну дію юридичних норм, де правові норми, які вступили в силу, встановлюють правовий режим, у рамках якого відбуватиметься конкретна взаємодія майбутніх учасників правовідносин; (б) виникнення прав та обов'язків (тобто, правовідносин), коли на підставі юридичних фактів, передбачених чинними правовими нормами, в конкретних суб'єктів виникають юридичні права й обов'язки – індивідуалізовані правила їх поведінки; (в) реалізацію прав та обов'язків, коли закладені в юридичних нормах суб'єктивні права й обов'язки учасників правовідносин утілюються в життя, здійснюються у фактичній поведінці цих суб'єктів [191, с. 6]. Звернімо увагу на точку зору М. А. П'янова, який увесь процес державно-правового регулювання (у широкому сенсі) пропонує поділити на дві основні стадії (фази, ступені, етапи). Це стадія (а) нормативно-правової регламентації суспільних відносин і (б) дії й реалізації правових норм та індивідуальних правових приписів [479, с. 4-9].

З огляду на викладене, а також на інші позиції вчених-юристів [Див.: 37, с. 31-35; 139, с. 9; 305, с. 95-96; 401, с. 33-35; 559, с. 121-122] з приводу розуміння стадій централізованого правового регулювання умов праці зазначимо, що останнє характеризується відповідними стадіями, до яких відносять:

1) створення компетентним державним органом норм про умови праці. Дії щодо правового впорядкування умов праці здійснюються в централізований спосіб суб'єктами правового регулювання, тобто державними органами. При цьому формування (зміна, скасування) вказаних правових норм є процесом, що ґрунтується на комплексі правил, методів і принципів нормотворчої діяльності. В умовах сьогодення кожна цивілізована держава існує для людини, для захисту її загально визнаних прав і свобод, з огляду на що держава має розробляти і створювати правові норми для людини й заради неї, саме ті норми, які будуть задовольняти її безпеку й відповідатимуть вимогам часу, а також зумовлювати середовище, в якому можлива нормальна життєдіяльність індивіда за усталеними стандартами гідності. Усе це, зауважують дослідники, є можливим у рамках нормотворчої діяльності, під якою (в широкому сенсі)

треба розуміти особливу форму діяльності компетентних органів влади – суб'єктів нормотворення, що полягає в підготовці, розробленні і прийнятті, а також в офіційному оприлюдненні відповідної норми права, що ґрунтується на пізнанні об'єктивних соціальних потреб та інтересів соціуму. Ці дії охоплюють: прийняття нової норми, внесення змін в існуючу норму, визнання акта або його окремої норми такою, що втратила чинність [127]. Розглянута стадія централізованого правового регулювання умов праці віддзеркалює завдання держави щодо забезпечення ідеї соціальної цінності людини й може презюмуватися як важлива юридична гарантія працівника отримати від держави справедливі, гідні і здорові умови праці;

2) дія й реалізація правових норм. Правове регулювання – це динамічний процес дії права на суспільні відносини, а його механізм виступає системою правових засобів, забезпечуючих дієвість та ефективність цього процесу [281, с. 75]. Отже, централізоване правове регулювання умов праці не вичерпується стадією нормотворчої діяльності, а продовжується в наступній стадії. Стадія нормотворчої діяльності складається, з одного боку, з дії створених державою норм, що стосуються мінімальних стандартів умов праці, з другого – з реалізації цих стандартів, притягнення до юридичної відповідальності роботодавців, які порушують установлені у трудовому законодавстві вимоги до забезпечення справедливих, гідних і здорових умов праці.

6. Централізоване правове регулювання трудових правовідносин санкціонує приватноправове їх упорядкування й окреслює межі відповідних свобод і волевиявлення в цих правовідносинах. Державно-правове регулювання впливає на соціальну, політичну й економічну сфери життєдіяльності людини [323, с. 99], що цілком закономірно, адже, як уже зазначалося, всі суспільні відносини, що мають сталий характер, потребують відповідного правового впорядкування для забезпечення потреб людини як найвищої цінності, а також інтересів суспільства й держави. Окреслений підхід стосується також і суспільних відносин у царині праці, які, як правило, повторюються кожного дня, мають постійний характер і вимагають відповідних правил поведінки при

їх реалізації, які й установлюються правовими нормами. Визначивши у правових нормах трудові права працівників, держава стає відповідальною перед людиною й суспільством за їх здійснення [379, с. 216]. Однак, з огляду на доцільність меж централізованого правового регулювання (як нами підкреслювалося, ці межі встановлюються на підставі ідеї об'єктивної доцільності втручання держави у сферу праці), а також необхідність уточнення й конкретизації правил поведінки, вироблених у межах цього правового регулювання, на локальному рівні з дозволу держави створюються локальні правові норми, за виконання яких відповідають автори цих норм. Отже, держава, врегульовуючи в межах централізованого правового регулювання умови праці, визначає межі цього правового регулювання й межі регулювання умов праці на локальному рівні. Наведене дозволяє стверджувати, що локальне правове регулювання умов праці – це право, опосередковане централізованим правовим регулюванням умов праці.

З урахуванням викладеного можемо дійти висновку, що централізоване правове регулювання умов праці є особливим способом упорядкування державними органами суспільних трудових відносин щодо встановлення, зміни і скасування мінімальних стандартів умов праці, які містяться у відповідних міжнародних актах, ратифікованих Верховною Радою України, а також у низці законодавчих і підзаконних актів. Дія й реалізація, цих стандартів сукупно:

1) передбачають обов'язок усіх роботодавців практично дотримуватися на практиці вказаних мінімальних стандартів, а також уповноважує цих суб'єктів на підставі цих стандартів уточнювати на локальному рівні умови праці;

2) виступають нормативною підставою для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності за недотримання обов'язку із забезпечення умов праці.

3.2. Локальне правове регулювання умов праці

Діяльність держави в особі її органів, як відомо, спрямована на досягнення публічних інтересів, у межах яких знаходиться правове регулювання соціально-

економічної діяльності суб'єктів суспільних відносин, у тому числі й у сфері праці. Установлюючи те чи інше правило, закріплене у правовій нормі, законодавець завжди має на увазі охорону певних інтересів, причому правова охорона інтересів приватних осіб знаходиться у сфері інтересів публічних. Між тим, варто звернути увагу на те, що в державі, де панує право (тобто, у правовій державі), публічний і приватний інтереси захищаються державою в адміністративному й судовому порядку, якщо вони відповідають меті, що відповідає праву. Отже, «правові норми послугують задоволенню об'єктивних приватних інтересів саме в тих межах, у яких законодавець визнав їх суспільно значущими» [94, с. 78]. Утім, у процесі аналізу ролі держави в урегулюванні суспільних відносин загалом і правових відносин у сфері праці, зокрема, виникає питання не лише доцільності виконання державою відповідних регулятивних завдань (цьому питанню нами було приділено увагу в попередньому підрозділі роботи), а й його реальності.

Стрімкий розвиток трудових правовідносин зумовлює потребу їх належного й ефективного правового впорядкування. Однак, як зазначає В. В. Сичова, що законодавство не завжди швидко реагує на зміни, що відбуваються у трудових правовідносинах. Виконання функції, так би мовити, «швидкого реагування» на такі зміни покладено на локальне правове регулювання, роль і значення якого з часом лише збільшується [513, с. 3].

Особливо гострою проблема розширення значення локального правового регламентування за рахунок регламентування централізованого (з метою їх збалансування відповідно до вимог суб'єктів трудового права й ринку праці) постала в період триваючої реформи трудового законодавства України, у перебігу якої відновлюються ідеї необхідності абсолютного врегулювання державою відносин у сфері праці.

Розглядаючи основні підходи вітчизняних учених до розуміння важливості централізованого правового регулювання праці в контексті процесу кодифікації чинного законодавства про працю, О. А. Любчик звертає увагу на позицію О. М. Ярошенка й С. М. Прилипка. Науковці стверджують, що основний

кодифікований акт трудового законодавства має стати домінуючим законом, який регламентуватиме трудові відносини й відіграватиме основну роль у соціально-трудовій галузі як закон прямої дії, що надасть змогу вимагати відповідності йому всіх інших нормативно-правових актів указаної сфери. [417с. 16]. Погоджуючись із поглядом учених, О. А. Любчик зазначає, що потреба у прийнятті такого кодифікованого акта трудового законодавства є очевидною, втім, слід урахувати також і можливість виникнення ситуацій, коли цей акт може не справлятися з відповідними завданнями. Хоча цей законодавчий акт і міститиме базові принципи й підходи до правового впорядкування основного масиву аспектів трудових правовідносин, все ж з деяких очевидних причин він не в змозі охопити всі сфери правовідносин, які потребують урегулювання на рівні кодифікованого правового акта. Саме за таких умов може виникати необхідність прийняття додаткових (підзаконних) кодифікованих актів законодавства. Дослідник зауважує, що незважаючи на те, що нині найбільш гостра потреба в розвитку правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства пов'язується саме з прийняттям основного кодифікованого акта трудового законодавства, не слід заперечувати теоретичну можливість виникнення такої потреби в майбутньому під впливом трансформації трудових правовідносин, появи нових правових інститутів, запозичення відповідного міжнародного досвіду, взяття Україною на себе міжнародних зобов'язань тощо [321, с. 167].

У той же час «постійне "вдосконалення" будь-якого кодифікованого законодавчого акта, спрямовано на приведення його у відповідність до вимог часу шляхом продукування нового масиву підзаконних актів, у дійсності, може спричинити інфляцію відповідного кодифікованого акту, що недопустимо. Держава, намагаючись максимально врегулювати всі процеси, що відбуваються в суспільстві, знизивши рівень невизначеності (двозначності) майбутнього, збільшивши рівень очікуваності наслідків юридично значимих діянь суб'єктів права, знецінює таким чином установлений нею ж комплекс правил поведінки, відносин і процесів, узявши на себе завдання в такому обсязі, з яким вона не

спроможна впоратись [126, с. 9]. З огляду на це, можна припустити, що держава в межах централізованого правового регулювання повинна врегулювати лише те, що вона здатна належним чином упорядкувати, керуючись при цьому, повторимось, ідеєю доцільності втручання в ці правовідносини.

Необхідно звернути увагу також і на те, що окреслена проблематика правового регулювання суспільних відносин не є проблемою, що виникла нещодавно. Питання достатності й недостатності централізованого правового впорядкування суспільних відносин (в тому числі і трудових) уже досліджувалися радянськими вченими [Див.: 32, с. 86-91; 52; 302, с. 58-67; 363, с. 69-77; 555, с. 108-111; 556, с. 88-94; 625, с. 85-89; 662, с. 123-127]. Основна їх увага, як зазначає В. К. Самігуллін, спрямовувалася на пошук обґрунтування й місця в механізмі правової регламентації децентралізованого правового регулювання й, відповідно, аналізу потреби реалізації актів локальної нормотворчості, які були б здатними вирішити проблему недосконалості централізованого правового регулювання [500, с. 69-71].

Поряд із цим найприскіпливішу увагу на розвиток локального правового регулювання суспільних відносин (як і трудових) науковці [Див.: 119, с. 66-70; 120; 217, с. 97-101; 599, с. 91-93; 608, с. 71-77; 623, с. 82-103] звернули саме в період перебудови правових систем пострадянських держав, якими було порушено питання «демонополізації» централізованої правової регламентації. Так, якщо сьогодні ці держави встановлюють, як правило, лише головні принципи регулювання умов праці, основні мінімальні трудові права та їх гарантії для працівників, треба згадати, що за часів СРСР «держава була і монопольним власником підприємств, і єдиним роботодавцем, що встановлювала всі умови праці централізовано» [335, с. 208]. Указані обставини, звісно, не могли характеризуватися життєздатністю вже навіть у період перебудови, а тому період так званої демонополізації централізованого правового регулювання розпочався разом з критикою вченими очевидної неспівмірності взятих державою на себе зобов'язань щодо законодавчого впорядкування суспільних відносин і можливостей держави це робити реально.

Деякі науковці не лише висловлювали сумніви в її регулятивних можливостях, а й прямо вказували на помилковість підходу до питання абсолютної її ролі в урегулюванні цих відносин.

Зокрема, Т. В. Кашаніна наголошувала на тому, що держава звалила на себе такі функції, які вона не в змозі виконати і які має взяти на себе саме суспільство в особі таких його інститутів, як трудовий колектив, сім'я, громадянин. Саме цим інститутам, на її думку, належить передати значну частину нормотворчих повноважень, якими володіє держава (її компетентні органи). Сам же процес децентралізації права, що відбувався того часу (що виявилось у наданні «Центром» нормотворчих повноважень «Регіонам»), повинен супроводжуватися підвищеною децентралізацією, що має знайти свій прояв у наданні нормотворчих повноважень суб'єктам на рівні колективів і навіть окремих громадян [219, с. 61]. Аналогічні позиції отримали широку підтримку в наукових колах держав колишнього СРСР і зумовили спрямованість реформи трудового законодавства пострадянських держав саме на обмеження централізованої правової регламентації на користь локального, зокрема, й у такому, можна сказати, делікатному питанні, як регламентування умов праці.

Окрім цього, зазначимо, що локальне правове регулювання – це те питання, якому присвячено низку наукових досліджень і сучасних правників [Див.: 50, с. 177-188; 75, с. 118-124; 107, с. 102-106; 266, с. 17-21; 315, с. 333-338; 316, с. 63-70; 317, с. 127-147; 378, с. 104-108; 598]. Але треба також підкреслити й те, що, попри широту уваги вчених, спрямовану на вивчення соціально-правової сутності локального правового регулювання у сфері праці, вони й до сьогодні не дійшли спільної думки з приводу того, що ж саме слід розуміти під конструкцією «локальне правове регулювання». Додатково ускладнює це питання й наявність термінологічного різноманіття вказаного поняття, яке у спеціальній правовій літературі позначають ще як «договірне регулювання», «приватноправове регулювання», «саморегулювання», «децентралізоване правове регулювання» та ін. З огляду на вказане,

наголосимо, що першочерговим завданням цього дослідження (в межах цього підрозділу монографії) є з'ясування сутності вказаного способу правового регулювання й формування його дефініції, адже лише на підставі цього можна встановити зміст конструкції «локальне правове регулювання умов праці», конкретизоване визначення якої, у свою чергу, є можливим також у результаті встановлення принципів цього регулювання і з'ясування його ознак.

Зазначимо, що в найширшому розумінні локальна нормотворча діяльність виражає нормативну владу роботодавця. У межах своєї компетенції й відповідно до трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, а також згідно з колективними договорами, угодами він приймає локальні нормативні акти, що містять норми трудового права [614, с. 209]. Як підкреслює М. О. Драчук, локальні акти в такому разі є окремим випадком управлінського рішення роботодавця [162; с. 108]. Ось чому локальне правове регулювання – це є прояв начебто управлінської влади роботодавця, хоча, на що вже звертала увагу Н. Д. Гетьманцева [123, с. 92-103], воно не обмежено лише владою роботодавця (далі це питання буде розглянуто детальніше).

У той же час у наявних наукових дослідженнях теж можна помітити тенденцію до зведення локального правового регулювання до нормотворчої діяльності трудового колективу. Приміром, Ю. А. Довгань і Т. В. Кашаніна доводять, що локальне регулювання становить собою вплив на єдиний колектив (виробничий, учбовий, науковий тощо) за допомогою норм, розроблених останнім [159, с. 139; 219, с. 61-62]. На наше переконання, хибність такого підходу до розуміння категорії «локальне правове регулювання» цілком очевидна, адже він взагалі не враховує участь у цьому процесі роботодавця. Інакше кажучи, в контексті окресленого підходу до розуміння локального правового регламентування дослідники помилково стверджують, що воно зводиться лише до діяльності колективу з нормування своєї поведінки на підприємстві, що, звичайно, є твердженням, відірваним від реальної дійсності.

Л. І. Лазор, у свою чергу, тлумачить розглядуване поняття як

«регулювання суспільних відносин у рамках окремого підприємства (установи, організації) самими учасниками цих відносин переважно в договірному порядку» [295, с. 13]. Указаний підхід хоча і є доволі широким, проте дозволяє дійти думки, що поняття «договірне правове регулювання у сфері праці» й «локальне правове регулювання у сфері праці», не синонімічні, служать складниками відповідної локальної регламентації. Однак можна також стверджувати, що категорія «локальне правове регулювання» за своєю суттю є тотожна категорії «правове саморегулювання», під якою в теорії приватного права розуміють діяльність суб'єктів приватного права, санкціонована державою і здійснювана в межах, установлених нею відносно прийняття нормативних або індивідуальних правових рішень з метою регламентування власної поведінки, встановлення взаємних прав та обов'язків. В. Р. Шаріфуллін зазначає, що поняття «правова саморегуляція» і «правове саморегулювання», якими оперують дослідники як рівнозначними, з одного боку, поєднують у собі вказівку на правовий характер означеної діяльності, що виражається у правовій суті актів, прийнятих у перебігу останньої, а з другого – підкреслюють автономний характер її суб'єктів стосовно держави [617, с. 11].

Утім більш детальне вивчення локального правового регулювання у сфері праці не дозволяє дійти висновку, що участь працівників у відповідній регулятивній діяльності є завжди необхідною, обов'язковою, а у випадках, коли ця участь є все ж таки обов'язковою у процесі впорядкування відповідних відносин, ця участь у практичній дійсності є досить часто лише номінальною, що зумовлює так звану «удаваність» правового саморегулювання. Іншими словами, локальне правове регулювання є правовою саморегуляцією лише в сенсі «автономного (приватного) правового регулювання» (інакше – «децентралізованого правового регулювання»). Ці конструкції вже своєю назвою підкреслюють розбіжність цього способу правового регулювання від регулювання централізованого.

Поряд із цим конструкції «локальне правове регулювання» і «децентралізоване правове регулювання» не є тотожними. У широкому сенсі

під останнім розуміється правове регулювання, здійснюване суб'єктами права, а його предметом є відносини за участю цих суб'єктів або ж їх внутрішньоорганізаційні відносини [208, с. 441]. Однак необхідно зауважити, що наведений підхід до розуміння вказаного поняття є дещо спрощеним. Адже залежно від того, кому із суб'єктів (тобто тих, що не належать до «Центру») надається право визначати параметри діяльності, потрібно вирізняти три різновиди децентралізації: (а) на рівні державних органів (міське самоврядування), (б) на рівні колективів організацій (локальне регулювання) і (в) на рівні індивідів (індивідуальне регулювання) [216, с. 122]. Інакше кажучи, локальне правове регулювання є складовою частиною децентралізації, а тому називати його «децентралізованим» справедливо лише частково (як вид децентралізованого регламентування).

Потрібно мати на увазі, що так само, як централізована правова регламентація умов праці не може зводитися лише до встановлення державними органами відповідних норм права, так і локальна правова регламентація не є синонімом локальній нормотворчості, спрямованої на продукування локальних норм про умови праці. Дотримуючись цієї позиції, В. В. Форманюк указує, що поняття «локальне регулювання» містить у собі нормотворчу і правозастосовну діяльність, що включення правозастосовної діяльності в локальне регулювання збагачує зміст останньої, хоча повністю її й не розкриває. Особливе ж місце в цьому процесі належить діяльності по забезпеченню практичної реалізації локальних норм, чим досягається пильнування й виконання цих норм відповідними суб'єктами [595, с. 186-187]. З огляду на викладене можемо констатувати, що в найзагальнішому розумінні локальне правове регулювання умов праці – це встановлення й реалізація учасниками трудових відносин у межах певного підприємства (організації, установи) мінімальних стандартів умов праці, встановлених у чинному трудовому законодавстві. Указане дає підстави для з'ясування сутнісного змісту цього способу правового регламентування умов праці.

На переконання Н. П. Шайхутдінової, конкретизація трудового

законодавства в локальних нормах допомагає роботодавцеві досягти мети локального нормативного регулювання умов праці, щоб у кінцевому підсумку реалізувати суб'єктивні права і юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин [614, с. 210]. Основною метою такого регулювання є уточнення, доповнення і збільшення мінімального рівня умов праці, встановленого трудовим законодавством відповідно до потреб і специфіки підприємства (установи, організації), де здійснюється відповідне локальне правове регулювання. Цілями останнього є: (а) зниження рівня соціального напруження на відповідному підприємстві шляхом покращання якості життя працівників і (б) оптимізація виробничого процесу у зв'язку з оздоровленням умов праці – підвищенням рівня її справедливості й безпеки.

Узявши до уваги провідні цілі локальної правової регламентації умов праці, можемо визначити й соціально-правову сутність цього процесу. Зауважимо попередньо, що сутність розглядуваної категорії загалом полягає в наступному: цей спосіб правового регулювання умов праці покликаний не лише доповнювати централізовані норми й заповняти прогалини в чинному законодавстві, а й підвищувати трудові гарантії працівників і роботодавців; використання означеного способу зумовлюється суспільною потребою, а також неможливістю централізованого законодавства охопити всі аспекти регулювання трудових відносин; незважаючи на те, що рамки локального правового регулювання встановлюються централізованими нормами, воно має самостійне значення й займає самодостатнє й рівноцінне місце поряд з регламентуванням централізованим [623, с. 82-103].

Що ж стосується безпосередньо соціально-правової сутності локальної правової регламентації умов праці, воно в загальному сенсі є ідентичним викладеній сутності локального правового регулювання як такого. Зазначимо, що в межах цього дослідження воно потребує конкретизації, зважаючи на що, робимо висновок, що соціально-правова сутність і значення цього способу правового регулювання умов праці виявляється в нижченаведеному.

1. Локальне правове регулювання умов праці спрямовано на уточнення

встановлених державою (в межах відповідного централізованого правового регулювання) мінімальних стандартів останніх шляхом їх поліпшення (зокрема, підвищення рівня безпеки і справедливості) та правового регулювання у сфері праці загалом.

У доволі актуальній свого часу статті Т. В. Кашаніної «Уйти от монополизма в правотворчестве» порушуються цілком логічні питання: навіщо учасникам трудових відносин потрібно виробляти власні норми й чи не можуть вони обійтися нормами «централізованими», створеними державними органами? Відповідаючи на них, учена звертає увагу на те, що учасники трудових відносин можуть суттєво відрізнятися залежно від географічного положення їх підприємства, його належності до тієї чи іншої галузі народного господарства, характеру праці на ньому. Навіть у рамках одного колективу, підкреслює вона, трудівники різняться за належністю до тієї чи іншої соціальної групи, за специфікою застосування їх праці, за статтю, віком тощо. За такої складної диференціації інтересів, що переплітаються, громадське регулювання не може бути одновимірним, а правове регулювання лише нормативним, здійснюваним органами держави. Адже воно має відображати інтереси не тільки загальні, а й групові і індивідуальні. Зважаючи на це, вчена наголошує: «Зверху видно багато, але не все. Заповнити те, що не проглядається зверху – інтереси трудового колективу, саме й покликані локальні (місцеві) норми, які видаються на підприємствах, в установах, організаціях». Як бачимо, Т. В. Кашаніна зводить соціально-правову сутність локального правового регулювання до зворотного, усталеного на той час підходу впорядкування відносин у сфері праці. Так, якщо за радянських часів було звичним вести мову про однорідність радянського суспільства, про єдність інтересів його членів, організацій і всіх громадян, то сьогодні важливо враховувати й те, що життя має безліч прикладів, коли інтереси суспільства й колективу суперечать один одному [219, с. 61-62].

Із такою відповіддю на порушені питання можна погодитися лише частково. Дійсно, держава, встановлюючи те чи інше правило в царині праці,

виходить з інтересів суспільства, і, повторимось, у правовій державі централізоване правове регулювання не протиставляється інтересам людини і громадянина. У той же час розглядати локальне правове регулювання в контексті уявного антагонізму існуючих способів правового регулювання «централізоване – локальне» недоцільно. У межах трудового права цей процес спрямовано не на протидію законодавчим нормам, а на їх виконання та/або їх пристосування до конкретних правовідносин.

Викладеної нами позиції дотримується також В. В. Сичова, наголошуючи на об'єктивній необхідності локальної правової регламентації умов праці. Загалом, обумовленість локального правового регулювання трудових відносин, зазначає вчена, можна пояснити двома чинниками: (1) зовнішніми, що спонукають державу стимулювати здійснення локальної нормотворчості. Зокрема, це необхідність: (а) приведення правового регламентування праці в Україні до міжнародних стандартів; (б) забезпечення державою можливості реалізації права на працю кожній людині в державі; (в) застарілість норм КЗпП України й невідповідність його норм сучасним трудовим правовідносинам; (г) розширення індивідуальної спрямованості трудових правовідносин; (д) особливий характер змісту останніх, що визначає специфіку правового впорядкування відносин між роботодавцем і працівником та ін.; (2) внутрішніми, що зумовлюють потребу реалізації локальної нормотворчості на підприємстві самими суб'єктами останньої. Щонайперше це необхідність: (а) правового регламентування забезпечення трудової дисципліни на підприємствах з урахуванням особливості їх діяльності; (б) забезпечення ефективності виробничого процесу; (в) додаткового стимулювання працівників до більш якісного виконання своїх обов'язків і заохочення за якісну, ефективну й сумлінну працю [513, с. 9-10].

Необхідно погодитися з О. М. Ярошенком, згідно з позицією якого локальний спосіб регулювання дозволяє учасникам спільного трудового процесу самостійно встановлювати умови співробітництва, максимально враховуючи при цьому специфіку підприємства та його трудового колективу

[673, с. 131]. Саме тому можемо дійти висновку, що локальне правове регулювання умов праці в загальному сенсі сутнісним чином виходить із централізованого правового регулювання, а саме: (а) здійснюється, так би мовити, з дозволу компетентного державного органу, закріпленого у законодавстві про працю; (б) реалізується на виконання мінімальних стандартів умов праці, не допускаючи їх звуження, а, навпаки, сприяючи їх деталізації й адаптації відповідно до певних умов перебігу трудових правовідносин, підвищуючи встановлений державою рівень умов праці.

За справедливим зауваженням В. В. Сичової, локальне правове регулювання трудових відносин має на меті не тільки заповнювати прогалини у трудовому законодавстві й доповнювати існуючі норми, а й вирішувати соціальні проблеми суспільства, підвищуючи трудові гарантії трудівників шляхом поліпшення умов праці [513, с. 10]. Указана проблематика правової регламентації умов праці викликає потребу в локальному регулюванні умов праці державних службовців як особливих суб'єктів трудового права України. На цей факт уже звертали увагу вчені, наголошуючи на тому, що правове регулювання службово-трудова відносин має місце не тільки через державу (централізований порядок), а й у відповідних межах і в певних сферах службово-трудова відносин, а в його забезпеченні беруть участь безпосередньо самі їх учасники» [201, с. 300].

Той факт, що локальне правове регулювання умов праці здійснюється з «дозволу» держави зумовлено, уже зазначалося, роллю й завданнями держави у сфері праці. Цю думку розвивав В. В. Марченко, вказуючи, що «втручання держави в регулювання умов праці є необхідним». Учений звертає увагу на те, що Основний Закон України встановлює відповідні засади, положення для розроблення підходів до впорядкування трудових відносин. «До цих визначальних положень відносяться конституційні норми, по-перше, про те, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність є найвищою соціальною цінністю, а утвердження та забезпечення прав і свобод людини є обов'язком держави. По-друге, Конституція безпосередньо відносить до числа прав людини право на

працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується» [334, с. 228].

Локальне правове регулювання, продовжимо, мінімізує недоліки централізованого регулювання умов праці, заповнюючи прогалини в законодавстві про працю.

2. Локальне правове регулювання умов праці продукує норми, що стосуються всіх (чи окремих груп) працівників підприємства (організації, установи), на якому були створені ці норми. З огляду на те, що воно здійснюється учасниками трудових правовідносин (а не державою, хоча й з її «дозволу») і що метою є вирішення відповідних питань, пов'язаних з умовами праці конкретних працівників, які працюють на відповідному підприємстві, в цеху тощо, цілком закономірним є те, що локальні акти, створювані для досягнення вказаної мети, не поширюються на працівників інших підприємств, а реалізуються виключно окресленим колом працівників і роботодавця.

Таким чином, соціально-правовою особливістю локального правового регулювання умов праці фактично є те, що за допомогою цього способу регламентації роботодавець (або й за участю трудового колективу, якщо це передбачено трудовим законодавством) спрямовує дію підвищених (порівняно зі встановленими законодавством) та/або уточнених стандартів рівня умов праці на територію й осіб, на яких поширено дію виданого локального акта, яким закріплюються умови праці. Сутність локальних норм детальніше розглянемо далі.

Соціально-правова сутність локального правового регулювання умов праці досягається за умови, що його здійснення ґрунтується на комплексі принципів способу регулювання, який охоплює нижченаведені принципи.

А. Принцип опосередкованості локального правового регулювання умов праці централізованим правовим регулюванням. За загальним правилом, локальне регулювання не повинно суперечити чинному законодавству, спотворювати його, замінювати й тим більше скасовувати [324, с. 54]. Іншими словами, воно має вибудовуватися на централізованому правовому

регулюванні, сутнісним чином відповідаючи йому – як нормам трудового законодавства загальним (меті, завданням і принципам законодавства про працю), так і спеціальним (положенням законодавства, якими встановлюються мінімальні стандарти умов праці).

Указаний принцип дозволяє на практиці розмежувати локальне правове регулювання умов праці правомірне (що відповідає чинному законодавству про працю й не суперечить йому) і неправомірне (яке звужує передбачені трудовим законодавством права працівника, зумовлює його протиправну експлуатацію тощо). Однак слід визнати також і той факт, що в реальній дійсності розглядуваний принцип не завжди дозволяє розмежувати ці два види локального регулювання. Як уже зазначалося, конкретизація загальної норми законодавства в межах останнього не повинна призводити до звуження трудових прав працюючого, перешкоджати реалізації гарантій, встановлених щодо них законом. У правозастосовній діяльності останнім часом нерідко зустрічаються локальні нормативні акти, які містять обмеження прав трудівників, яких у чинному законодавстві немає. Ідеться про встановлення заборон на паління, на розмови особистого характеру по телефону й між працівниками, на вживання їжі на робочому місці, на носіння одягу певного виду й аксесуарів, про встановлення вимог до макіяжу тощо. Можна, звичайно, припустити, що вказаними локальними заборонами роботодавець порушує права працівника, проте, не зрозумілим буде те, які саме права порушуються? Як зазначає із цього приводу Н. П. Шайхутдінова, в подібних ситуаціях роботодавець на законних підставах користується свободою свого, так би мовити, роботодавчого розсуду, оскільки ні кодифікований законодавчий акт про працю, ні інші нормативні правові акти не містять заборон для роботодавця або власника майна на введення локальних правил поведінки для трудівника [614, с. 211-212]. Поряд із цим (що безпосередньо теж стосується умов праці) зауважимо, що подібні питання, що виникатимуть щодо локального правового регулювання умов праці, повинні, повторимось, тлумачитися в інтересах трудового колективу загалом і працівника, зокрема. Щоб не викликати надміру

довільне тлумачення означених норм, слід у цьому питанні виходити також з принципу балансу інтересів працівників і роботодавця.

Б. Принцип відносної автономності локального правового регулювання умов праці. Під терміном «автономність» учені розуміють здатність суб'єкта «діяти без зовнішнього впливу» [674, с. 105], тобто, слово це означає незалежність від чогось [366, с. 161]. У нашому випадку термін «автономність» означає, що держава, окресливши межі локального регулювання й установивши основні принципи цього способу, в подальшому не втручається у відповідну сферу [324, с. 54], надаючи роботодавцеві (коли це передбачено законодавством – з урахуванням волі трудового колективу і працівників) можливість уточнити стандарти умов праці на власний розсуд, який обмежується лише вимогами до забезпечення мінімальних справедливих, сприятливих і здорових умов праці на виробництві. Інакше кажучи, автономність локального правового регулювання умов праці (в цьому контексті вона не розглядається як «піднормативна») вказує на те, що цей спосіб регламентації заснований на вільному розсуді відповідних суб'єктів, але в межах, установлених чинним трудовим законодавством, причому воля роботодавця й інтереси працівників висуваються на «передній план», а роль держави є вторинною й полягає в установленні загальних рамок [349, с. 73]. Ось чому й називаємо цю автономність «відотною». У цьому сенсі локальне правове регулювання не означає, що його суб'єкт володіє абсолютною свободою діяти на власний розсуд щодо встановлених і забезпечувальних умов праці, а є вільним лише від впливу на нього держави в аспекті уточнення мінімальних стандартів умов праці, їх підвищення на конкретному підприємстві (в установі, організації).

В окреслюваному питанні варто повернутися до з'ясування суті терміна «саморегулювання». У сучасній правовій науці, повторимось, він використовується в різних значеннях, проте в усіх випадках оперування цим терміном ідеться саме про надання відповідному колу суб'єктів комплексу можливостей і повноважень, які раніше традиційно здійснювали різні

структури державної влади [337, с. 384-385]. Важливість саморегулювання в Україні все далі збільшується з огляду на суттєві перетворення у вітчизняній економіці з її орієнтуванням на ринкові принципи, на поступові зміни ідеології трудового права з формуванням так званого «права ринку праці» [125, с. 72-73], на визнання державою прав громадян вільно використовувати свою здатність до праці й забезпечення свободи останньої. Закономірно, що зазначені зміни висунули в число пріоритетних завдань докорінне перетворення всього комплексу соціально-трудова відносин, що викликало потребу створення ефективного правового механізму впорядкування умов праці, який дозволив би належним чином забезпечувати захист трудових прав працюючих. З огляду на це, як зазначає О. М. Ярошенко, «зміна ролі держави не повинна призвести до повного саморегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин» [671, с. 43]. На думку С. М. Прилипка й О. М. Ярошенка, незважаючи на потребу трансформації ролі держави, повне саморегулювання трудових правовідносин є неприпустимим. Учені переконані в необхідності пошуку оптимального механізму окреслення меж такого регулювання, наслідком чого було б недопущення погіршення становища трудівників, порівняно із чинним законодавством України про працю [417, с. 18]. І хоча принципи ринку вказують на потребу надання більшої автономії працівникам і роботодавцям у питанні впорядкування виникаючих і існуючих між ними відносин, соціальна цінність трудящої людини, як і усвідомлена важливість її вільної й гідної праці, не дозволяють державі ще більше «лібералізувати» локальне правове регулювання, збільшуючи в такий спосіб ризики для дотримання прав людини у працівника.

Справа в тому, що питання лібералізації меж локального правового регулювання постало проблемою, яка потребує якнайшвидшого розв'язання в напрямку збільшення автономії роботодавців і трудового колективу у вирішенні питань упорядкування відносин між ними, саме в період після розпаду СРСР. Нами вже зверталась увага на концептуальну спрямованість наукових праць того періоду із цього питання. Приміром, Т. В. Кашаніна

протиставляла правову регламентацію централізовану регламентації локальній, указуючи на важливість збільшення свободи локального регулювання. Пояснювалося, що відповідні погляди вчених того часу були сформовані здебільшого під впливом досвіду регламентування праці в часи функціонування Союзу. Таким чином, можемо стверджувати, що ідеї розширення регулятивної свободи суб'єктів у локальному правовому регулюванні зумовлювалися протестом і негативним налаштуванням наукових кіл і суспільства загалом щодо старого радянського укладу (існування примусової праці, кримінальна відповідальність за ухилення від праці тощо). Указане є цілком закономірним, адже унікальність цього виду регулювання виявляється перш за все в тому, що воно, будучи відповідним «інструментом» минулого, яскраво відображає поступальний рух національного трудового права від повного одержавлення сфери праці.

Такий активний поступальний рух від одержавлення сфери праці в дійсності фрагментарно розпочався не в пострадянський період розвитку трудового права, а ще за часи радянські в 60–70-ти роки ХХ ст. Коментуючи поступове впровадження локального способу регулювання в колишньому СРСР, М. О. Пряженніков наголошує, що в 60-х роках надмірно централізована система трудового права не була в змозі «на необхідно високому рівні вирішувати поставлені перед нею завдання», з огляду на що постала потреба доповнити трудове право, що зародилося в рамках цивільного, але вже характеризувалося переважанням публічно-правових засад над приватно-правовими. Ще в той період, зазначає він, локальне правове регулювання втілювало в собі одночасно й публічно-правові, і приватно-правові засади: з одного боку, воно мало місце в чітко встановлених законом випадках, рамках, а часто й формах, з чітко визначеними правовими результатами, а з другого – продукувало децентралізацію правового регулювання праці, створюючи умови для розвитку автономії суб'єктів господарської діяльності, наскільки це було можливо в рамках тодішньої централізованої системи управління економікою [475, с. 111-112].

Проголошення широкої свободи в економічній діяльності у зв'язку з утвердженням принципів ринкової економіки не є виправданням для нераціональної мінімізації ролі держави у встановленні мінімальних стандартів умов праці і звуженні її можливостей у доцільному втручанні у сферу праці. (У практичній дійсності це згодом призведе до зловживань з боку роботодавців у питанні регулювання умов праці [125, с. 72-75]). Саме тому єдиним виходом з указаної проблемної ситуації має стати збалансування відносної автономії правового регулювання локального й широти впливу централізованого. Підґрунтям цього балансу, повторимось, мали стати критерії доцільності втручання держави у трудові відносини і її спроможність охопити регулятивним впливом обсяг питань, виникаючих в межах трудових правовідносин. Особливо це стосується питання правового впорядкування умов праці, яке в жодному разі не можна віднести до тих питань, які повною мірою можуть бути передані роботодавцеві і трудовому колективу на самостійне врегулювання без наявних мінімальних правил і стандартів, передбачених чинним трудовим законодавством.

Подібні погляди на вирішення зазначеної проблеми у сфері трудового права вже наводилися вітчизняними науковцями. Наприклад, К. М. Горбачова цілком справедливо вважає, що централізоване й локальне регулювання становить собою взаємозв'язок методів регулювання трудових й тісно пов'язаних з ними відносин. Їх слід розглядати як в єдності, так і окремо. Кожен із цих методів має свою специфіку, однак разом узяті вони вирішують загальні завдання правового впорядкування праці. Від правильного поєднання методів централізованого й локального регулювання, від використання їх відповідно до об'єктивних засад суспільного розвитку значною мірою залежать ефективність правового регулювання, реалізація трудовим законодавством його службової ролі» [134, с. 41]. А ось В. В. Сичова доводить, що ключовим моментом для ефективного і якісного управління трудовими відносинами є поєднання централізованого й локального їх регулювання правового і правильне співвідношення між ними. Це зумовлено тим, що, з одного боку,

надмірна централізація не дає змогу адаптувати вказані правові відносини до тих чи інших умов, а з другого – недопустимим є переважання локального правового регулювання трудових відносин, оскільки домінуючим суб'єктом такої нормотворчості є роботодавець, який може і, власне, вправі приймати локальні нормативні акти в межах своєї компетенції. «Якщо надати роботодавцю занадто багато прав у сфері створення правових актів, це може призвести до того, що нормотворчість може стати тим інструментом у руках роботодавця, який він може використати з корисливою метою заради свого блага на шкоду законних прав та інтересів найманих працівників», – стверджує дослідниця [513, с. 18].

Цілком очевидно, що в окресленому контексті ми погоджуємося з тим, що співвідношення єдності й диференціації правового регулювання праці – це доволі складне завдання, що вимагає науково обґрунтованого і практично виваженого підходу. Зокрема, В. Р. Шаріфуллін із цього приводу стверджує, що встановлення розумного співвідношення публічного і приватного правового регулювання – це одне з основних і ще остаточно не вирішених завдань правових перетворень у пострадянських державах [617, с. 4]. І донині вказана проблема не була вирішена й Україною – ні в чинному законодавстві про працю, ні в межах проекту Трудового кодексу України в актуальній редакції. У зв'язку із цим М. О. Міщук наголошує, що брак у чинному законодавстві про працю (зокрема, у КЗпП України) чіткої вказівки про співвідношення загальних і спеціальних положень значно ускладнює правозастосовну практику, створює плутанину і призводить до зниження ефективності впорядкування трудових відносин [354, с. 32; 653, с. 263-265].

В. Принцип помірності локального правового регулювання умов праці. У процесі дослідження сутності локальних нормативно-правових актів Т. М. Пономарьова дійшла висновку, що їх норми гранично лаконічні й конкретні в установленні правил необхідної поведінки, зрозумілі як висококваліфікованим службовцям, так і робочим [404, с. 40]. Дійсно, вказані норми, принаймні, мають бути такими, що й вимагається від суб'єктів локальної нормотворчої

діяльності, які керуються розглядуваним принципом помірності цього регулювання. Поряд із цим, як вважає С. А. Смелов, для стимулювання роботодавця підтримувати високий рівень якості регулювання умов праці всі неоднозначні положення локального акта в будь-якому разі мають тлумачитися на користь працівника» [519, с. 97-98], що, безумовно, є досить доцільною пропозицією, особливо в контексті предмета нашого дослідження.

Розглядуваний принцип помірності локального правового регулювання умов праці не вичерпується лише вимогою до лаконічності тексту локального нормативно-правового акта, що є важливою обставиною ефективної правової регламентації умов праці, адже так звані похідні стандарти умов праці повинні бути зрозумілими всім найнятим трудівникам. Найповніший перелік вимог до локального правового регулювання сформульовано Т. В. Кашаніною, яка до них відносить такі: (а) локальні норми, що створюються у процесі локального правового регулювання, повинні займати належне місце; (б) локальних норм не повинно бути мало, але й занадто велика їх кількість навряд чи буде корисною; (в) в локальних нормах має відображатися воля колективу, але в той же час у них не повинна зводитися нанівець воля індивідів. Учена наголошує, що локальна зарегульованість у сфері праці є неприпустимою, адже зарегульованість усього, що стосується життя колективу, може обмежити свободу дій кожного його члена. Якщо, наприклад, у посадовій інструкції навести повний перелік обов'язків трудівника, адміністрація в неординарних випадках буде позбавлена можливості маневрувати робочою силою і вживати заходів для вирішення цих ситуацій. Інший приклад: жорсткий робочий графік, установлений в організації, звичайно ж, полегшує адміністрації процес управління виробництвом, але й обмежує свободу працюючих розпоряджатися тим часом, який у них залишився, що особливо позначається на інвалідах, вагітних жінках, жінках, які мають малолітніх дітей. У цьому випадку більш справедливим було б індивідуальне врегулювання умов праці [219, с. 63].

Отже, розглядуваний принцип локального правового регулювання умов праці теж охоплює принцип нормативно-приписової мінімальності, який уже

був детально теоретизований Є. Ю. Калюжновим. Зазначимо, що принцип нормативно-приписової мінімальності спрямований на недопущення негативних явищ, які по суті, руйнують саму концепцію розглядуваних актів як інструментів децентралізованого регулювання (саморегулювання), а саме: (а) доведення до виконавців норм актів більшої юридичної сили за допомогою актів локальних (це так звана нормативна ретрансляція – текстуальна або смислова), що організаційно-технічно може бути цілком зручно, але ніяк не служить конкретизації нормативно-правових приписів і створює проблему некомпетентно зайвої регламентації (за предметом, за механізмом реалізації й за санкціями) в умовах динамічного розвитку вітчизняного законодавства; (б) дублювання в локальних актах змісту «однорівневого» з ними акта (приміром, положень статуту підприємства – у правилах його внутрішнього трудового розпорядку), що, звичайно ж, «порушує базові вимоги про предметність і ненадлишковість правового регулювання», створюючи своєрідний нормативно-інформаційний шум. Як переконує вчений, принцип нормативно-приписової мінімальності в найзагальнішому виді зводиться до того, що в тексті локального акта підлягає закріпленню тільки те, що цей документ: (а) є обов'язковим у силу імперативної вимоги його положень як акта більшої юридичної сили; (б) є можливим для регламентації внаслідок диспозитивних приписів акта вищої юридичної сили; (в) є унікальним у силу наявності «прогалін» законодавства або правової нерегульованості певних суспільних відносин [210, с. 210-211].

Г. Принцип відкритості і прозорості локального правового регулювання умов праці й обов'язковості ознайомлення з результатами останнього. Принцип відкритості, як правило, досліджується вченими в межах адміністративного права [Див.: 109, с. 46-50; 220, с. 164-173; 600, с. 47-52; 7, с. 391-442; 12; 15, с. 501-526; 17, с. 369-392], ототожнюється з принципом транспарентності, або охоплюється ним, тобто принципом діяльності органів виконавчої влади, яким забезпечується чіткість, зрозумілість, однозначність, повнота, об'єктивність, доступність, надійність і достовірність усього процесу публічного управління

[398, с. 59]. На нашу думку, цей принцип відкритості (транспарентності), може бути застосовним до локального правового регулювання умов праці. Адже сам термін «відкритість» фахівцями тлумачиться як властивість і стан за значенням «відкритий» (незачинений), такий, що можна бачити без перешкоди, доступний зору, неприхований, нетаємний, явний [97, с. 172]. Указаний принцип означає, що у процесі локального правового регулювання умов праці роботодавець повинен забезпечувати такий стан правового регулювання (як і його результатів), який був би доступним і працівникам (при цьому вони повинні мати змогу впливати на відповідний процес правового регулювання), і перевіряючим органам.

Що ж стосується тієї частини розглядуваного принципу, що полягає в обов'язковості ознайомлення з результатами локального регулювання умов праці, тут слід зауважити, що вже при прийомі на роботу (до підписання трудового договору) роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника під розпис із правилами трудового розпорядку, іншими локальними нормативними правовими актами, безпосередньо пов'язаними з його трудовою діяльністю, а також з колективним договором. Ця вимога зумовлена тією обставиною, що працівник відповідно до правового принципу свободи договору повинен також мати можливість до його підписання ознайомитися із зазначеними актами, що містять його права й обов'язки, й вирішити, приймати їх на себе, підписуючи цей правочин, чи відмовлятися від цього. Цілком зрозуміло, що в тексті трудового договору важко перелічити всі права й обов'язки його сторін, а тому дуже поширеною є практика закріплення у трудовому договорі умов, що йменуються як «відсилочні», приміром, працівник має виконувати обов'язки, які містить посадова (робоча) інструкція. У самій же посадовій (робочій) інструкції можуть бути передбачені й обов'язки щодо виконання інших інструкцій, інших локальних нормативних правових актів, що стосуються охорони праці, технології виробництва, положення про пропускний режим та ін. У цих документах, зокрема в інструкціях з охорони праці, теж можуть бути закріплені обов'язки знати й виконувати ще якісь вимоги [72, с. 60].

Стосовно ж обов'язковості ознайомлення з результатами локального правового регулювання умов праці працівників, які вже працюють на підприємстві (в установі, організації), то із цього приводу вченими зазначається, що на практиці найпоширенішим є такий спосіб цього процесу, як підписування працівниками аркушу ознайомлення з новим локальним нормативним актом: (а) що є додатком до трудового договору, (б) що є документом прикріпленим до цього акта, (в) що здійснюється на окремому документі (як правило, у спеціальному журналі ознайомлення працівників з локальними актами) [151, с. 61-70].

Для більшості працівників, особливо на крупних підприємствах (в організаціях, установах) подібні способи ознайомлення можуть мати (причому досить часто) формальний характер. Щодо цього С. А. Смелов зауважує, що працівникові, як правило, не надається копія локального акта, ця процедура має масовий характер у кабінеті кадрової служби або шляхом обходу працівників на робочому місці. Нерідко процес ознайомлення трудівників з новим локальним нормативним актом відбувається з порушенням строків, а тому часто дата такого ознайомлення ставиться, так би мовити, минулим числом [519, с. 99].

Розглянувши мету, соціальну-правову сутність і принципи локального правового регулювання умов праці, маємо також з'ясувати основні ознаки цього способу регламентації умов праці. Визначенню вказаних ознак має передувати аналіз наявних наукових підходів до встановлення переліку ознак локальної правової регламентації загалом. При вирішенні цього завдання можна помітити, що у процесі аналізу наявної спеціальної юридичної наукової літератури, в якій досліджуються питання локального правового регулювання у сфері праці, авторами цих наукових досліджень не було здійснено систематизацію основних ознак розглядуваного способу регулювання. З огляду на це вважаємо за доцільне здійснити аналіз ознак правового регулювання локального як такого, децентралізованого (окремим видом якого є локальне правове регулювання [216, с. 122]), а також індивідуального (зауважимо: як і

правове регулювання локальне, воно є видом децентралізованого).

Т. В. Кашаніна при розгляді децентралізованого правового регулювання, доходить висновку, що основними ознаками цього способу регулювання є: (а) здатність суб'єктів права діяти самостійно; (б) у нормах права при цьому встановлюються напрямки, в межах яких може здійснюватися ця процедура; (в) межі цього виду регулювання встановлюються законодавцем; (г) цей вид регулювання має здійснюватися на підставі принципів права; (д) децентралізоване правове регулювання здійснюється в межах відповідної процедури; (е) локальні норми, створені в межах цього регулювання (як і індивідуальні норми), забезпечуються правовим захистом [218, с. 56]. А ось І. А. Міннікес виокремлює обов'язкові й факультативні ознаки індивідуального правового регулювання. Обов'язкові ознаки (тобто невід'ємні властивості, за відсутності будь-якого з них явище перестає бути самим собою), на думку вченого, охоплюються наступним: індивідуальне правове регулювання, як одна з форм впливу права на суспільні відносини, доповнює нормативне правове регулювання (перше не просто органічно доповнює друге, а й здійснюється на його основі й у його розвиток); індивідуальне правове регулювання спрямоване на впорядкування конкретних ситуацій в індивідуальному порядку, а саме: (а) воно відбувається шляхом встановлення, зміни або припинення юридичних прав та обов'язків учасників цих правовідносин, (б) принципово значущим є те, що йдеться не про будь-які ситуації, а тільки про ті, які вимагають юридичного дозволу; у процесі індивідуального правового регулювання створюються індивідуальні акти.

Крім обов'язкових учений виокремлює також факультативні ознаки індивідуального правового регулювання, які можуть мати місце за певних обставин, проте й за їх відсутності індивідуальне правове регулювання залишається самостійним правовим явищем. Вони охоплюють: а) можливість суб'єкта діяти на свій власний розсуд; б) індивідуальне правове регулювання виконує правовиконавальне завдання (заповнення прогалин у праві шляхом аналогії закону і права, а також застосування норм у субсидіарному порядку);

в) закріплення процедури індивідуального правового регулювання [348, с. 13-15].

Як вважає В. В. Форманюк, для локального правового регулювання характерно: а) це регулювання є більш динамічним, аніж централізоване, причому динамізм локального регулювання слід розуміти не як короткостроковий, що має тимчасовий характер, а як порівняно високий ступінь адекватності локальних нормативно-правових актів регульованим трудовим відносинам; б) воно здійснюється на підставі закону та носить додатковий характер; в) це регулювання здійснюється колективом і служить правовою формою його самоорганізації й самостійного регулювання ним (колективом) внутрішньо-організаційних відносин, що складаються в рамках конкретної організації; г) основні організаційні форми участі колективу в такій діяльності визначаються безпосередньо шляхом прийняття локальних норм [594, с. 166-167].

Таким чином, до основних ознак локального правового регулювання умов праці слід віднести нижченаведені.

1. Локальне правове регулювання умов праці виявляється в переважній правовій активності учасників трудових відносин. Ще радянський правник Р. З. Лівшиць підкреслював: якщо в контексті централізованого правового регулювання коло суб'єктів установа й застосування правових норм не співпадають, то в аспекті локального правового регулювання ці суб'єкти співпадають [306, с. 4]. Дійсно локальне правове регулювання умов праці безпосередньо здійснюється роботодавцем на підставі й у межах управлінської влади, хоча тією чи іншою мірою до цього процесу долучається й конкретний трудовий колектив (чи його представницький орган), що цілком відповідає вже розглянутому нами принципу відкритості і прозорості цього виду регулювання умов праці й обов'язковості ознайомлення з його результатами.

Поряд із цим у локальному правовому регулюванні умов праці можна також помітити й регулятивну активність держави. У централізованому способі впорядкування умов праці, повторимось, держава виконує основну активну

роль. Так, саме основну, оскільки у правовій державі у правовому регулюванні бере участь також громадянське суспільство. Вона ж визначає й межі локального правового регулювання умов праці, беручи пасивну участь у ньому. Поряд із цим у локальному способі правового регулювання умов праці держава бере активну участь за рахунок виконання функцій регулятивно-забезпечувального впливу на зобов'язаних суб'єктів. Зокрема, це примушування державою роботодавця забезпечувати той рівень умов праці, який він установив локальними нормативно-правовими актами.

2. Локальне правове регулювання умов праці забезпечує врахування інтересів конкретного трудового колективу й роботодавця, синтезуючи їх з інтересами держави й суспільства, оптимізуючи цей процес. Правове регулювання, як зазначає В. Р. Шаріфуллін, не лише охоплює правову активність самих учасників упорядковуваних відносин, а й надає їм можливість вибрати правові засоби і способи задоволення їх приватних інтересів [617, с. 11]. Іншими словами, правове регулювання умов праці здійснюється для забезпечення інтересів того, хто регулює, та/або того, хто делегував регулятору це повноваження [126, с. 5].

Відображення в цьому способі правового регулювання умов праці, інтересів конкретного трудового колективу й роботодавця теорія трудового права визнає як локальне регулювання у сфері праці, спрямоване на законні інтереси основних учасників відповідних правовідносин [86, с.69-70]. Отже, локальне регулювання умов праці – це правове регулювання останніх з урахуванням інтересів колективу. На думку Т. В. Кашаніної, призначення, корисність і цінність такого регулювання полягають саме в гармонізації інтересів суспільства й колективу. Учена звертає увагу на раціональність розглядуваного способу регулювання, на командний стиль керівництва, що виходить з наступного: оскільки циркуляр прийнято, він повинен діяти від «Центру» до найвіддаленіших місць держави, що пов'язано з великими витратами. Адже в такому випадку не враховуються ні місцеві особливості, ні наявні резерви, ні інтереси громадських організацій та ін. Першою соціальною

функцією локального правового регулювання є те, що «Центр» має лише встановити цілі, окреслити напрямки діяльності, а засоби й методи їх досягнення повинні обрати самі організації згідно з власними інтересами і своєю волею, втіленими в юридичну форму локальних правових актів. Друга його функція полягає в гармонізації інтересів колективу й окремих його членів. Справа у тому, що локальні норми як би беруть на себе завдання погоджувати інтереси і прагнення працівників. Наприклад, одним з пунктів правил внутрішнього трудового розпорядку, прийнятого загальними зборами трудового колективу, встановлюється режим роботи, зокрема, єдиний (конкретний) час початку роботи для всіх. Інтереси працівників щодо трудового розпорядку можуть розійтися. Аргументи, висунуті на користь того чи іншого рішення (ранній або пізній початок роботи), іноді можуть переконати супротивників. Але якщо цього досягти не вдається, наведені доводи допоможуть обґрунтувати доцільність того чи іншого вибору. Переконаність у доцільності рішення – позитивна основа для його виконання. Створення локальних норм ґрунтується на підсумованому інтересі всіх членів колективу й дозволяє значною мірою зняти напругу й протиріччя між окремими його членами [219, с. 62].

3. Продукуючи локальні норми, локальне правове регулювання здійснюється без протиставлення мінімальним стандартам щодо рівня умов праці, встановлених у межах централізованого правового регулювання, без підміни їх, а уточнює й розвиває ці стандарти у контексті конкретних обставин реальної дійсності. Отже, розглядуване регулювання умов праці має підзаконний характер. На думку вчених, на противагу публічно-правовій сфері, пов'язаній дозвільним типом правового регулювання, організація (підприємство, установа) має певну свободу видавати локальні акти, які відображають її потреби, проте з урахуванням деяких законодавчих обмежень [519, с. 98]. Саме в контексті локального регулювання умов праці ці законодавчі заборони є найбільшими, вони привносять у трудові правовідносини й у сферу праці загалом суттєву визначеність (очікуваність)

цих умов.

З'ясуванню сутності локальних нормативно-правових актів приділена увага в багатьох наукових працях вітчизняних і зарубіжних дослідників [Див.: 85; 95, с. 11-42; 104; 282, с. 82-92; 495, с. 80-97; 594]. Також науковці [Див.: 76, с. 75-78; 173, с. 61; 303, с. 167-170; 628, с. 305-310; 667, с. 60-66; 672, с. 57-64; 644, с. 47-53; 657, с. 21-25] звертають увагу й на окремі проблемні питання правої сутності цих нормативно-правових актів у сучасних умовах, що є цілком закономірним з огляду на те, що вагомість локальних (корпоративних) норм у приватному праві наразі суттєво зростає [617, с. 12]. Це зумовлено продовженням перетворень у національному законодавстві, спрямованих на надання суб'єктам права більшої регулятивної свободи від «Центру». У прийнятті локальних правових актів учені справедливо розуміють вид конкретизації права, за допомогою якого має місце впорядкування правових відносин, не врегульованих на державному рівні, які потребують уточнення на рівні локальному, а також підвищується точність визначеності правового регулювання, відбувається перехід абстрактного змісту юридичних норм на більш конкретний рівень завдяки процесу обмеження понять, результат якого фіксується у правових актах. Як констатує О. С. Гордієнко, локальні правові акти займають особливе місце у структурі правових регуляторів, діючих у правовій системі. Адже ці акти, знаходячись фактично на одному з найнижчих ієрархічних рівнів юридичних документів, «сприяють оптимальній конкретизації й балансу між централізованим і децентралізованим управлінням» [135, с. 137]. Саме тому слід погодитися з тим, що локальні норми можна розуміти як верхній (найбільш конкретний) «поверх» диференціації, який повинен бути зцементований з іншими «поверхами», побудованими централізованим способом правового регулювання [128, с. 133-134].

Ознаки локальних нормативно-правових актів вивчалися багатьма дослідниками. Ще в 1968 р. В. А. Тарасова наголошувала, що локальні акти характеризуються тим, що їх норми (а) мають обмежену сферу дії, (б) стосовно

до місцевих умов конкретизують правило, що міститься в нормі більш загального значення, а також модифікують його, (в) охоплюють більш вузьке й менш значне коло суспільних відносин, (г) регулюють комплекс суспільних відносин, який не врегульований нормами загального значення, але правове опосередкування якого зумовлено принципами відповідної правової галузі [557, с. 93, 94]. Інший правник радянських часів В. К. Самігуллін указував на те, що розглядувані акти складаються з норм, специфіка яких полягає в тому, що вони (а) в кінцевому рахунку виходять від держави, (б) гарантовані її примусовою силою, (в) діють на території конкретного підприємства (організації, установи), (г) не мають тієї спільності, яку можна спостерігати в централізованих нормах [501, с. 39]. А ось на думку Р. І. Кондратьєва, вказані акти характеризуються тим, що їх норми (а) синтезують волю держави й організації, (б) приймаються лише в межах окремих підприємств (установ, організацій), (в) розробляються при безпосередній участі членів трудових колективів, власників і співвласників акціонерних товариств, інших суб'єктів як підприємницької діяльності, так і відповідних громадських організацій, (г) конкретизують загальну норму стосовно специфіки відповідного підприємства, (д) мають більш динамічний (рухливий) характер, що дозволяє ефективніше і своєчасно вирішувати конкретні економічні й управлінські завдання, що виникають на підприємствах у процесі виробництва, у сфері управління соціальними процесами [266, с. 17; 265, с. 40].

Отже, до основних ознак локальних нормативно-правових актів, що регламентують умови праці, слід віднести такі:

1) ці акти становлять собою систему правил поведінки, що є формально визначеною (вони закріплені в письмовому документі, який має юридичне значення) і встановленою роботодавцем одноособово або з урахуванням думки (у випадках, передбачених колективним договором, угодою – за погодженням) виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства (установи, організації) [628, с. 307]. Роботодавець, приймаючи цей акт, ураховує обмеженість власного

регулятивного розсуду в питаннях коригування мінімальних стандартів умов праці, встановлених у централізованому порядку. Окрім того, юридична значимість цього акта забезпечується примусовою силою адміністрації підприємства (установи, організації) й відповідними гарантіями держави;

2) ці акти є підзаконними нормативно-правовими; вони містять локальні норми права, що конкретизують норми чинного законодавства, якими встановлюються мінімальні стандарти умов праці, а також мінімізують негативний вплив прогалін у законодавстві. Більшість учених-правників [Див.: 293, с. 267; 336, с. 286; 558, с. 417] виокремлюють локальні нормативно-правові акти як різновид підзаконних, тобто розглядають їх як акти, засновані на законах і підзаконних актах; вони не можуть їм суперечити, а стосовно законів є підлеглими [213, с. 7-11]. Отже, ці акти є нормативними [283, с. 10], предметом яких є трудові або організаційно-управлінські відносини; як стверджує В. К. Самігулін, вони є також і правовими [500, с. 72], з чим слід погодитись. Локальні нормативно-правові акти, що регламентують умови праці, містять локальні норми права, які конкретизують законодавство (будучи конкретизуючим актом, такий акт містить норми, що переводять абстрактний зміст юридичної норми на більш конкретний рівень за допомогою операції обмеження понять – зменшення їх обсягу на підставі розширення їх змісту [481, с. 58]), а також мають усі ознаки загальної правової норми. Ці локальні норми права характеризуються загальним (неперсоніфікованим) характером і властивістю загальнообов'язковості для суб'єктів, на яких вони поширені, й у такий спосіб регулюють не окремий (приватний) випадок, а стосуються типових ситуацій (або видів відносин), що виникають між суб'єктами, на яких поширює свою дію відповідний локальний акт, і не вичерпують свою дію одноразовим використанням, оскільки вони розраховані на багаторазове застосування.

Локальний нормативний правовий акт може розглядатися як юридичний документ, який містить норми права, приймається відповідними органами організації (установи, підприємства) для впорядкування внутрішньо-

організаційних питань і стосується певного кола осіб [31, с. 33]. Локальна норма права, з яких складається вказаний юридичний документ, на відміну від загальної норми, має низку специфічних особливостей, властивих тільки їй. На думку Н. П. Шайхутдінова, локальна норма права (а) має обмежену сферу дії, (б) конкретизує загальну норму стосовно умов певного роботодавця, (в) спрямовує свою дію на досить вузьке коло питань, які потребують урегулювання відповідним чином [614, с. 209]. Стверджуючи, що локальні нормативно-правові акти «діють у межах конкретного підприємства, установи чи організації» [628, с. 306], треба мати на увазі, що це формулювання є досить умовним, адже локальне правове регулювання не обмежується територією конкретного підприємства (установи, організації);

3) ці акти приймаються (а) коли в цьому є необхідність (оскільки така необхідність може бути непостійною, ці акти приймаються часто на певний строк [628, с. 306]), (б) коли загальна норма про умови праці потребує конкретизації (володіючи конкретизуючою властивістю, локальна нормотворчість не лише компенсує недосконалість законодавства, а й деталізує його [324, с. 54]) або (в) коли в законодавстві про працю в частині регулювання умов праці наявні правові прогалини. Можливість ліквідації останніх актами локальної конкретизації права, зазначає О. С. Гордієнко, зумовлена вже самим фактом визнання локального правового регулювання самостійним видом нормотворчості й наданням можливості суб'єктам самим визначати зміст тих актів [135, с. 137], які ускладнюють нормальний перебіг трудових відносин. Якщо локальний нормативно-правовий акт спрямовано на поліпшення умов праці (порівняно з чинним трудовим законодавством), у цьому разі вказані підстави для прийняття цього нормативно-правового акта не потрібні.

Отже, взявши до уваги основні ознаки локальних нормативно-правових актів, що регулюють умови праці, а також виходячи з різних підходів до розуміння досліджуваного поняття [Див.: 104, с. 75; 154, с. 11; 277, с. 7-10; 289, с. 19; 339, с. 155], можемо дійти висновку, що під конструкцією «локальний нормативно-правовий акт, який регулює умови праці» треба розуміти

нормативно-правовий акт як засіб саморегуляції щодо конкретизації умов праці, який приймається роботодавцем самостійно (або за участі трудового колективу) в межах компетенції й у рамках передбаченої процедури, на підставі вказівки законодавства про працю чи за ініціативою роботодавця (або ж з ініціативи працівників), стосується умов праці осіб, на яких поширює свою дію цей акт (на всіх чи групу працівників, з якими перебуває у трудових відносинах відповідний роботодавець).

4. Локальне правове регулювання умов праці здійснюється безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях, обмежується впливом лише на відповідні підприємства (установи й організації), в яких були прийняті вказані локальні норми з приводу умов праці. Оскільки локальне правове регулювання розпочинається з опрацювання й видання локального акта (тобто з процесу локальної нормотворчості), цей тип нормотворчості має характерну особливість: «за своїм змістом поширюється лише на певні ділянки суспільних відносин» [324, с. 54]. Інакше кажучи, це локальне правове регулювання стосується певного кола осіб, які перебувають у конкретних трудових правовідносинах (або окремих категорій осіб із загального кола вказаних).

До речі, не в повній мірі коректним буде твердження, що локальне правове регулювання умов праці стосується лише підприємства (установи, організації), в якому була вироблена відповідна локальна норма, адже це заперечувало б той факт, що остання діє також поза межами цього підприємства (установи, організації). На цю обставину вже частково звертав увагу С. І. Архипов, наголошуючи на те, що територіальна сфера локальних норм не є обмеженою для їх застосування і що важливою їх ознакою є здійснення функції підприємства, структурного підрозділу або працівників [55, с. 34]. Окрім того, що локальне правове регулювання умов праці може стосуватися не лише окремих груп працівників, а може поширюватися також за межі підприємства, особливо коли йдеться про умови праці, зокрема, водіїв, кур'єрів, торгових представників та інших трудівників, які виконують свої трудові функції не лише в межах підприємства.

У локальній правовій нормі К. Р. Веселова виокремлює особливий елемент – самостійний, який указує на суб'єктний склад регульованих відносин. Елемент, який указує на суб'єктів відносин, регульованих в означений спосіб, завжди називає їх сторони – уповноважену й зобов'язану, хоча на практиці непоодинокими є випадки, коли такий елемент безпосередньо не обумовлюється, оскільки ця локальна норма поширюється на роботодавця і працівників відповідного підприємства (найчастіше він конкретизується саме стосовно до працівників) [104, с. 89]. Що ж стосується локального правового регулювання умов праці, слід зазначити, що локальні акти та їх реалізація в межах цього способу правового регулювання визнають зобов'язуваною стороною саме роботодавця, який бере на себе зобов'язання забезпечити найнятим працівникам (чи окремим їх групам) умови праці, що відрізняються від тих, що передбачені трудовим законодавством, щонайперше збільшуючи їх рівень.

Отже, підведемо підсумок висловленому: локальне правове регулювання умов праці – це санкціоноване державою встановлення в рамках локальної нормотворчої діяльності умов праці на підставі мінімальних стандартів останніх, закріплених у трудовому законодавстві, а також реалізація учасниками трудових відносин локальних стандартів умов праці в межах певного підприємства (організації, установи).

3.3. Підстави та наслідки зміни умов праці

Загальновідомо, що світ, людство, суспільство і процеси в ньому постійно змінюються – «мінливість зустрічається повсюдно й повсякденно» [288, с. 4]. Як вважає О. І. Аверіна, мінливість знаходить свій прояв на енергетичному, молекулярному, генетичному, соціальному і свідомому рівнях, охоплюючи всі можливі рівні буття на всіх структурно-функціональних рівнях організму (системи); саме з цього й випливає її всезагальність [30, с. 6]. Якщо В. С. Грицевич доходить думки, що «мінливість» – це категорія, що «позначає здатність дійсності до різноманітності свого прояву» [141, с. 133], то О. І.

Аверіна розглядає її сутність у більш мультіваріативному підході. З урахуванням сутнісної природи змін, на думку вченої, мінливість – це щонайперше результат (продукт), процес, атрибутивна ознака, що є констатацією факту переходу одного в інше, що виявляється через наявність великої різноманітності форм і видів зв'язків, функцій, структур, поведінки біологічних і соціальних організмів, через розмаїття буття взагалі. А ось так звана «процесуальність» мінливості «передбачає перманентність перетворень, наявність певних етапів, циклів, темпу і загальної траєкторії переходу від одного стану до іншого»; «атрибутивність» же мінливості «обумовлюється загальною здатністю матерії та свідомості до змін, абсолютністю руху». Учена справедливо констатує, що існування в організмі або системі мінливості забезпечує їй відносну тривалість, із чого випливає важливість дії механізму пристосування. Як механізм, вона виявляє себе «в логічності й послідовності здійснення специфічних процесів розпізнавання імпульсів зовнішнього середовища та реагування на них з метою встановлення позитивної кореляції між наявним станом організму (системи) і змінами в оточенні з метою адаптації». І хоча мінливість забезпечує певну тривалість існування фактично будь-чого й теоретично в більшості існуючих концепцій розуміння це явище тлумачиться як прогрес («оскільки вона за своєю природою спрямована на оновлення й удосконалення»), утім, несподівані зміни поширюють невідомість, а тому «сприймаються людиною як негативні» [30, с. 6, 7].

Як бачимо, функціональним і результативним коренем цього поняття є зміна, що й визначає мінливість будь-кого й будь-чого. Звернімо увагу на те, що слово «зміна» в тлумачному словнику сучасної української мови трактується як «перехід, перетворення чого-небудь (переважно стану, руху, ознаки, властивості і т. ін.) у щось якісно інше; змінювання», як «заміна кого-, чого-небудь кимось, чимось іншим» [97, с. 466]. Отже, якщо у світі змінюється все й повсякчас, а несподівані зміни сприймаються людиною як негативні наслідки мінливості, то цілком закономірно, що змінюється також і правове регулювання, зокрема, у відповідь на зміну умов об'єктивної дійсності.

При цьому зауважимо, що зміна законодавства (в загальному розумінні) відбувається в інтересах людини, суспільства й держави, причому як правило, разом зі зміною фактичної дійсності, яка зачіпає інтереси вказаних суб'єктів і мобілізує державу до нормотворчої діяльності для підтримання актуальності правового регулювання та його здатності зменшувати негативний вплив неочевидності змін у соціальних відносинах, соціальних процесах, які для людини наповнені певними ризиками [126, с. 8-9]. Указане стосується щонайперше правового регулювання у сфері праці, адже, як відомо, в Україні спостерігаються умови кардинальних соціальних перетворень, які прямо відображаються на так званому «світі праці», триває реформа трудового законодавства, яка тією чи іншою мірою враховує відповідні зміни. Наведене, однак, не є характерним лише для України. Наприклад, правовідносини, які становлять предмет сучасного трудового права України й більшості цивілізованих держав світу, стрімко змінюються перш за все за рахунок збагачення предмета відповідної галузі права в силу включення до неї нових видів відносин, що підлягають трудовій регламентації (це явище в українській теорії трудового права Л. Ю. Величко [100, с. 86-88; 101, с. 93], М. І. Іншин, В. І. Щербина [206, с. 206] й О. В. Лаврінченко [291, с. 117] називають «експансією трудового права»), що зумовлено головним чином такими сучасними явищами, як інформатизація й глобалізація [132, с. 12-13], «роботизація» праці. Зазначені обставини, як слушно зазначає Н. Д. Гетьманцева, передовсім указують на те, що «динамізм правового регулювання повинен стати головною рушійною силою, певним орієнтиром розвитку трудового права як галузі» [121, с. 75].

У контексті цього дослідження важливо визначити сутність конструкцій «динамізм правового регулювання» й «динамізм правового регулювання у сфері праці». Під першою в теорії права прийнято розуміти «рухливість, швидкий розвиток системи права в цілому та її окремих елементів» [183, с. 37]. Отже, у загальному значенні друга категорія означає змінюваність відповідної галузі права. Однак слід урахувати й те, що динамізм трудових відносин

значною мірою зумовлює динамізм самого трудового права, чому деякою мірою сприяють децентралізація й багаторівневість правового регулювання трудових відносин [121, с. 75]. Сам динамізм трудових відносин зумовлений, окрім інших факторів, інерційними властивостями, інерцією опору, оскільки вона забезпечує цілісність трудових відносин як через успадкування властивостей попередньої системи, так і за рахунок єдиноспрямованості розвитку елементів, що складають останню, а також часом, потрібним для зміни інерції одного порядку на інший [361, с. 191]. Отже, «динамізм правового регулювання у сфері праці» – це рухливість системи трудового права й окремих її елементів, їх швидкий розвиток, що сукупно пояснюється динамізмом відносин, які становлять предмет трудового права, й мінливістю сукупності чинників, що впливають на ці правовідносини.

З урахуванням сутності феноменів «мінливість», «зміна», змісту конструкції «динаміка правового регулювання у сфері праці» і практичної сутності динамізму трудових відносин, констатуємо, що динаміка правового регулювання у сфері праці повинна не лише формально зумовлюватися динамікою відносин і чинників, що на них впливають, а й сприяти виконанню державою завдань у цій царині й людиноцентристській орієнтації правового регулювання загалом. Це означає, що правове регулювання має якісно впорядковувати будь-які зміни у відповідних відносинах, які можуть загрожувати законним інтересам працівників, трудового колективу, забезпеченню й охороні їх трудових прав. Певна річ, що найбільшої вагомості в цьому розумінні набуває питання зміни умов праці, які, за словами А. А. Сабітова, «не можуть залишатися незмінними з плином часу» [497, с. 132], будучи пов'язаними з численними ризиками для працівників і трудового колективу.

Попри надзвичайну актуальність сутності зміни умов праці, у юридичній науковій літературі бракує комплексного дослідження феномену «умови праці», хоча вченими-трудоукамі і звертається досить значна увага питанню визначенню сутності зміни умов трудових договорів [Див.: 78, с. 83-87; 147, с.

120-123; 189, с. 127-130; 393, с. 118-121; 676, с. 186-194] і зміни суттєвих умов праці [Див.: 133, с. 99-103; 225, с. 223-231; 333, с. 317-325; 392, с. 248-254; 636, с. 68-73]. Не менш помітною тенденцією в сучасному трудовому праві є ототожнення понять «зміна умов праці» і «зміна умов трудового договору», що є проблематичним і потребує обов'язкового вирішення в межах цієї монографії. Це треба пояснити тим, що, припускаючи синонімічність означених понять, можна дійти цілком закономірного висновку про близькість сутності означених змін, а відповідно, і про те, що підстави й наслідки зміни умов праці є підставами й наслідками [Див.: 342, с. 183-184; 347, с. 45; 485, с. 108; 505, с. 7] зміни умов і трудового договору.

Серед прихильників указаного підходу в Україні слід назвати Н. І. Іщенка, який зазначає, що зміна умов праці – це «фактичні зміни у правовому статусі працюючого внаслідок зміни умов трудового договору» [207, с. 194]. Припускаючи, що означені поняття є дійсно тотожними (хоча ми схилиємось до іншої думки), звернімо увагу й на те, що в сучасній доктрині трудового права України теж досить часто ототожнюються види зміни трудового договору й види зміни умов трудового договору [675, с. 7]. Із цього приводу А. П. Тиха зауважує, що зміна договору (й, відповідно, зміна його видів) є набагато ширше порівняно зі зміною умов договору. Це зумовлено законодавчим поділом змін трудового договору на види, а також загальним теоретичним цивілістичним уявленням про можливість зміни договору, що уточнюється у трудовому праві щодо останнього. З огляду на це вчена підкреслює, що «договір не тотожний умовам, а зміна трудового договору не обмежується лише зміною його обов'язкових чи необов'язкових умов (зокрема, договір може змінюватися також у своїй формі)». Іншими словами, поняття «зміна трудового договору» є ширшим, аніж «зміна умов трудового договору», яке, як правило, охоплюючи зміну умов, ними не обмежується. Це дослідниця пояснює тим, що, наприклад, зміна форми трудового договору не потребує зміни тих чи інших його умов, але в той же час зміна умов трудового договору не завжди зумовлює зміну його форми, хоча повсякчас позначається на зміні його змісту [560, с. 48-50].

Під поняттям «зміна умов трудового договору» С. В. Синенко пропонує розуміти переведення працівника на іншу роботу і зміну істотних умов праці [512, с. 94, 95]. У такому разі, виникає запитання: якщо у трудовому договорі міститься умова, яка не стосується істотних умов праці й не пов'язана з переведенням працівника на іншу роботу, а працівник з роботодавцем погоджуються змінити цю умову, наслідком чого є зміна неістотних умов праці працівника, чи є вказані дії зміною умов трудового договору і зміною умов праці? На нашу думку, стверджувальна відповідь на це запитання є більш аніж очевидною.

Т. В. Парпан переконує, що це поняття є тотожним категорії «переведення на іншу роботу», з огляду на що вона пропонує взагалі відмовитися від цієї правової категорії, й уступити її місце іншій – «зміна умов трудового договору». Свою позицію науковець пояснює тим, що в такому разі не лише зникнуть непорозуміння, «які виникають на практиці у зв'язку із застосуванням законодавства щодо переведення працівників», а й це «дозволить підвищити рівень гарантій трудових прав працівників шляхом забезпечення дотримання таких принципів трудового права, як договірне встановлення і зміна умов трудового договору та заборони примусової праці» [393, с. 120]. Зауважимо, що викладений підхід до розуміння конструкції «зміна умов трудового договору» трохи раніше був сформульований Л. О. Чикановою, яка підкреслила, що зміну умов трудового договору можна розглядати в широкому й у вузькому значенні. У широкому значенні під цим поняттям вона пропонувала розуміти зміну будь-якої умови, закріпленої сторонами при укладанні трудового договору, в тому числі зміну трудової функції працівника, структурного підрозділу, режиму роботи, оплати праці тощо. У вузькому ж сенсі – це означає переведення працівника на іншу роботу, під яким розуміється зміна лише прямо визначених законом умов трудового договору, а саме трудової функції, структурного підрозділу (якщо він був зазначений у договорі) й місцевості, якщо вона змінюється разом з роботодавцем. При цьому вчена визнає, що означена конструкція «зміна умов трудового договору» є недостатньо чіткою й

послідовною, а тому треба зупинитися на її розумінні у вузькому сенсі, тобто як переведення на іншу роботу [610, с. 42].

А ось А. П. Тиха займає позицію, що в широкому сенсі під змінами умов трудового договору слід розуміти дозволену законодавством про працю зміну характеристики впливу умови трудового договору на відповідні трудові правовідносини, що здійснюється сторонами останніх без виходу за рамки регулятивних, що не призводить до припинення трудових правовідносин, незважаючи на те, чи призведе означена зміна умов до зміни форми цього правочину [560, с. 49].

Критично аналізуючи наведені думки, враховуючи сутність поняття «умови праці», можемо дійти висновку, що не всі умови трудового договору стосуються умов праці, а не всі умови праці відображені в цьому правочині, оскільки взаємопов'язаність зміни умов трудового договору зі змінами умов праці – аж ніяк не є закономірність. Аналогічну позицію висловлюють білоруські дослідники Ю. М. Лев і В. Д. Руденкова, стверджуючи, що зміна умов праці у практичній дійсності має місце в результаті зміни комплексу правових, організаційних, економічних та інших заходів, отже, у результаті зміни як трудових правовідносин, так і трудового договору [301, с. 131]. Утім, недоліки цього підходу є безсумнівними, адже зміна трудових правовідносин, як впливає з позицій низки вчених [Див.: 58, с. 112; 237, с. 57; 319, с. 335; 335, с. 209; 340, с. 203-206; 569, с. 171], є досить широким і в реальній дійсності не завжди тягне за собою зміну умов праці.

Схожу з викладеною нами позицією формулює й В. В. Марченко, наголошуючи на тому, що «зміна умов трудового договору і зміна умов праці не є тотожними поняттями». В обґрунтуванні цієї тези вченим можна помітити, що він має на увазі лише «істотні умови праці». Зокрема, це впливає з того, що після тези про нетотожність зазначених понять учений указує на те, що чинне законодавство про працю «не містить поняття чи ознак істотних умов праці», продовжуючи далі: «ч. 3 ст. 32КЗпП України надає невичерпний перелік істотних умов праці, відносячи до них систему та розміри оплати праці, пільги,

режим роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад» [335, с. 209-210]. Між тим, вважаємо очевидним, що поняття «істотні умови праці» охоплюється іншим – «умови праці», і співвідносяться вони як частка й загальне. У такому разі, припускаючи, що категорії «зміна умов трудового договору» і «зміна умов праці» є тотожними, можемо погоджуватися з тим, що зміст першої не дорівнює змісту «зміна істотних умов праці». Однак, як справедливо стверджує В. В. Марченко, «окрім трудового договору, важливу роль у встановленні умов праці відіграє колективний договір, що встановлює правила і норми, єдині тарифи і гарантії для всіх найманих працівників або їх частини (членів профспілки)» [334, с. 227]. Отже, можемо припустити, що цим твердженням все ж таки розмежовуються поняття «зміна умов трудового договору» і «зміна умов праці».

Найбільш точно, на нашу думку, поняття «зміна умов праці» трактує юрист-трудолик К. Л. Томашевський, який вважає, що зміна умов праці – «це зміна соціальних і виробничих факторів, за яких здійснюється праця, що обумовлюється зміною законодавства, колективних договорів, угод, локальних актів, а також за рішенням наймача, на вимогу працівника, угодою сторін» [569, с. 79]. Указаний підхід найбільшою мірою враховує природу мінливості й сутність умов праці й поняття «зміна». Але вчений не враховує, що умови праці теж можуть змінюватись у результаті обставин, що не залежать від законодавця, сторін колективного й індивідуального договорів (угод).

Отже, якщо поняття «зміна умов праці» схоже, однак не тотожне іншому – «зміна умов трудового договору», то й підстави та наслідки зміни умов праці вказаних змін є різними в певній частині. Із цією думкою погоджується, зокрема, А. А. Сабітов, звертаючи увагу на те, що умови праці можуть змінюватись безвідносно до умов трудового договору, проте ці зміни «не належать до значущих юридичних фактів» [497, с. 137].

З'ясувавши сутнісну відмінність категорії «зміни умов праці» з близькими до неї, визначимо далі підстави й наслідки цих змін. У процесі дослідження

сутнісної природи підстав зміни умов праці попередньо необхідно зауважити, що під терміном «підстави» фахівці пропонують розуміти «те головне, на чому базується, ґрунтується що-небудь», а також «те, чим пояснюються, виправдовуються вчинки, поведінка і т. ін. кого-небудь, спираючись на щось» [97, с. 966]. Іншими словами, підстави зміни умов праці – це те, на чому ґрунтується перетворення одних умов праці на якісно інші, а також те, чим можна виправдати останнє. До таких підстав належать: (а) законодавчі норми та їх зміна, (б) положення колективних договорів, угод, локальних актів та їх зміна, (в) рішення наймача, (г) вимога працівника, (д) угода сторін, (е) форс-мажорна ситуація [476, с. 37]. В означеному контексті, як вбачається, треба вести мову саме про юридичні й фактичні підстави зміни умов праці.

Дещо подібну класифікацію підстав зміни умов праці пропонує А. А. Сабітов, наголошуючи, що «причини (підстави, приводи) можливих змін дуже різноманітні й можуть мати місце на всіх рівнях правового регулювання трудових відносин і правозастосування в цій сфері». Однак, аналізуючи відповідні причини й даючи їм правову характеристику, він не систематизує їх, а тому не завжди зрозуміло, до якої категорії підстав зміни умов праці вчений відносить ту чи іншу причину, яку розглядає. Зокрема, аналізуючи російське трудове законодавство, яке визначає основні приводи для зміни «умов найму», доходить певного висновку: (а) «причини, які пов'язуються законодавцем з можливою зміною умов праці, не визначені, а лише перелічені зразковим і відкритим переліком» (до того ж, ці причини «віднесені, до типу умов праці – організаційних або технологічних»); (б) умови праці можуть бути змінені роботодавцем або змінитися з об'єктивних причин, не пов'язаних з волевиявленням останнього. Таким чином, до приводів для «зміни умов найму», як вважає науковець, належать «зміни в техніці й технології виробництва, структурна реорганізація виробництва, інші причини». Аналізуючи практику Верховного Суду, він звертає увагу на те, що до приводів для зміни умов праці, на думку Суду, може бути віднесено й удосконалення робочих місць на підставі їх атестації. Особливим випадком і приводом для

зміни умов праці «може стати загроза масового звільнення працівників, що зумовлена організаційними або технологічними змінами в діяльності роботодавця» [497, с. 132-141]. Як бачимо, дослідник поділяє підстави зміни умов праці на ті, що зумовлені змінами в діяльності роботодавця, – технологічними, організаційними і змішаними (технологічними й організаційними). Ці групи обставин, як вбачається, не в змозі охопити, наприклад, підстави, зумовлені зміною статусу працівника, а тому такий підхід видиться дещо обмеженим і дозволяє розглядати підстави зміни умов праці лише як те, чим виправдано те чи інше перетворення, при цьому лише фрагментарно. До того ж у рамках свого дослідження вченим не викладено всіх основних причин зміни умов праці, тобто, його орієнтування лише стосувалося причин і підстави зміни умов трудового договору.

У цьому дослідженні вважаємо за доцільне розглядати підстави зміни умов праці, поділяючи їх на юридичні і фактичні. Що стосується підстав юридичних, то в цьому контексті треба враховувати, що право (на що нами детально зверталась увага) перебуває у статичному й динамічному стані, з огляду на що доходимо такої думки: юридичні підстави зміни умов праці слід розглядати як матеріальні (статичні) і процесуальні (динамічні) підстави, які, як правило, знаходяться в діалектичному зв'язку. Отже, матеріальними (статичними) юридичними підставами зміни умов праці є юридичні факти, що передбачають зміни умов праці за наявності фактичних обставин. Процесуальними (динамічними) юридичними підставами зміни умов праці слід вважати юридично значимі дії, які зумовлюють зміну умов праці. Зважаючи на викладене, розглянемо якомога уважніше юридичні підстави зміни умов праці.

1. Підстава вимоги чинного законодавства про зміну умов праці чи їх зміна в частині мінімальних стандартів цих умов. Чинне трудове законодавство містить низку положень, якими передбачаються випадки зміни умов праці в контексті мінімальних стандартів цих умов. За приклад назвемо вагітність жінки працівника, якій роботодавець повинен змінити умови праці (якщо вони, звісно, не відповідають новому статусу цього працівника), а саме: (а) не

залучати до роботи в нічний час (п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗпП України), до надурочних робіт (п. 1 ч. 1 ст. 63 КЗпП України), до робіт у вихідні дні й не направляти у відрядження (ст. 176 КЗпП України); (б) якщо про це просить ця жінка, встановлювати для неї неповний робочий день або неповний робочий тиждень (ч. 1 ст. 56 КЗпП України); (в) відповідно до медичного висновку знизити норми виробітку, норми обслуговування або ж перевести жінку-працівницю на іншу роботу, яка є легшою й виключає вплив несприятливих виробничих чинників, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою, а до вирішення питання про забезпечення вагітної жінки відповідними умовами – звільнити її від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства (установи, організації) (частини 1 і 2 ст. 178 КЗпП України).

Перейдемо далі до розгляду питання зміни трудового законодавства в частині, якою встановлюються мінімальні стандарти умов праці. Перш за все нагадаймо, що під зміною законодавства В. В. Гладкий розуміє прояви «правового регулювання, що сутнісним чином полягають у тому, що компетентним суб'єктом нормотворення в передбаченому законодавством порядку здійснюється комплекс нормотворчих дій, якими чинне законодавство доповнюється новою нормою або діюча норма законодавства скасовується, зазнає змін» [126, с. 8]. Як видно, зміна законодавства – неминучий процес, що становить собою об'єктивну закономірність, оскільки «суспільство розвивається й удосконалюється, і якщо попереднє законодавство не буде змінюватися, воно стане гальмом цього розвитку» [235, с. 3]. З огляду на ті чи інші обставини (визнання потреби забезпечення певних умов праці, що раніше не враховувалися мінімальними стандартами умов праці, ратифікація національним парламентом міжнародних договорів, якими на Україну покладається обов'язок збільшення рівня мінімальних стандартів умов праці тощо) змінюється і трудове законодавство в частині, яка встановлює рівень мінімальних вимог до умов праці в державі. Якщо ж існуючі на підприємстві (в установі, організації) умови праці не відповідають оновленим законодавчим

вимогам вони повинні бути зміненні з урахуванням того, що роботодавець може покращувати рівень умов праці порівняно з передбаченими в законодавстві. А тому, якщо новий рівень указаних умов уже досягнуто роботодавцем, умови праці можуть залишатися такими ж.

2. Підстава вимоги колективних договорів (угод, локальних актів) про зміну умов праці чи зміна їх положень, якими встановлюються вимоги до умов праці. Під колективним договором учені [Див.: 54, с. 55; 56, с. 340; 90, с. 182; 146, с. 46; 489, с. 385; 504, с. 149] розуміють правовий акт, який регулює соціально-трудова відносини між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації або їх філії чи іншого відокремленого підрозділу певного підприємства. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір (угода) укладаються на підставі чинного законодавства, прийнятого сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів працівників і роботодавців. Згідно з ч. 2 ст. 7 цього Закону в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання його сторін щодо регламентування відповідних відносин, у тому числі зміни в організації виробництва і праці, режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку, умов та охорони праці. При цьому в ч. 3 розглядуваної статті колективний договір може передбачати додаткові гарантії порівняно з чинним законодавством та угодами. Отже, доходимо висновку, що в колективних договорах можуть міститися не лише вищі (порівняно з КЗпП України) мінімальні стандарти умов праці, а й гарантії зміни цих умов. Окрім того за ст. 14 цього Закону колективні договори за взаємною згодою сторін у визначеному колективним договором (угодою) порядку можуть змінюватися й доповнюватися протягом строку своєї дії. Із цього випливає, що означений договір може змінюватись у частині, що передбачає як мінімальні стандарти умов праці, так і їх зміни, що зумовлюватиме, відповідно, таку зміну умов праці в реальній дійсності, як приведення фактичних умов праці до нових стандартів, з огляду на виникнення ситуації їх зміни, що передбачається зміненими

положеннями в колективному договорі та ін.

3. Підстава рішення наймача. Однією із особливостей трудових відносин є влада роботодавця, необхідна йому для здійснення контрольної-наглядової функції, що дозволяє йому забезпечувати необхідний баланс інтересів сторін цих відносин. Як відзначає Г. Б. Рожков, «влада роботодавця закладена в самій природі вказаного суб'єкта трудових правовідносин. З метою задоволення власних економічних інтересів роботодавець наймає працівників і надає їм роботу, що, у свою чергу, використовує держава для реалізації власних завдань, зокрема, щодо забезпечення громадян мінімальним рівнем соціальних гарантій» [492, с. 125].

Підкреслюючи, що нормативно-правовий акт роботодавця (чи усний вияв його директивної влади) може бути підставою для зміни умов праці на підприємстві (в установі, організації), варто мати на увазі, що цей документ хоча і приймається в межах директивної влади роботодавця, яка є обмеженою державою, тобто, централізованим правовим регулюванням (адже, повторимось, локальне правове регулювання є відносно автономним), утім ця підстава в дійсності є похідною. Ця ознака розглядуваної підстави виявляється в тому, що ініціатором (тим, хто пропонує прийняття нормативного акта роботодавця) відповідного локального правового регулювання може виступати як сам роботодавець, так і працівник (трудова колектив) з урахуванням того, що в окремих випадках для реалізації директивної влади роботодавця необхідною є згода на це працівника.

Що стосується прийняття за ініціативою роботодавця нормативного акта (усного вияву його директивної влади), змінюючого існуючі умови праці, яким передбачаються нові підстави для зміни умов праці в разі виникнення для цього фактичних підстав, треба звернути увагу на таке. У низці зарубіжних держав роботодавці мають широку свободу щодо зміни умов праці найманих працівників [Див.: 228, с. 82; 229, с. 119-120; 382, с. 125], а ось в Україні вона є суттєво обмеженою. У зв'язку із цим необхідно зауважити, що теоретики трудового права на пострадянському просторі обґрунтовують твердження, що

директивна влада роботодавця одночасно впливає з його права як власника і делегується йому суспільством [503, с. 16-18]. Цю думку висловлює й Т. А. Занфірова, вказуючи, що «нормотворча діяльність роботодавця не може бути ні цілком автономною, ні абсолютно обмеженою з боку держави. Тут виявляється подвійність, суперечливість становища роботодавця. Адже якщо якимсь чином обмежити нормотворчість роботодавця, автоматично відбудеться знецінення його ролі як основного суб'єкта управління працею. Надавши ж роботодавцям широкі права з видання внутрішніх нормативних актів, держава повинна автоматично покласти на них додаткові обов'язки з дотримання норм трудового права. За їх невиконання роботодавці повинні нести відповідальність, насамперед адміністративну» [186, с. 131-132]. Утім, цілком слушно погодитися і з тим, що суспільство не вповноважує роботодавця на нормотворчу діяльність, а його директивна влада не наповнена означеною «подвійністю» чи «суперечливістю». Справа в тому, що локальна нормотворчість загалом і локальне правове регулювання умов праці, зокрема (як це було продемонстровано у межах підрозділу 3.2 цієї монографії), ґрунтуються на ідеї відповідності мінімальним стандартам, установлених у централізований спосіб (відхилення від цих стандартів можливе шляхом їх підвищення в об'єктивних інтересах працівника). Значить, межі свободи директивної влади роботодавця насамперед щодо зміни умов праці визначені державою [476, с. 38].

Отже, роботодавець може на власний розсуд змінювати умови праці, підвищуючи їх рівень, в усіх інших випадках – лише на підставі норм чинного трудового законодавства України. Для прикладу розглянемо переміщення працівника. Згідно з ч. 2 ст. 32 КЗпП України роботодавець вправі перемістити працівника без його згоди на це, що однак, забороняється законодавцем, якщо переміщення вимагає виконання працівником роботи, протипоказаної йому за станом здоров'я, причому переміщення може бути на тому ж підприємстві на інше робоче місце, у тій же місцевості паралельно з дорученням роботи на іншому агрегаті в межах кваліфікації чи посади працюючого, обумовленої

трудовим договором. З указаного правила випливає, що переміщення працівника спричиняє зміну певних умов його праці, які не є суттєвими на підставі фактичного прояву директивної влади роботодавця, яка об'єктивується без згоди працівника. Інший приклад – зміна роботодавцем умов праці, пов'язана з тимчасовим переведенням працюючого на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. Спираючись на норму ч. 2 ст. 33 КЗпП України, можемо дійти думки, що, на відміну від переведення роботодавцем працівника без його згоди на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я) можливе лише строком до одного місяця, а також лише для відвернення наслідків стихійного лиха, епідемій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Як бачимо, в цьому сенсі воля роботодавця щодо зміни умов праці без урахування волі працівника є урізаною, адже директивна влада роботодавця може бути реалізована при цьому лише при настанні певних надзвичайних фактичних обставин, передбачених у положеннях законодавства про працю.

Кризові явища економічного характеру, що позначаються на сфері праці, чому приділена увага низки вчених [Див.: 240, с. 205-211; 308, с. 22-26; 506, с. 3-10; 508, с. 21-28; 5, с. 54-69; 22, с. 37-54], не можуть вважатися юридичною підставою для зміни роботодавцем умов праці (звичайно, не в бік покращання). Як наголошує А. П. Тиха, в Україні «економічна, фінансова криза, інші кризові явища використовуються, як правило, як достатні підстави для обґрунтування необхідності зниження соціальних та інших гарантій, що передбачаються законодавством чи договірними умовами. Попри це, не викликає жодних сумнівів, що економічні та фінансові кризові явища на ринку праці та загалом у державі не можуть бути визнані в якості достатнього приводу для того, щоб ігнорувати соціальні питання». Факт наявності в державі, де знаходяться відповідні виробничі потужності роботодавця, економічної чи фінансової кризи є другорядною обставиною для зміни умови трудового договору. Ця обставина не завжди може впливати на підприємство так, що буде зумовлювати

неплатоспроможність останнього чи стан, близький до цього [560, с. 118, 160].

Поряд із цим звернімо увагу на те, що КЗпП України в переважній своїй частині містить правила, згідно з якими роботодавець може виявляти директивну владу щодо зміни умов праці працівника за їх згодою, що, повторимось, концептуально відрізняє трудове законодавство України (й низки пострадянських держав) від трудового законодавства зарубіжних держав, яке трансформується в законодавство про ринок праці.

Інша особливість розглядуваної підстави – зміна умов праці (не спрямована на їх поліпшення) шляхом реалізації директивної влади роботодавця в результаті настання певних неординарних ситуацій, урегульованих у централізований спосіб. Насамперед ідеться про нижченаведені ситуації, а саме:

– зміни в організації виробництва і праці. Вивченню сутності таких змін присвячено низку наукових праць вітчизняних учених [Див.: 60, с. 33-37; 99, с. 198-209; 138, с. 12-15; 473, с. 64-67; 637, с. 628-638; 668, с. 90-95]. При дослідженні питання зміни умов праці в означеному контексті, варто враховувати, що організація виробництва, як вважає Л. Ю. Величко, є процесом, функцією управління виробничою системою для досягнення її цілей і завдань, до яких треба відносити: (а) поглиблення спеціалізації, (б) удосконалення форм організації виробництва, (в) швидка (гнучка) переорієнтація останнього на інші види продукції, (г) забезпечення безперервності й ритмічності виробничого процесу, (ґ) удосконалення виробництва в просторі й часі; (д) створення логістичної системи, (е) скорочення тривалості виробничого циклу, (є) безперебійне забезпечення сировиною, матеріалами при зменшенні їх запасів, а також готовою продукцією [99, с. 199]. Організація праці на підприємстві полягає: (а) в роботі з кадрами, (б) у поділі й кооперації праці, (в) в організації й обслуговуванні робочих місць, (г) у розробленні раціональних прийомів і методів праці, (д) у встановленні обґрунтованих норм останньої, (е) у створенні безпечних і здорових умов праці, (є) в організації оплати праці й матеріального стимулювання працівників; (ж) у

плануванні й обліку праці, (з) в культивуванні трудової дисципліни [152, с. 22].

Між тим, у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України передбачено, що змінами в організації виробництва і праці є:

– ліквідація підприємства (установи, організації), тобто припинення його діяльності, виключення його з реєстрів, зняття з обліку у фіскальних органах та фондах соціального страхування [177];

– реорганізація підприємства (установи, організації), яка є «комплексом заходів, які передбачають повну чи часткову заміну власників або керівника підприємства, зміну організаційно-правової форми, ліквідацію збиткових підрозділів або виокремлення з одного підприємства кількох із передачею або прийняттям правонаступником його майна, коштів, прав та обов'язків» [167, с. 72];

– банкрутство підприємства (установи, організації), яким згідно з ч. 1 ст. 1 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» «визнано господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедур санації та мирової угоди і погасити встановлені грошові вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури» [419];

– перепрофілювання підприємства (установи, організації), тобто зміна технології виробничого процесу для випуску нової продукції (виконання робіт, надання послуг) або модернізація виробництва продукції, яка вироблялася раніше на цьому підприємстві [590, с. 182];

– скорочення чисельності або штату працівників підприємства (установи, організації). Як зазначається в Роз'ясненнях Мін'юсту України «Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації» таке скорочення може бути зумовлено, зокрема, вдосконаленням виробництва, суміщенням професій, зменшенням обсягу виробництва продукції, перепрофілюванням підприємства тощо. Між тим, скорочення чисельності і скорочення штату – це різні поняття. «Так, скорочення чисельності передбачає звільнення працівників, натомість скорочення штату –

зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися» [113, с. 16].

Окрім того, питанню зміни в організації виробництва і праці було приділено увагу також Пленумом Верховного Суду України, який у п. 10 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» [456] до таких випадків відніс, зокрема, раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, перехід на бригадну форму організації праці, впровадженням передових методів, технологій тощо.

Як бачимо, зміна умов праці працівників, що здійснюється на підставі реалізації директивної влади роботодавця у відповідь на зміни в організації виробництва і праці повинна бути об'єктивним наслідком указаних змін, тобто, ці зміни мають бути реальними, а не уявними. Цієї ж позиції дотримується й Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, наголошуючи, що «зміни в організації виробництва і праці повинні впроваджуватися внаслідок дій роботодавця, що зумовлені не суб'єктивними, а винятково об'єктивними чинниками. А це, у свою чергу, можна вважати юридичною гарантією захисту прав працівників, що спрямована на недопущення свавільних і необґрунтованих рішень роботодавця про зміну істотних умов праці» [225, с. 225].

2. Зміни в техніці й технології виробництва і праці. До таких змін учені відносять: (а) зміни в технології робіт, обумовлені жорсткістю вимог до якості продукції, що випускається підприємством, упровадження нових технологій виробництва, розробка нових видів продукції, зміна технічних регламентів; (б) зміни в технічному оснащенні організації (структурних підрозділів) у зв'язку з необхідністю його вдосконалення внаслідок зносу, морального старіння обладнання, впровадження нових верстатів, агрегатів, зміна оснащення й ергономіки робочих місць [87, с. 4]. Як вбачається, зміна умов праці на підставі реалізації директивної влади роботодавця у відповідь на зміни в техніці й технології виробництва і праці – це закономірні умови розвитку

підприємства.

Розглянемо питання зміни умов праці на підставі нормативно-правового акта (чи усного вияву директивної влади) роботодавця за ініціативою працівника (трудового колективу). Ця підстава у практичній дійсності може бути обумовлена:

а) реалізацією працівником нормативно закріпленого права (в КЗпП України, законодавством про працю загалом, трудовим договором) просити роботодавця змінити умови праці в результаті виникнення фактичних обставин, що повинні спричиняти зміну умов праці. Так, відповідно до ст. 56 КЗпП України особа, яка має дитину віком до 14 років, може просити встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень, що має задовольняти роботодавця;

б) вимогою працівника (іншого суб'єкта, передбаченого законодавством про працю) привести існуючі умови праці до рівня, встановленого в законодавстві, якщо роботодавець усупереч трудовому праву не здійснив відповідні дії;

в) проханням працівника покращити умови праці, приведені у відповідність до мінімальних стандартів і встановлені в централізований спосіб як «акт доброї волі». На практиці вказана підстава зумовлюється індивідуальними побажаннями працівника й полягає у його проханні перемістити його на інше робоче місце.

4. Підстава трудового договору чи внесення змін до його умов. На переконання К. М. Олійника, «первинним елементом для виникнення предмета правового регулювання є реальна життєва ситуація». Однак, «ураховуючи ті обставини, що предметом правового регулювання в трудовому праві є трудові та тісно з ними пов'язані відносини, реальною життєвою ситуацією є потреба громадянина реалізувати своє право на працю через укладення трудового договору» [379, с. 212], адже трудовий договір, як зазначає М. І. Іншин, є «головним юридичним фактом, що призводить до встановлення трудових правовідносин» [205, с. 377]. Отже, трудовий договір є опосередкованою

свободою праці [379, с. 213], правовою конструкцією, що «свідчить про прояв приватноправової ознаки регулювання трудових відносин». Як підкреслює К. Ю. Герман, свобода волевиявлення сторін договору щодо визначення його істотних умов має узгоджуватися з обґрунтованими вимогами нормативно-правових актів, які впорядковують трудові відносини, що свідчить про наявність публічно-правової ознаки їх регулювання [117, с. 236].

Із викладеного випливає, що наймач, а також особа, яка займає вакантну посаду, мають право передбачати в умовах трудового договору особливі умови праці (їх зміни) цієї особи, що відрізнятимуться від передбачених для інших працівників. Окрім того, до трудового договору сторони відповідних правовідносин можуть вносити зміни, що визначають особливі умови праці (правила їх зміни), наслідком чого буде зміна умов праці й відповідного працівника. Для прикладу: працівник і роботодавець можуть в умови трудового договору внести правило, згідно з яким працівник буде користуватись окремим комфортним кабінетом, але у тому разі, якщо показники виконання ним своєї трудової функції сягатимуть відповідного стандарту.

До фактичних підстав зміни умов праці необхідно відносити наведені нижче.

1. Природно зумовлені підстави. Указані ситуації пояснюється самою природою людини, тому й вимагають зміну умов її праці. Оскільки людина – істота біологічна й соціальна, природи для неї буде все те, що безпосередньо пов'язано з природою людини як біологічної істоти (тобто біогенне), й усе те, що є характерним для індивіда, але виникло в результаті соціально-культурної еволюції людства (тобто соціогенне) [520, с. 116]. За приклад можна навести вагітність жінки, яка перебуває у трудових правовідносинах. Як уже зазначалось, ця фактична обумовлена природою людини підстава спричиняє обов'язок роботодавця вчинити дії щодо зміни умов праці вагітної жінки-трудівниці. Інший приклад – інвалідність особи як фактична підстава зміни для нього умов праці. З часу, коли працівник отримує статус особи з інвалідністю, умови праці для нього стають пільговими, тобто можуть (а в окремих випадках

і повинні) змінюватись, як-от: (а) може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу за рахунок власних коштів (ст. 51 КЗпП України); (б) працівник з інвалідністю не допускається до роботи в нічний час і не залучається до надурочних робіт, якщо він сам не дасть на це згоду, причому за умови, що це не буде суперечити медичним рекомендаціям (ч. 2 ст. 55, ч. 4 ст. 63 і ст. 172 КЗпП України); (в) якщо цього бажає такий працівник, роботодавець повинен установити йому неповний робочий день або неповний робочий тиждень (ч. 1 ст. 56 КЗпП України).

2. Підстави, зумовлені відновленням помилково встановлених умов праці. На практиці (особливо в ті періоди, коли на ринку праці спостерігаються кризові явища, що викликають підвищену конкуренцію трудових ресурсів) існують випадки, коли особи, бажаючи отримати більші переваги у процесі працевлаштування, вводять роботодавця в оману, завідомо надаючи недостовірні відомості про статус, яким вони володіють і який обумовлює додаткові видатки роботодавця на забезпечення спеціальних умов праці. Наприклад, особа, яка не досягла повноліття, може працевлаштуватись і певний час працювати на загальних засадах, проте або з власного бажання, чи в результаті викриття цього роботодавцем вона може вказати свій реальний статус, який обумовить зміну умов її праці.

Далі варто розглянути юридичні й фактичні підстави зміни умов праці, які існують у тісному діалектичному зв'язку, й назвати їх специфіку, а саме:

1) юридичні підстави в цьому розумінні є положеннями чинного законодавства, індивідуальних договорів та угод (в означеному контексті – досягнення консенсусу між працівником, трудовим колективом і роботодавцем), колективних договорів та угод, які передбачають: нові мінімальні стандарти умов праці, тобто якщо вказані стандарти не були забезпечені на підприємстві раніше (до їх закріплення відповідним чином), вони впроваджуються роботодавцем, замінюючи собою існуючі, які відповідали попереднім стандартам щодо умов праці; покращання умов праці, якщо виникнуть для цього фактичні підстави. При цьому часте виникнення останніх

або виникнення їх підстав, сьогочасне законодавство, що спрямоване на утвердження соціальної цінності людини, тлумачить як таке, що має врегулюватися нормативним чином, щоб не допустити порушення трудових прав працівника і прав людини загалом (зокрема, права на материнство) обумовлює те, що суб'єкт нормотворчої діяльності закріплює певні правила дій роботодавця з приводу належної реакції на змінювану ситуацію у формі зміни умов праці;

2) фактичні підстави зміни умов праці є ситуаціями, що виникають в об'єктивній дійсності, мають натуральну природу й, незалежно від того, чи мають вони юридичне підкріплення, впливають на зміну умов праці [476, с. 40].

Визначивши підстави зміни умов праці та їх сутність, ми повинні також з'ясувати наслідки цих змін. Спершу звернімо увагу на те, що під терміном «наслідок» розуміється «те, що виходить, впливає з чого-небудь» [97, с. 736]. Будь-яке діяння може спричиняти різні наслідки, зокрема – юридичні [Див.: 40, с. 57-66; 73, с. 64-65; 245, с. 352-355; 286, с. 61-62], соціально-економічні [Див.: 63, с. 47-55; 188, с. 309-313; 355, с. 5-12; 597, с. 74-86], психологічні [Див.: 166, с. 45-51; 169, с. 71-80; 358, с. 8-21; 380, с. 253-261] та ін. У контексті досліджуваного нами питання важливим є аналіз саме юридичних наслідків зміни умов праці.

Сама концепція юридичних наслідків у загальній теорії права розроблена ще недостатньо, а в межах теорії трудового права України й зарубіжних держав це питання досліджується, на жаль, досить опосередковано. Юридичні наслідки, з погляду В. В. Груздева, є юридично значимим результатом юридичних фактів, який позначається на становищі особи [143, с. 155]. Також учені стверджують, що юридичні наслідки – це реальний правовий результат юридичного факту, що настав у практичній дійсності [493, с. 17]. Отже, зовні юридичні наслідки в окресленому контексті об'єктивно є «виникненням нових прав та обов'язків або припинення старих» [548, с. 19]. Тим часом, у радянській доктрині права юридичні наслідки, як правило, розглядалися як рух правовідносин (виникнення, зміна або ж припинення) поза зв'язком з їх

здійсненню або ж як наслідки, що настають саме в результаті реалізації певних правовідносин [280, с. 128]. На наше переконання, названі підходи не суперечать один одному, а вказують на різні аспекти об'єктивного вияву юридичних наслідків у практичній дійсності: а) вони зумовлюються юридичними фактами, що виникають у практичній дійсності й відображаються на юридичному й фактичному стані осіб [83, с. 47], на правовідносинах; б) відповідні юридичні факти, що зумовлюють юридичні наслідки, можуть виникати в рамках правовідносин, прямою чи опосередкованою метою яких є виникнення цих юридичних фактів; в) відповідні юридичні факти, що зумовлюють юридичні наслідки, можуть виникати незалежно від здійснення правових відносин.

Зауважимо, що в радянський період юридичні наслідки поділялися вченими на види. Так, М. А. Гурвіч, розглядаючи поняття і склад судового рішення як акта правосуддя і як процесуальний документ – юридичний факт, дійшов висновку, що юридичні наслідки, зумовлені судовим рішенням, слід поділяти: (а) на процесуально-правові, тобто наслідки у сфері процесуально-правового становища осіб, на яких поширюється дія судового рішення. Ці наслідки пов'язані з будь-яким судовим рішенням, що набрало законної сили; (б) матеріально-правові – наслідки у сфері цивільних правовідносин, у суб'єктивних цивільних правах та обов'язках. Указані наслідки викликаються до життя виключно судовими рішеннями, що мають перетворювальний характер [144, с. 97].

Отже, юридичні наслідки зміни умов праці є реальним юридично значимим результатом юридичного факту, що настав у практичній дійсності й позначається на трансформації правового становища працівника, виникненні, зміні чи припиненні правових відносин між працівником і роботодавцем.

Обов'язково треба підкреслити, що А. А. Сабітов, присвятивши дослідженню проблематики наслідків змін умов трудового договору окремий підрозділ своєї дисертації, наголошував на тому, що перш за все важливо помітити, що основним наслідком таких змін є «зміна правового становища

працівника у трудових відносинах». Учений застерігає: «Якби ми не віднесли умови найму (трудового договору) до умов праці, можна було б стверджувати, що зміни умов праці призводитимуть до змін умов трудового договору» [497, с. 41]. Як нами вже було продемонстровано в рамках цього підрозділу монографії, подібний підхід до розуміння умов праці та їх зміни не може вважатись універсальним, оскільки, зміна умов трудового договору може (хоча й не завжди) зумовити зміну умов праці, а зміна умов праці не обов'язково може зумовити зміну умов трудового договору з огляду на той факт, що умовами останнього не охоплено всіх умов праці.

У своєму дослідженні зміни умови праці саме скрізь призму зміни умов трудового договору А. А. Сабітов приділив значну увагу лише переміщенню й переведенню працівника (переважно з'ясуванню питання встановлення законності окремих підстав зміни умов праці, а не сутності наслідків цих змін), але оминув інші юридичні наслідки розглядуваного юридичного факту. Окрім того, вважаємо, що зведення юридичних наслідків зміни умов праці лише до переміщення й переведення трудівника (на іншу роботу, на інше її місцезнаходження тощо) є досить спрощеним (формальним) баченням окресленої проблеми, адже юридичні наслідки зміни умов праці, повторимось, позначаються на його становищі, на перебігу відповідних правовідносин тощо.

Розглядаючи звільнення працівника як наслідок зміни умов праці, А. А. Сабітов наголошує, що трудовим законодавством передбачено, що з працівником, який відмовляється від продовження роботи у зв'язку зі зміною певних умов трудового договору, дія останнього може бути припинена. Дослідник підкреслює, що про майбутні зміни визначених сторонами умов трудового договору, а також про причини, які викликали необхідність таких змін, роботодавець зобов'язаний повідомити трудівника в письмовій формі не пізніше ніж за два місяці, якщо інше не передбачено законодавством про працю. Якщо працівник не згоден працювати в нових умовах, роботодавець зобов'язаний у письмовій формі запропонувати йому іншу наявну в нього роботу – як вакантну посаду або ж роботу, яка відповідає кваліфікації

працюючого, так і вакантну нижчу посаду або ж нижчеоплачувану роботу, яку ця особа може виконувати з урахуванням стану свого здоров'я [497, с. 147-148]. Схоже правило міститься в частинах 3 і 4 ст. 36 КЗпП України.

З нашого погляду твердження, що юридичним наслідком зміни умов праці трудівника може бути його звільнення працівника, явно є помилковим, адже така зміна не передбачає обов'язкового звільнення. Натомість ця особа може звільнитися на підставі попередження про зміну умов праці, якщо колишні суттєві умови праці не можуть бути збережені, а вона не згодна на продовження роботи в нових умовах. Указану обставину вважаємо доволі суттєвою, адже працівник повідомляється про заплановані зміни суттєвих умов праці і звільняється до запровадження цих змін (недоконаний факт), а не в результаті їх запровадження (доконаний факт).

Як нами вже наголошувалося, найповніше окреслити сутність юридичних наслідків зміни умов праці можна шляхом їх виокремлення, структурування і критичного аналізу в контексті аналогії процесуальної й матеріальної природи цих наслідків, як це було запропоновано М. А. Гурвічем. Утім, з урахуванням сутності таких наслідків у сфері праці (як і зміни умов праці) доходимо думки, що вони поділяються на ті, що мають місце в перебігу трудових правовідносин, і ті, які позначаються на фактичному і юридичному становищі людини праці. У загальному ж контексті зміна звичайного перебігу трудових правовідносин і характеру становища працівника (переведення, тимчасове переведення, звільнення від роботи вагітної жінки зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені у процесі пошуку їй іншої роботи, яка є легшою й виключає вплив несприятливих виробничих чинників тощо) можна розглядати як наслідком зміни умов праці. Вирішення цього питання полягає в тому, що означений загальний контекст є першим, так би мовити, шаром відповідних наслідків, а зміна характеристик указаних відносин і статусу працівника – другим.

Підводячи підсумок висловленим думкам і міркуванням, констатуємо, що зміна умов праці є закономірним наслідком регулятивної активності держави у сфері праці, динаміки трудових правовідносин, господарської діяльності

роботодавця й реалізації ним своєї директивної влади, а також постійної змінюваності об'єктивної дійсності, суб'єктів, об'єктів і процесів цієї царини. Зміна умов праці може розглядатися у двох контекстах – як видозміна існуючих стандартів умов праці (встановлених у централізованій або локальній спосіб) і як зміна чинників, за яких здійснюється праця.

Соціально-правова сутність і значимість зміни умов праці, характер соціальних і юридичних наслідків для працівника (трудового колективу), суспільства й держави сукупно актуалізують потребу у внесенні до чинного трудового законодавства України змін шляхом доповнення КЗпП України новою статтею – ст. 9-2 під назвою «Мінімальні стандарти умов праці та їх зміна», яка містила б визначення правових понять «умови праці» і «зміна умов праці», а також вичерпний, уніфікований перелік змін умов праці й підстави для цих змін.

Висновки до Розділу 3

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

2. Основні ознаки централізованої правової регламентації умов праці в Україні полягають у тому, що правове регулювання: (а) є засобом, за

допомогою якого держава поширює дію мінімальних стандартів рівня умов праці на територію, на яку поширено дію законодавства про працю; (б) має імперативний характер; (в) є об'єктивно затребуваним і виправданим зобов'язанням держави перед людиною і громадянином у сфері праці; (г) здійснюється відповідно до комплексу конкретних методів правового регулювання; (д) реалізується в рамках стадій – створення компетентним державним органом норм про умови праці, дія й реалізація правових норм; (е) санкціонує приватноправове впорядкування трудових правовідносин і визначає межі відповідної свободи й волевиявлення у цих відносинах.

3. Соціально-правова сутність централізованої правової регламентації умов праці полягає в тому, що це правове регулювання: (а) виступає правовим упорядкуванням суспільних відносин у сфері праці щодо умов праці працівників, що здійснюється компетентними державними органами у процесі нормотворчої діяльності, а також знаходить свій основний об'єктивний (фактичний) вираз у положеннях нормативно-правових актів трудового законодавства України й у їх реалізації; (б) продукує норми, що діють у державі і є доступними для ознайомлення кожній людині; (в) є функціонуванням правових норм про умови праці та їх реалізацією у практичній дійсності.

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

населення про встановлені в державі стандарти умов праці; (е) використання світового досвіду правового регламентування щодо поліпшення умов праці й підвищення її безпеки на підставі міжнародного співробітництва й наближення трудового законодавства України до трудового права ЄС і права Міжнародної організації праці.

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

6. Систему основних ознак локальної правової регламентації умов праці складають такі: це правове регулювання: (а) виявляється у правовій активності учасників трудових відносин (переважно роботодавця); (б) забезпечує врахування інтересів конкретного трудового колективу, роботодавця (синтезуючи їх з інтересами держави й суспільства), оптимізує правове регламентування умов праці як таке; (в) у частині нормотворення має підзаконний характер, продукуючи локальні норми, здійснюється за мінімальними стандартами щодо рівня умов праці, встановлених у межах централізованого правового регулювання умов праці (але не підміняє їх), уточнює, розвиває ці стандарти в контексті конкретних обставин реальної дійсності; (г) має місце безпосередньо на підприємствах, обмежується впливом лише на тих із них, де були прийняті відповідні локальні норми. Мета й ознаки локального правового регламентування умов праці дозволяють з'ясувати соціально-правову сутність і значення цього регулювання й ідентифікувати його похідну мету – зниження рівня соціального напруження на відповідному підприємстві у зв'язку з покращанням якості життя працівників, а також

оптимізація виробничого процесу у зв'язку з оздоровленням (підвищенням рівня справедливості, безпечності) умов праці.

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

8. Локальним нормативно-правовим документом, який регулює умови праці, є нормативно-правовий акт, що виступає засобом саморегуляції стосовно конкретизації умов праці. Він приймається роботодавцем самостійно або за участі трудового колективу, представників працівників у межах компетенції й у рамках передбаченої процедури, на підставі вказівки законодавства про працю чи з ініціативи самого роботодавця або працівників, стосується умов праці осіб, на яких цей акт поширює свою дію.

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

приймаються, коли в цьому є потреба, а саме коли загальна норма про умови праці вимагає конкретизації або коли в законодавстві про працю в частині регулювання умов праці існують прогалини, що ускладнюють нормальний перебіг трудових відносин на підприємстві.

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

11. На підставах змін умов праці ґрунтується перетворення одних умов праці на якісно інші, це те, чим виправдовується таке перетворення. Підстави зміни умов праці поділяються на дві основні групи:

– юридичні підстави зміни умов праці, які передбачають нові мінімальні стандарти умов праці й покращання умов праці, коли виникають для цього фактичні підстави, які поділяються на два види, що знаходяться в діалектичному зв'язку – матеріальні (статичні) юридичні підстави, тобто юридичні факти, що передбачають зміни умов праці за наявності фактичних підстав, і процесуальні (динамічні) юридичні підстави, якими є юридично значимі дії, що зумовлюють зміну умов праці. Зазначені типи юридичних підстав зміни умов праці охоплюють: (а) вимогу чинного законодавства про зміну умов праці чи зміну законодавства в частині мінімальних стандартів умов праці; (б) вимогу колективних договорів (угод, локальних актів) про зміну умов праці чи зміну положень цих договорів, якими встановлюються вимоги до умов праці; (в) рішення роботодавця – за ініціативою роботодавця чи працівника, трудового колективу та/або на підставі угоди сторін, а також у результаті виникнення певних ситуацій, настання яких законодавчо дозволяє роботодавцеві приймати рішення про зміну умов праці в організації виробництва і праці, в техніці й технології виробництва і праці; (г) зміну умов праці на підставі трудового договору чи внесення змін до його умов.

– фактичні підстави зміни умов праці, тобто ситуації, що виникають у практичній дійсності, мають антропну чи натуральну природу й незалежно від

того, чи мають юридичне підкріплення, впливають на зміну умов праці. Це головним чином підстави: (а) природно зумовлені, тобто ситуації, що спричиняють зміну умов праці, зумовлені самою природою людини (вагітність жінки, інвалідність тощо); (б) обумовлені відновленням помилково встановлених умов праці (наприклад, з'ясування, що працівник-жінка є вагітною).

12. Наслідки зміни умов праці є об'єктивним результатом зміни соціальних і виробничих чинників, за яких безпосередньо здійснюється праця, що відображаються на соціальному і юридичному становищі працівника (трудового колективу) й на характері трудових правовідносин. При цьому юридичні наслідки зміни умов праці є реальним юридично значимим результатом юридичного факту (зміни умов праці), що настав у практичній дійсності і позначається на трансформації правового становища трудівника, виникненні, зміні чи припиненні правових відносин між ним і роботодавцем.

РОЗДІЛ 4

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

4.1. Основна мета й завдання атестації робочих місць за умовами праці

Світова організація здоров'я (WHO) розглядає робоче місце як ідеальну локацію для проведення оздоровчої роботи, адже робоче місце впливає не лише на фізичну, психологічну, економічну й соціальну стабільність працюючих, а й на їх сім'ї, оточуючих, спільноти, а також на соціальне здоров'я [24]. Стаття 13 Закону України «Про охорону праці» на роботодавця покладає обов'язок забезпечити функціонування системи управління охороною праці, одним з елементів якої є організація атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, а за їх підсумками вживати заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників.

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 і 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. Середа, О. А. Теличко, О. Г. Федорець, І. І. Шамшина, М. В. Щеколдіна; на окремі його аспекти звертали увагу у своїх публікаціях О. С. Бурлака, Н. П. Попова, С. М. Прилипко, А. О. Соколова, Г. І. Чанишева, М. М. Юрина, О. М. Ярошенко.

Слід позитивно відмітити спробу Л. П. Амелічевої (у співпраці із С. С. Чернецькою) здійснити критичний аналіз визначення правової конструкції «атестація робочих місць за умовами праці» відповідно до сучасних реалій (про що йтиметься далі). Окрім того, важливим внеском у розвиток науки трудового права щодо подальшого вивчення проблеми охорони праці, зокрема, в частині проведення атестації робочих місць, є дисертаційна робота О. О. Лакізи. Заслуговують на увагу розроблені ним принципи здійснення процесу,

формулювання функцій такої атестації, а також огляд законодавства країн колишнього СРСР щодо правового регулювання цієї процедури. Концептуальні розробки вченим принципів і функцій атестації допоможуть відповісти на запитання, чи відповідає інститут атестації робочих місць сучасним тенденціям розвитку трудового законодавства й законодавства з охорони праці, а також євроінтеграційним прагненням України. Вважаємо за потрібне відмітити також роботу А. О. Соколової, яка у 2004 р. здійснила ґрунтовний аналіз дотримання умов праці на аграрних підприємствах України, в результаті чого опублікувала рекомендації щодо проведення атестації робочих місць у цій галузі господарства.

Не применшуючи дійсно вагомий внесок названих науковців у дослідження сутності, підстав, порядку, умов і наслідків здійснення атестації робочих місць за умовами праці, все ж маємо відзначити, що значна кількість проблемних питань залишилася поза увагою дослідників, особливо з огляду на той факт, що з плином часу стають більш очевидними на практиці недоліки, якими супроводжується правове регулювання цього інституту трудового права. Наприклад, О. В. Шрамко справедливо вказує, що вантаж вітчизняної атестації є дуже великим через надання значної кількості пільг, тому більш раціонально було б провадити не атестацію робочих місць, а саме виробничих об'єктів по типу розвинених країн, а виплати повинні здійснювати страхові компанії. Найбільшою проблемою, яка постає перед законодавцем, є те, що власники підприємств не заінтересовані у вищезазначених змінах, адже в такому разі створення і здача в експлуатацію виробничих об'єктів зросте. Тому власники підприємств охоче лобіюють заінтересованість у виплатах пільг саме державою. Крім того, проведення атестації робочих місць – це одна зі складових корупції, що несе в собі загрозу погіршення умов праці й неналежного виконання державою контролю за умовами праці [626, с. 354]. З наведеного стає зрозумілим, що в означеній сфері все ще існують проблеми, які потребують вивчення й вирішення.

Отже, враховуючи позитивні здобутки наукових праць названих науковців,

маємо на меті в цьому розділі монографії комплексно дослідити атестацію робочих місць за умовами праці в Україні. Дослідження є сенс побудувати з акцентом на виявлення й аналіз проблем, існуючих сьогодні щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці. З огляду на існуючі проблеми, які яскраво ілюструє судова практика, будемо спиратися на її приклади. Зважаючи на те, що вирішення проблем потребує формулювання відповідних пропозицій, також будемо звертатися до зарубіжного досвіду таких країн, як Німеччина, Велика Британія, Канада, Італія та інші, в частині забезпечення безпеки і здоров'я трудівників на робочому місці.

Основними документами, які регламентують розглядувану процедуру є Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці [409] й Методичні рекомендації Міністерства праці для проведення атестації робочих місць за умовами праці [345]. Окрім того, у процесі атестації робочих місць потрібно орієнтуватися на положення низки нормативно-правових актів, як Інструкція по заповненню Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць [198], постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах» [441], «Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290» [450], «Про затвердження переліку робіт із важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці» [435], «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» [434], Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХПП), Класифікатор професій ДК 003-2010, [230] Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України [124], наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України «Про

затвердження Порядку атестації лабораторій на проведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу» [405], а також низки діючих сьогодні нормативно-правових актів радянського періоду: постанови Держкомпраці і ВЦРПС «Про затвердження Типового положення оцінки умов праці на робочих місцях і порядку застосування галузевих переліків робіт, за які можуть встановлюватись доплати робітникам за умови праці» [444], «Про порядок безкоштовної видачі молока чи інших рівноцінних харчових продуктів робітникам та службовцям, зайнятим зі шкідливими умовами праці» [455].

Щоб розкрити завдання атестації робочих місць за умовами праці, насамперед треба сформулювати поняття цієї процедури. Чинне законодавство щодо категорії «атестація робочих місць» вживає два підходи: (а) атестація робочих місць за умовами праці і (б) атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. На думку Г. 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 слід включати до більш загальної конструкції – «атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці» [304], якою оперує Закон України «Про охорону праці».

Згідно з Методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць за умовами праці атестація робочих місць становить собою 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 [345]. О. О. Лакіза, справедливо не погоджуючись із цим формулюванням, наводячи визначення, надані в законодавчих актах Республік Білорусь, Таджикистан, Казахстан, Киргизької Республіки, в 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, впливаючих 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» [298, с. 117].

У цілому позитивно оцінюючи пропозицію О. О. Лакізи, 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 про що йтиметься далі). Це повинна бути налагоджена система, в якій задіяні і в якій заінтересовані мають бути як держава, роботодавці, так і працівники і навіть громадськість. Відмітимо, що дуже важливим у цьому визначенні є вказівка на те, що атестація робочих місць організується в роботодавців – фізичних осіб. Щоправда, не зовсім зрозуміло, вчений мав на увазі тільки фізичних осіб-підприємців чи фізичних осіб-підприємців разом з фізичними особами, які використовують найману працю без реєстрації як ФОП, тобто працю й домашніх працівників – кухарів, прибиральниць, особистих водіїв, охоронників та ін.

Загальною декларацією прав людини закріплюється вимога, за якої будь-яка людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці (частини 1–3 ст. 23) [178]. А в Конвенції про гідну працю домашніх працівників МОП зобов'язує всі держави – члени Конвенції вживати заходів для забезпечення того, щоб домашні працівники мали справедливі умови зайнятості, а також гідні умови праці і, якщо вони проживають у будинку, гідні умови життя і повагу роботодавця до їх приватного життя (ст. 6), щоб кожен домашній працівник мав право на безпечне

і здорове робоче середовище з урахуванням специфіки роботи по дому, для забезпечення безпеки й гігієни праці (ст. 13) [253].

Зважаючи на викладені вимоги цих міжнародно-правових актів, ми погоджуємося з пропозицією А. Я. Бартківа, що поряд із загальними регламентованими законодавцем обов'язками роботодавців ця категорія трудівників повинна мати належні умови праці. На практиці ж у багатьох випадках домашні працівники, виконуючи свої трудові обов'язки, нерідко використовують, сильнодіючі миючі засоби, які дають їм роботодавці, не отримують спеціальної уніформи, яка повинна захищати їх здоров'я від шкідливого впливу цих засобів. Саме тому потрібно нормативно закріпити вимогу, яка зобов'язала б роботодавця забезпечувати безпеку й нормальні умови на робочому місці домашнім працівникам, а саме: стежити за чистотою, вентиляцією, освітленням, здоровим мікрокліматом, забезпечувати працівників спеціальною уніформою (якщо це потрібно), питною водою, засобами першої медичної допомоги. Окрім цього, роботодавець зобов'язаний визначити правила техніки безпеки щодо таких приладів і пристроїв, як ліфт, підйомники, парові котли, місця, в яких виділяються шкідливі випаровування або вибухові чи вогнебезпечні речовини та ін. Також роботодавець – фізична особа зобов'язаний проінструктувати працівника перед початком виконання ним своїх функцій і надати йому інформацію, яка дозволить уникнути професійних травм і захворювань, а потім перевірити розуміння працівником проведеного інструктажу й дотримання вимог на практиці. Іншими словами, роботодавець повинен всіляко запобігати небезпеці, яка може виникнути при експлуатації працівником обладнання або при контакті з отруйними чи радіоактивними речовинами [64, с. 152-153].

Водночас, слід розуміти, що здійснити нагляд і контроль за виконанням роботодавцем – фізичною особою своїх обов'язків досить складно. Як слушно зазначає дослідник цього питання А. Я. Бартків, такий порядок контролю й нагляду цих органів, на відміну від загального порядку контролю та нагляду за роботодавцями-організаціями, повною мірою не може бути реалізований,

оскільки особи, які працюють за трудовим договором у роботодавців – фізичних осіб, виконують свої трудові функції у приватних домівках роботодавця, публічний режим яких дозволяє представникам державних органів входити в них з метою реалізації своїх контрольних і наглядових функцій щодо умов праці цих домашніх трудівників виключно за рішенням суду. Саме тому вчений вважає, що нормами трудового законодавства доцільно передбачити право державних інспекторів з охорони праці оглядати домівки таких роботодавців як об'єкта, в якому здійснює свої трудові функції працівник, проте за попереднім повідомленням роботодавця й погодженням з ним. Таке попереднє повідомлення й попередження має виступати особливістю здійснюваних перевірок у силу специфіки місця роботи, що в жодному разі не повинно розглядатися як порушення норм Конвенції МОП № 81, яка (як і Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) в сфері господарської діяльності») не може бути застосована в такому випадку в силу того, що досліджувана наймана праця не є об'єктом господарської діяльності [64, с. 43, 44].

Якщо розглядати атестацію робочих місць як інститут охорони праці, діяльність якого спрямована на забезпечення здорових і безпечних умов праці, в такому разі мала б провадитися й атестація робочих місць домашніх працівників і тоді до дефініції поняття «атестація робочих місць» дійсно потрібно було б додати «фізичних осіб, незалежно від того, чи зареєстровані вони як ФОП, які використовують найману працю».

Сьогодні така пропозиція видиться передчасною, оскільки в українському суспільстві (й у наукових колах у тому числі) атестація робочих місць зазвичай сприймається як процедура, пов'язана тільки з визначенням шкідливих і небезпечних умов праці. Як вважають 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» [215, с. 1-10]. У той же час Н. М. Юріна ще у 2006 р. писала, 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» [635, с. 3]. На думку А. О. Соколової, атестація робочих місць за умовами праці є дуже важливим і необхідним заходом, який дає змогу визначити чинники і причини виникнення несприятливих умов праці, правильно й всебічно ці умови оцінити й підтвердити їх відповідність вимогам установлених норм і нормативів та обґрунтувати надання передбачених законодавством пільг і компенсацій за роботу у шкідливих умовах [521, с. 17]. Як роз'яснюють посадові особи Управління Держпраці, атестація має важливе соціально-гігієнічне значення, тому що дозволяє своєчасно виявити шкідливі й небезпечні чинники виробничого середовища і трудового процесу, визначити пріоритетні напрямки модернізації обладнання й технологічних процесів [494]. З точки зору О. О. Лакізи, який не погоджується із задекларованою метою атестації робочих місць, її завданням має бути приведення умов трудової діяльності працівників у відповідність з вимогами 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 [298, с. 80].

Деякі сучасні науковці сьогодні починають по-іншому оцінювати процес атестації робочих місць. У цьому ракурсі слід відмітити наукову розвідку О. Г. Середи щодо атестації робочого місця судді в Україні. Як вважає 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 [509, с. 103].

Як бачимо, вчена розкриває існуючі 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. Середа також називає проблемним, оскільки через технічні причини це нерідко обтяжує роботу судді. Зазначена програма може декілька тижнів не розподіляти справи одному судді і протягом того ж часу по декілька десятків на день розподіляти іншому. Проблема виникає і з 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 взагалі оцінювання умов праці на відповідність закону, в тому числі і стосовно, того щоб працівники (в даному разі – судді) могли якісно виконувати свої обов'язки [509, с. 105].

Як наголошує О. Г. Середа, «реформування судової системи в Україні має формувати не лише вимоги до суддів, що здійснюють правосуддя, а й передбачати створення конкретних умов для повсякденної праці співробітників того чи іншого суду. Матеріально-технічне, інформаційне забезпечення судів, обладнання їх робочого місця має стати одним із пріоритетних напрямів

діяльності державної влади при впровадженні змін відповідно до європейських стандартів. Комп'ютеризація судів є однією з основних умов раціональної організації ділових процесів, засобом підвищення ефективності діяльності працівників апарату суду, фактором підвищення продуктивності й оперативності праці. Реалізація принципу гласності судочинства може бути забезпечена лише шляхом створення реальних умов та можливостей для повного його фіксування технічними засобами. Повний і точний запис судових процесів є необхідним не тільки суддям для справедливого здійснення правосуддя, а й для кожного громадянина, який звернувся до суду для захисту свого права. Якість роботи звукозаписувальної техніки має велике значення під час винесення рішення за справою та її перегляду в судах вищого рівня» [509, с. 106].

Отже, можемо констатувати, що наразі 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 трудовниками обов'язків. Учені активно почали порушувати питання, що ж нині становить собою атестація робочих місць за умовами праці, й намагаються надати більш сучасне й точне тлумачення цьому поняттю, на відміну від того, яке міститься в Методичних рекомендаціях № 41 [345].

Як правильно, на нашу думку, зауваження зробили Л. П. Амелічева й С. С. Чернецька, відмітивши, що у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» законодавець замість категорії «виробничий ризик» використовує іншу – «професійний ризик». Адже саме належність підприємства до певного класу професійного ризику є визначальною для розміру його страхового тарифу в соціальному страхуванні при нещасному випадку на виробництві і професійному захворюванні. Ось чому, як вони вважають, доцільно було б і в дефініції конструкції «атестація робочих місць за умовами праці» використовувати саме той термін, що закріплений у чинному законодавстві. Окрім того, розглядувана категорія,

закріплена в Методичних рекомендаціях, не відображає деяких важливих ознак атестації робочих місць за умовами праці, зокрема, ознаку, пов'язану з одним із важливих завдань її проведення – оцінювання рівня впливу професійного ризику на працівника, а також стосовно того, на яких підприємствах її слід провадити та ін. До того ж учені справедливо відмічають, що ця категорія повинна бути сформульована не в Методичних рекомендаціях, а в законодавчому акті. Вони пропонують внести у главу XI «Охорона праці» чинного КЗпП України й у відповідну главу проекту ТК України окрему норму-дефініцію: «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 установлених законодавством про безпеку, гігієну праці і виробниче середовище, що періодично й 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 в шкідливих і (або) небезпечних умовах праці та інших соціально-трудова прав» [44, с. 8].

У цілому відмічаючи, що своє запропоноване визначення досліджуваного поняття Л. П. Амелічева й С. С. Чернецька аргументували, все ж зауважимо, що воно, з нашого погляду, є доволі громіздким і не повністю відповідаючим реаліям сучасності. Учені знову повертаються в ньому до завуженого розуміння атестації робочих місць, наголошуючи на першочерговій її меті як ідентифікації шкідливих і (або) небезпечних чинників виробничого середовища. Разом із тим важливі моменти, які досі не привертати увагу інших дослідників, це трактування є достатньо значущим і таким, що потребує врахування (зокрема частини, яка стосується наголосу на професійний ризик).

Із викладеного вище можемо зробити проміжний висновок. Низка науковців під атестацією робочих місць продовжує розуміти діяльність з

визначення шкідливих і небезпечних умов праці, в той час як останнім часом з'являються точки зору, відповідно до яких атестація робочих місць є більш ширшим поняттям, її головною метою є перевірка щодо належності умов праці в цілому для створення працівникам можливостей якісно виконувати покладені на них трудові функції без ризику для здоров'я і життя. Сучасні дослідники питань атестації робочих місць зробили важливі зауваження:

– це мають бути не розрізнені дії роботодавця, інспекторів контрольно-наглядових органів і працівника, а злагоджена система комплексу дій усіх сторін трудових правовідносин у процесі досягнення кінцевої мети, в якій мають бути заінтересовані всі сторони (що сьогодні зовсім не так, як видно із цього нашого дослідження);

– потрібно розширити межі сутності і призначення атестації робочих місць для визначення рівнів шкідливих і небезпечних чинників з метою поліпшення умов праці у процесі виконання працівником покладених на нього обов'язків;

– сучасне тлумачення поняття «атестація робочих місць» не враховує впливу професійного ризику на працівників, тим самим роблячи його дещо відірваним від внутрішньої сутності і призначення цієї процедури. Наразі не будемо формулювати визначення атестації робочих місць, оскільки для цього треба розкрити більше ключових моментів сучасної атестації. Отже, спробуймо проаналізувати закріплену в нормативно-правових актах мету атестації на предмет її відповідності сучасним реаліям.

Згідно з п. 2 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, основна мета атестації полягає в упорядкуванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав останніх на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах. Чи дійсно такою є мета атестації сьогодні? На це запитання можемо відповісти, ознайомившись з низкою судових рішень по справах про визнання, приміром, права на пільгову пенсію за роботу у важких або шкідливих і небезпечних умовах праці. Наприклад, у рішеннях Вищого адміністративного суду України № К/9991/29568/12 від 18 червня 2014 р., №

К/800/45331/13 від 21 серпня 2014 р., № К/800/27759/13 від 2 жовтня 2014 р., № В/800/5058/14 від 20 листопада 2014 р., а також у справах № 21-97а15 від 7 квітня 2014 р., № 21-519а14 від 25 листопада 2014 р. постановою Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України при зверненні до суду з позовом про визнання за позивачами права на пенсію на пільгових умовах відповідачем у таких справах виступає управління ПФУ. У справах № 6-2828914 від 13 травня 2015 р., № 4938/04 від 6 червня 2017 р., № 804/1305/18 від 18 березня 2018 р. постановами Верховного Суду України практично завжди приймається рішення про відмову в задоволенні позову [Див.: 536; 534; 540; 543; 545].

Узагальнивши весь переглянутий нами матеріал, відзначимо, що зазвичай міський суд (тобто перша інстанція) вирішує справу на користь працівника, аргументуючи це тим, що обов'язок по проведенню атестації лежить на керівникові підприємства, а його невиконання не позбавляє працівника права на пільгову пенсію, адже право працівника на пільгове пенсійне забезпечення не може бути обмежене через порушення адміністрацією підприємства порядку проведення атестації робочих місць. Загалом же і апеляція, й касація вирішують спір із цих правових позицій (до проведення судової реформи). Але ПФУ знову подає позов до Верховного Суду України, який відповідно до рішення по справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення термінів «найвищий судовий орган», «вищий судовий орган», «касаційне оскарження», які містяться у статтях 125 і 129 Конституції України, здійснює перегляд відповідних справ. І тут маємо уже зовсім інше рішення. Верховний Суд України скасовує всі попередні рішення й відмовляє в задоволенні позову. Рішення ж Верховного Суду оскарженню не підлягає.

Чи є у викладених випадках мета атестації робочих місць такою, що сприяє регулюванню відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці? Відповідь на це запитання така: у даному разі атестація робочого місця є підставою для виникнення у працівника права на пільгову пенсію, а її непроведення позбавляє його цього права. Отже,

атестація робочих місць не виступає інструментом урегулювання відносин між роботодавцем і працівником, а навпаки, стає причиною конфліктів і чергового загострення протистояння «роботодавці – працівники».

Досить цікавою є справа № 740/4828/15-ц. 3 листопада 2015 р. ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Головного управління Держсанепідслужби на залізничному транспорті (третя особа, яка не заявляє самостійних вимог ОСОБА_6, – територіально-галузеве об'єднання «Південно-Західна залізниця») про визнання шкідливих умов праці. У позовній заяві ОСОБА_1 зазначає, що 30 жовтня 2014 р. при проведенні інструктажу з охорони праці старший інспектор з кадрів надав розпорядження про зміну режиму роботи чергових по станції Ніжин (далі – ДСП). Ставити підпис про ознайомлення з розпорядженням відмовився, оскільки воно ґрунтується на показниках завантаженості ДСП і результатах атестації робочих місць ДСП, з якими його не ознайомили. 10 листопада 2014 р. ознайомився зі складено атестаційною комісією Картою умов праці, в якій зазначено, що зорова робота III б розряду ДСП точна, а згідно з інструкцією по заповненню Карт умов праці така робота 1–3 розряду СНіП II-4-79 належить до високоточної, тобто умови праці ДСП належать до 3-го класу (шкідливі умови праці), а гігієнічна оцінка умов праці, допустимих 2-му класу, не відповідає Гігієнічній класифікації праці за показниками шкідливості й небезпечності факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу (далі – ГКП). ДТГО «Південно-Західна залізниця» відмовляється визнати, що умови праці ДСП належить до 3-го класу. Для надання доказів про шкідливі умови праці ДСП звернувся до начальника станції, начальника ДТГО "Південно-Західна залізниця", першого заступника генерального директора Укрзалізниці з проханням надати для ознайомлення результати фотографій робочого дня (далі – ФРД), які проводилися 22–27 вересня 2014 р. й які в часі співпадали з проведенням атестації робочого місця, оскільки метою проведення ФРД була перевірка рівня завантаженості працівників станції Ніжин і на підставі завантаженості розпорядженням змінено режим роботи ДСП. В ознайомленні зі змістом ФРД

йому відмовлено з посиланням на те, що для цього немає підстав, оскільки ФРД були під підпис ознайомлені ті працівники, за якими провадилося спостереження, й керівництво станції. 4 червня 2015 р. ознайомився з протоколами санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу, в яких висновки не відповідають ОСОБА_6 санітарним нормам і ГКП. Якщо рівень хоча б одного фактора перевищує допустиму величину, умови праці на такому робочому місці можуть бути віднесені до 1–4-го ступенів 3-го класу шкідливих умов праці (п. 1 розділу III ГКП). Просить визнати умови праці на робочому місці чергового по залізничній станції Ніжин (парної й непарної сторони) з 27 жовтня 2014 р. шкідливими 3-го класу умов праці, такими, що були на час проведення позачергової атестації робочого місця за умовами праці в жовтні 2014 р.

Цікавим у цій справі є те, що Суд зазначає: «У межах заявлених вимог позивача і на підставі доказів сторін, які беруть участь у справі, розглядається зазначений позов ОСОБА_1, який представники відповідача і представники співвідповідача не визнали, а позивач ОСОБА_1 не навів і не надав доказів, що умови праці на робочому місці чергового по залізничній станції (парної й непарної сторони) з 27 жовтня 2014 р. є шкідливими 3-го класу умов праці, такими, що були на час проведення позачергової атестації робочого місця за умовами праці в жовтні 2014 року». На підставі цього виноситься рішення «Суд вважає, що відсутні підстави для задоволення позову, тому в задоволенні позовних вимог ОСОБА_1 визнати умови праці на робочому місці чергового по залізничній станції Ніжин (парної й непарної сторони) з 27 жовтня 2014 р. шкідливими 3-го класу умов праці, такими, що були на час проведення позачергової атестації робочого місця за умовами праці в жовтні 2014 р., – слід відмовити» [539].

А яким же чином, на думку Суду, працівник, який не бере участі у проведенні атестаційної діяльності на підприємстві, повинен був довести, що на його робочому місці дійсно шкідливі умови праці? У працівника немає лабораторії, немає можливості замовити лабораторні дослідження, а навіть якби

й були, то він повинен зробити це вчасно, а не через рік після проведення атестації. І взагалі виходить, що працівник не повинен довіряти роботодавцеві в тому, що він достовірно встановить рівень шкідливості умов праці на його робочому місці, а перевіряти за роботодавцем усі його дії. Так де ж тут регулювання відносин між роботодавцем і працівниками в галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці?

Як бачимо, контроль за якістю проведення атестації на робочому місці необхідний. Згідно з роз'ясненнями Міністерства соціальної політики України реалізація повноважень по забезпеченню якісної атестації робочих місць може здійснюватися шляхом проведення перевірок матеріалів атестації робочих місць за умовами праці щодо якості і своєчасного її проведення, правильності встановлення пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці на підприємствах і в організаціях, а також надання їм методичної допомоги для проведення роз'яснювальної роботи з названих питань. Висновок за результатами експертизи якості проведення атестації робочих місць за умовами праці не є актом державного органу в розумінні Кодексу адміністративного судочинства України. Отже, підставою для підтвердження впродовж певного п'ятирічного періоду умов праці, які дають право на призначення пільгової пенсії, виключно є наказ про результати атестації робочих місць відповідного підприємства [634]. Як бачимо, за атестацію робочих місць на відповідає виключно роботодавець, хоча контроль здійснення атестації робочого місця та її результатів у формі перевірки належав до функцій Державної експертизи умов праці, Положення про яку у 2016 р. втратило чинність.

У 2016 р. Міністерством соціальної політики України розроблено проект Порядку здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці [640], в обґрунтуванні якого написано, що «відсутність дієвого контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці збільшує ризики виникнення спорів при наданні пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах та захисту

прав працівників на здорові та безпечні умови праці, а також дає можливість уникнення недобросовісних роботодавців від відповідальності за порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення». Цим документом визначається процедура здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від їх форм власності, виду діяльності, господарювання, а також у фізичних осіб, які використовують найману працю [408]. Пунктом 2.1. Порядку встановлено, що перевірка провадиться на підставі звернень: (а) безпосередньо громадян; (б) первинних організацій профспілок та їх об'єднань; (в) центральних і місцевих органів виконавчої влади (щодо порушення законодавства при проведенні роботодавцями атестації); (г) запиту органів, що призначають і виплачують пенсії, стосовно обґрунтованості підтвердження роботодавцями права працівників, зайнятих на підземних роботах, на роботах зі шкідливими і важкими й особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, на пенсію за віком на пільгових умовах; (д) у формі письмової заяви роботодавця; (е) за рішенням суду.

Надання працівникам можливості проконтролювати якість проведення атестації, як бачимо, допоможе вирішити вказану проблему. До того ж часу, коли вони матимуть змогу реалізувати це право, судові рішення мають бути більш реалістичними. Повернемося далі до питання про мету атестації робочих місць за умовами праці. Отже, за допомогою такої процедури позитивно врегулювати відносини між роботодавцем і працівниками однозначно не вийде, а тим більше якщо працівникові потрібно контролювати якість атестації. Ось чому можемо стверджувати, що мета атестації робочих місць все ж таки інша. Наведемо ще один приклад.

Згідно з п. 9 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці «перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників затверджується наказом по підприємству, організації і зберігається протягом 50 років». Проте на практиці зустрічаються випадки, коли працівник, звертаючись до підприємства, на якому працював, з

проханням про видачу йому уточнюючої довідки отримує відповідь, що «первинних документів щодо проведення атестації не існує», а тому видати йому довідку підприємство не може. Як наслідок – працівник втрачає право на пільгову пенсію, оскільки до пільгового періоду не зараховується період, який не підтверджено уточнюючою довідкою. Так, у Справі № 174/721/17 рішенням Вільногірського міського суду від 19 травня 2016 р., яке набрало законної сили 26 липня 2017 р., задоволено позов ОСОБА_1 до ПрАТ "ЮкрейніанКемікалПродактс" в особі філії "Вільногірський ГМК" про відшкодування збитків і стягнення моральної шкоди, оскільки з вини відповідача за непроведення атестації робочого місця за спірний період роботи з 6 лютого 1995 р. по 1 травня 2009 р., їй не було призначено пенсію на пільгових умовах, унаслідок чого вона понесла збитки у виді менших пенсійних виплат. Рішенням встановлено, що у спірний період роботи атестація робочого місця позивачки на підприємстві дійсно не провадилась. Рішенням же апеляційного суду Дніпропетровської області рішення Вільногірського міського суду від 19 травня 2016 р. скасовано. Проте ухвалою Вищого спеціалізованого суду України від 26 липня 2017 р. рішення Вільногірського міського суду залишено в силі, а касаційну скаргу ОСОБА_1 Задоволено. Справу повернено на новий розгляд у зв'язку із залученням до неї управління ПФУ. Висновок Вільногірського міського суду при новому розгляді справи був таким. Рішенням цього міського суду від 19 травня 2016 р., яке набрало законної сили 26 липня 2017 р., чітко встановлено факт непроведення атестації на підприємстві відповідача з 6 лютого 1995 р. по 1 серпня 2003 р., а матеріали справи не містять будь-яких інших даних про проведення атестації посад, на яких працювала ОСОБА_1, до переведення її у ЦЗЛ лаборантом рентгеноспектрального аналізу збагачувального виробництва рентгеноспектральної лабораторії у 2003 р. 16 червня 2015 р. позивачці була видана довідка, яка уточнювала особливий характер роботи й умови праці, необхідні для призначення пільгової пенсії з 1 серпня 2003 р. по 30 квітня 2009 р. Зважаючи на те, що в період між 1995 і 2003 роком атестації не провадились,

відповідач видати довідку не може, оскільки, на його думку, «це є незаконним». Суд відмовив позивачці в задоволенні позову в повному обсязі [530].

Із наведеного прикладу із судової практики можемо зробити висновок про необов'язковість для роботодавця здійснювати атестацію робочого місця. По-перше, суд просто констатує факт того, що атестація не провадилася і жодним чином на це не реагує. По-друге, підприємство, навіть не провівши атестації, не несе ніякої відповідальності. Суд же просто скасовує рішення про компенсацію моральної шкоди через непроведення атестації, погоджуючись із тим, що, «оскільки атестація не провадилася, видати довідку підприємство не може».

Протилежним прикладом із судової практики є Справа № 758/12913/17. Позивач звернувся до суду з позовом, у якому просить зобов'язати відповідача видати уточнену (пільгову) довідку про підтвердження періоду роботи протягом повного робочого дня електрозварником ручного зварювання з 1 квітня 1986 р. по 31 травня 1999 р., оскільки за результатами атестації його робоче місце належить до робіт зі шкідливими й важкими умовами праці. Позивач у вказаний період працював на вказаній посаді в Будівельно-монтажному управлінні № 2 тресту «Київспецбуд», що підтверджено його трудовою книжкою. 2 червня 2017 р. він звернувся до відповідача із заявою про видачу уточненої (пільгової) довідки про підтвердження пільгового стажу, що зумовлено зверненням до територіального органу ПФУ за призначенням пенсії за Списком № 2. Листом від 26 липня 2017 р. відповідач повідомив про неможливість видачі такої довідки через відсутність первинних документів, які підтверджували б правомірність її видачі. Але суд вирішив, що відповідно до ст. 49 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи й розміру заробітної плати, а тому відсутність у роботодавця первинних документів, необхідних для призначення пільгової пенсії й доказів атестації робочого місця позивача, не позбавляють права останнього на пільгове пенсійне забезпечення, гарантоване йому державою. Як наслідок – суд

постановив зобов'язати відповідача надати ОСОБА_1 уточнюючу (пільгову) довідку про підтвердження періоду роботи протягом повного робочого дня на посаді електрогазозварника ручного зварювання з 1 квітня 1986 р. по 31 травня 1999 р., як такої, що належить до робіт зі шкідливими й важкими умовами праці [541].

Проте варто констатувати, що рішення на користь працівників у вказаних видах спорів приймалися нечасто; лише нещодавно (у 2017 – 2018 рр.) ситуація дещо змінилась. Так, у 2018 р., вирішуючи адміністративний спір, суд дійшов висновку про необхідність зарахування відповідачем до стажу роботи позивача, що дає право на призначення йому пенсії на пільгових умовах (5-річний період роботи гр. Ф., що передував даті видання наказу про результати атестації, з 1 червня 1999 по 1 червня 2004 р., й подальший кількомісячний період до його звільнення з основного місця роботи). При цьому одним з визначальних мотивів постанови місцевого суду був довід про те, що неякісне здійснення керівником підприємства атестації робочих місць (відсутність печаток, необхідних реквізитів рішень, розбіжності в назві посади, на які посилається відповідач тощо) не можуть бути підставою для обмеження права позивача на включення до пільгового стажу періоду роботи на посаді газоелектрозварювальника та позбавлення його права на пільгову пенсію згідно з п. б) ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» [88].

Така неоднозначна судова практика, звісно, не сприяє чіткій і прозорій правозастосовній діяльності. Окрім того, вона й не допомагає чіткому встановленню місця атестації робочих місць у системі забезпечення права працівників на здорові й безпечні умови праці. Так, якщо законодавець намагався надати процедурі атестації робочих місць статусу обов'язкової юридичної підстави для виникнення права на пільгову пенсію (як це ми бачимо з норм пенсійного законодавства), виникає колізійне запитання: чому, зобов'язавши роботодавця здійснювати атестацію робочих місць, відповідальність за це він поклав на працівника шляхом доказування свого права на пільгове пенсійне забезпечення через невиконання чи неякісне

виконання роботодавцем свого обов'язку? Чи відповідає це засадам правової держави? Судові рішення мають бути насамперед справедливими. Чи є таким рішення, згідно з яким особа, яка пропрацювала 10, 20 чи 30 років у шкідливих і/або небезпечних умовах, позбавляється права на пільгове пенсійне забезпечення через недбалість або ж свідоме порушення роботодавцем законодавства з охорони праці й через відсутність, відповідно, результатів атестації робочих місць, якими підтверджується факт праці особи у зазначених умовах? Звичайно, для цього лише наявність трудової книжки з відповідними записами в ній щодо найменування займаної посади дійсно замало, тим більше, як правильно вказується у Справі № 566/1580/13-а, «право на пенсію на пільгових умовах визначає трудова діяльність, а не назва посади» [582]. Але ж і ставити право людини на пільгову пенсію в залежність від дій роботодавця, який, тим паче, не вмотивований провадити атестацію, у правовій державі, вважаємо, недопустимо.

Є сенс підкреслити, 2018 р. в аспекті захисту прав працівників у досліджуваній царині ознаменувався явними зрушеннями в бік поліпшення ситуації. Але для того, щоб вітчизняні працівники не були змушені відстоювати своє право на пільгову пенсію (яке в наведених нами судових справах тісно переплелось з правом на здорові й безпечні умови праці), потрібно вдосконалити систему атестації робочих місць, переорієнтувати її мету з «регулювання відносин між роботодавцем і працівниками щодо реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, компенсації за роботу в несприятливих умовах» на більш реальну й адекватну.

Важливо також нагадати, що й раніше Гігієнічна класифікація № 4137-86 для призначення пільг і компенсацій у Радянському Союзі майже ніколи не використовувалась. Пільги й компенсації надавалися за роботу зі шкідливими й небезпечними речовинами згідно зі списками, які формувалися Держкомпраці СРСР за погодженням з профспілками [165]. Першочерговим призначенням атестації робочих місць було підвищення продуктивності праці шляхом забезпечення умов праці. Починаючи з 1992 р. цей механізм було змінено,

проте конструкція «атестація – поліпшення умов праці – компенсації й пільги за роботу в умовах, які неможливо довести до рівня здорових» так і залишилася непродуманою. Відповідальність же за непроведення атестації взагалі порушує відповідні правові засади, адже в Конституції України проголошено, що загальновизнаний принцип відповідальності полягає в тому, що «юридична відповідальність особи має індивідуальний характер» (ч. 2 ст. 61). Наразі ж спостерігається ситуація, коли відповідальність за непроведення атестації робочих місць фактично несе працівник.

Розглянемо ще один проблемний момент, що стосується Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці. Незважаючи на задекларовані в цьому документі завдання атестації, головна його мета все ж полягає не в тому, щоб заохочувати роботодавця поліпшувати умови праці, а щоб сприяти визначенню тих робочих місць, які дають право на пільги й компенсації. Такий підхід призводить до того, що працівники замість спрямування на професійний розвиток орієнтуються тільки на пільги та компенсації. Із цього приводу А. Федорець і О. Мішутинська зазначають: «У постанові Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 2 жовтня 1985 р., № 381/22-68 у п. 2, записано, що підприємства затверджують переліки робочих місць, на яких устанавлюються конкретні розміри доплат робітникам. Так, уперше в законодавстві про охорону праці поняття «атестація робочого місця» пов'язується з рівнем заробітної плати. Цей підхід можна вважати обґрунтованим, тому що несприятливі (тобто такі, які відхиляються від нормальних) умови праці зумовлюють підвищені витрати робочої сили, що, у свою чергу, повинно компенсуватися підвищенням оплати праці. У той же час, такий підхід відразу ж стає стримуючим чинником для вдосконалення обладнання й технологій, обумовленим небажанням працівників розлучатися з додатковим доходом, не пов'язаним з кінцевим результатом їх праці. Виділення додаткової оплати праці із загальної заробітної плати, яка визначається з урахуванням тяжкості й напруженості праці, ризику для життя і здоров'я, в окрему статтю (доплати, компенсації) стало одним із чинників переродження

кваліфікованого робітничого класу в частково люмпенізований пролетаріат, більшою мірою орієнтований на «молоко за шкідливість» і доплати, ніж на професіоналізм, продуктивність та якість праці» [589].

Сучасний стан атестації робочих місць на практиці був яскраво висвітлений ще у 2010 р. під час Парламентських слухань «Про стан промислової безпеки та охорони праці» [353]. Заступник ФПУ зазначив: «(1) держава й соціальні партнери не мають об'єктивної й точної оцінки умов праці, оскільки атестація робочих місць зведена нанівець, обов'язковий п'ятирічний строк ігнорується, дедалі частіше роботодавець сам бере ліцензію й пише в документах, що хоче, а не що потрібно; (2) профілактика виробничого травматизму і професійних захворювань фактично знищена в Україні. Промислова медицина, профілакторії втрачені, за невеликими винятками, і хвороби виявляються не на початковій стадії, а в розквітлому стані. Дія шкідливих факторів практично не усувається, більше того, виробниче обладнання, що ввозиться в Україну, часто застаріле, що було у вжитку, а отже, небезпечне. Кошти роботодавця, передбачені законом (0,5%), про які йшлося, ніхто не зобов'язує спрямовувати на охорону праці, закон не виконується, а більшість тих коштів, що виділяються, спрямовується далеко не на цілі безпеки праці» [585]. Доповідач зробив такі висновки: «Українське виробництво, трудове середовище вкрай небезпечне для здоров'я і життя працівника, і стан дедалі погіршується... Економіка зазнає гігантських втрат унаслідок виробничого травматизму і професійних захворювань, які за останніх 20 років ніхто в державі навіть не намагався порахувати. До речі, цей показник – один з найбільш контрольованих у розвинених країнах». Його слова були підтримані і представником від роботодавців, який назвав головною і ключовою проблемою атестацію робочих місць. На його думку, «мабуть, жодна економіка жодної з країн світу не витримає тих умов атестації, як і є в Україні. Коли ще за часів Радянського Союзу було запропоновано схему атестації робочих місць, визначалось, що атестація робочих місць існує для підвищення продуктивності праці. Потім уже в Кодексі законів про працю Радянського Союзу вона була

сформульована як атестація робочих місць задля зменшення шкідливості й підвищення безпеки охорони праці. Сьогодні в Україні атестація робочих місць та умов праці – це захід, спрямований насамперед на обґрунтування підтвердження права на пільги. Так, права на пільги! І це, мабуть, одна з головних проблем» [353]. О. В. Мірошніченко також критикує саме мету атестації робочих місць, проголошену в Методичних рекомендаціях, зазначаючи, що вона існує «не задля створення безпечних умов праці, не задля зменшення небезпеки, а задля регулювання відносин щодо пільгового забезпечення». Далі він робить справедливий висновок, що «у нас атестація – не так захід з охорони праці, як соціально-економічна акція, спрямована на підтвердження пільг». Маємо погодитися із цим твердженням, оскільки, незважаючи на те, що воно було висловлене ще майже 10 років тому, воно й сьогодні є актуальним, підтвердженням чому є проаналізовані вище судові рішення.

Про актуальність цього твердження свідчить і Доповідь Української гельсінської спілки з прав людини, в якій указується: «Під час заходів відомчого контролю виявляються порушення в оформленні карт робочих місць та у висновках комісій з їх атестації. У багатьох випадках атестація робочих місць за умовами праці провадиться формально – заради виплати доплат за умови праці, надання додаткових відпусток, видачі молочних продуктів тощо. За результатами атестації не визначаються невідкладні заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці, для розроблення і впровадження яких не потрібно залучати сторонні організації та фахівців. У картах умов праці не заповнюється розділ IV «Рекомендації щодо поліпшення умов праці, їх економічне обґрунтування», який є підставою для формування комплексних заходів, спрямованих на досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням та аваріям. Керівництву підприємств іноді простіше дати працівникові

додаткову відпустку й молоко, ніж модернізувати (чи відремонтувати) витяжну вентиляцію»[42, с. 11].

В Україні діють також Рекомендації щодо побудови, впровадження та вдосконалення системи управління охороною праці, затверджені Головою Держгірпромнагляду й ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Система управління гігієною та безпекою праці» (національна версія OHSAS 18001:2007 («Occupational health and safety Assessment Series») – міжнародний стандарт щодо опису розроблення і впровадження систем управління охороною здоров'я та безпекою праці на підприємствах). Вони мають рекомендаційний характер, пропонують здійснювати ідентифікацію ризиків небезпек виникнення нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що дає змогу раціонально розподіляти кошти, усувати небезпечні ризики для життя і здоров'я працюючих [304]. Видається доцільним розглянути суть конструкція «ідентифікація й оцінка ризиків», які не є вітчизняним витвором, а були запозичені з досвіду зарубіжних країн.

Як уже зазначалось, атестації як такої робочих місць за умовами праці у країнах ЄС, США, Японії та інших зарубіжних державах взагалі 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 провадиться. Замість цього застосовуються процедура виявлення небезпек та оцінювання ризиків, інформування про них працівників ще до підписання ними контракту й управління цими ризиками. Останнє передбачає вжиття певних заходів із запобігання виявлених небезпек, що можуть призвести до збитку для здоров'я трудівника, а значить, і для бюджету роботодавця. Усуваються тільки ті небезпеки, які явно визначені законодавством або потенційні (ймовірні) збитки від яких відчутно перевищує витрати на їх усунення [589].

Основною метою оцінювання ризику є розроблення заходів щодо запобігання і зниження небезпек, загрожуючих безпеці і здоров'ю працюючих. Оцінювання ризику – це дослідження, що здійснюється етапами (кроками), що

включають: (1) виявлення небезпек та їх джерел; (2) оцінку ризику (прийняттого, допустимого й недопустимого); (3) управління ним шляхом планування і вжиття заходів, спрямованих на запобігання і зниження ризику; (4) контроль ефективності здійснюваних заходів; (5) документування цієї процедури та її результатів. При цьому в жодній країні – члені ЄС універсального керівництва з оцінювання ризику, що мало б обов'язкову силу, немає. У цих країнах розробляють методичні рекомендації з оцінювання ризику, які можна застосовувати на добровільних засадах. Результати цієї процедури надаються у формі словесного опису (іноді у вигляді цифр), у письмовому або електронному виді. Оцінювання ризику повинно провадитися систематично й безперервно як процес, спрямований на підвищення безпеки праці, а також оновлюватися кожного разу, коли відбуваються зміни у виробництві. Ця процедура провадиться на всіх робочих місцях незалежно від розміру робочого місця й у всіх сферах економічної діяльності [484, с. 71-72].

Приміром, в італійській програмі «Професійна безпека й охорона праці» вказується, що нові нормативні положення про охорону праці запровадили новий підхід до безпеки на рівні компаній. Ієрархічне обґрунтування організації заміщується системною логікою, яка характеризується синергією кожного заінтересованого учасника, включаючи працівників, які беруть активну участь в управлінні безпекою. Остання ж більше не є нав'язуванням «зверху», як це передбачено попередніми правилами, організована з урахуванням співпраці й обізнаності. Як наслідок – роботодавці, керівники, інспектори вже не є окремими учасниками, зобов'язаними перевіряти відповідність правилам безпеки, але вся організаційна система має бути інтегрованою, постійно перевіряти робочі місця, оцінювати ризики, а також планувати запобіжні й захисні заходи, які будуть з часом вжиті з метою поліпшення умов праці» [11].

У Великій Британії оцінювання ризиків відповідно до існуючих рекомендацій має провадитися кожні 2 роки, але якщо є підозри, що воно вже не є дійсним, то й раніше. Окрім того, законодавство вимагає проведення індивідуального оцінювання ризиків конкретного робочого місця, якщо

працівниця повідомила що вона вагітна або якщо вона вийшла на роботу в статусі, так би мовити, «нової матері», тобто нещодавно після пологів. Для молодих трудівників здійснюється також оцінювання ризиків з особливими вимогами, зокрема, має враховуватися недостатність досвіду таких осіб, їх необізнаність щодо існуючих або потенційних ризиків і той факт, що молоді люди ще незрілі. Обов'язковою в такому разі є вимога про проведення оцінювання до того, як молодий працівник почне працювати. І ще одне важливе зауваження: працівник вправі вимагати від команди/групи (служби) охорони здоров'я провадити оцінювання ризиків у разі виникнення для нього в цьому необхідності (наприклад, при поверненні на роботу після хвороби, травми або тривалих болей, які ймовірно на його думку, пов'язані з його роботою[21]).

У ФРН також діє система оцінювання ризиків паралельно з програмою щодо просування оздоровлення умов праці на робочому місці. У рамках оцінювання ризиків на робочому місці складається відповідна карта. Окрім того, запроваджено такий захід, як самоконтроль своїх робочих місць, згідно з яким на працівника, окрім учинюваних роботодавцем та інспекторами з безпеки праці дій, покладається обов'язок щодо підтримки й моніторингу власної безпеки праці. Якщо працівником виявлено, що на його робочому місці є вплив шкідливих чи небезпечних чинників, чи існує який-небудь ризик для його здоров'я, він має повідомляти про це в інспекцію праці, а інспектор в оперативному порядку негайно виїжджає на підприємство з метою перевірки. При цьому особистість працівника, який повідомив інспекцію, не розголошується, тобто це є конфіденційна інформація. У цій державі в галузі охорони праці задіяно тільки висококваліфікованих спеціалістів, які працюють і як аудитори без репресивного характеру їх дій, що спонукає роботодавців частіше і простіше звертатися до них за порадою, і як контролери у відповідних випадках. Інспектори мають право необмеженого доступу й контролю на підприємстві в будь-який час доби. Під час проведення первинної перевірки всі пропозиції щодо усунення виявлених порушень мають тільки рекомендаційний характер. Перевірки відбуваються не на конкретному підприємстві, а в усій

галузі господарства, яка визначається відповідно до рівня ризику в ній. Якщо ж роботодавець не реагує на зауваження щодо рівня забезпечення безпечного і здорового робочого місця, трудівник може на нього подати в суд, що спеціалізується саме на вирішенні трудових спорів, у тому числі й тих, що стосуються забезпечення безпеки і здоров'я працюючих під час їх трудової діяльності [370].

Що ж стосується програми просування оздоровлення умов праці на робочому місці, то її мета є ще ширшою за оцінювання ризиків, «їй притаманне не лише поєднання індивідуально спрямованих і зорієнтованих на оточення заходів, а й реалізація ресурсно-орієнтованого підходу (підвищення потенціалу у сфері просування оздоровлення умов праці, а також рівня благополуччя робочої сили), що розширяє традиційну концепцію обмеження ризику. Крім цього, оздоровлення умов праці на робочому місці має розроблятися як систематично керований постійний процес удосконалень, що включає аналіз потреб, установлення пріоритетів, планування, впровадження, безперервний контроль та оцінювання, при цьому особливо наголошується на необхідності участі робітників у такому процесі» [3]. У Німеччині фонди обов'язкового медичного страхування юридично зобов'язані забезпечувати послуги у сфері оздоровлення умов праці на робочому місці, що передбачають такі види діяльності, як аналізування ситуації з охороною здоров'я в компанії, розроблення пропозицій щодо її покращення, а також сприяння впровадженню запропонованих заходів. Обсяги фінансових ресурсів, інвестованих у послуги в цій сфері, значно зросли впродовж останніх років. Наприклад, у 2011 р. німецькі фонди медичного страхування витратили орієнтовно 42 млн євро на такі послуги.

У Чехії оцінювання ризиків здійснюється так само, як і в більшості країн ЄС, – на підставі відповідних директив ЄС. Але водночас чеськими дослідниками [16] відмічається, що перекладання всієї відповідальності щодо забезпечення безпеки на робочому місці на роботодавця (як це було в 60–70-х роках майже у всіх розвинених країнах) – хибний крок, адже цей метод себе

вичерпав і не приніс очікуваних результатів, оскільки все одно відбувається значна кількість аварій і нещасних випадків на виробництві. Запровадження системи оцінювання ризиків у всіх країнах Західної Європи зумовлено твердим переконанням, що травми і смертельні випадки у процесі трудової діяльності пов'язані насамперед з браком інформації. Проте навіть з функціонуванням системи всестороннього вивчення умов праці й формування карт ризиків трудове каліцтво і смерті на виробництві продовжують мати місце. Чеські вчені вважають, що подальший розвиток безпеки праці можливий в одному з двох напрямків – добровільному або примусовому. В основі добровільного лежить довіра, гнучкість і технічна підтримка; примусового – різноспрямованість інтересів працівників і роботодавця. Отже, держава має встановлювати вимоги щодо забезпечення безпеки, а потім тільки перевіряти, як вони виконуються.

У Чехії (як і в Україні) існує чимало органів, що перевіряють забезпечення безпеки на робочому місці. Контрольно-наглядовими органами в Чехії є: (1) Міністерство праці й соціальних питань; (2) інспекція праці; (3) профспілки й такі спеціалізовані наглядові органи, як (а) Інститут технічної інспекції, б) гірниче відомство та районні гірничодобувні інстанції, в) головний санітарний лікар країни та обласні гігієнічні станції, г) наглядові органи в галузі оборони, транспорту та зв'язку, д) інспектори Державного управління ядерної безпеки; е) залізничні інспекції й залізничні адміністративні відомства); (4) Відомство праці Чеської Республіки; (5) Управління захисту персональних даних.

У Трудовому кодексі Чехії встановлено, що «роботодавець зобов'язаний створити безпечну і здорову, незагрозливу робочу обстановку й умови праці шляхом відповідної організації охорони здоров'я й безпеки на виробництві і вжити заходів для запобігання ризикам». Це положення Кодексу є результатом гармонізації чеського законодавства із законодавством ЄС. Кодекс не містить жодної детальної процедури визначення й оцінювання ризиків і наводить лише короткий перелік загальних обов'язків роботодавця і працівника щодо дотримання правил безпеки на робочому місці, вказуючи на пріоритетні завдання щодо запобігання ризикам. Разом із тим у Чехії встановлення ризиків

справедливо вважається основним кроком у сфері охорони праці. При цьому запобігання ризикам – це всі положення й заходи, які вже здійснюються або плануються на всіх етапах діяльності підприємства. Кожен роботодавець повинен забезпечити безпеку й охорону здоров'я працюючих у процесі їх трудової діяльності з урахуванням ризиків можливих загроз їх життю чи здоров'ю, які стосуються виконання праці. Для цього він зобов'язаний регулярно контролювати рівень безпеки й охорони здоров'я під час праці, особливо стан технічної профілактики й рівень ризикових чинників робочих умов, а також використовувати методи і способи визначення й оцінювання таких факторів відповідно до чинного законодавства. Основним кроком є ідентифікація останніх за допомогою фахівця – професійно підготовленої особи. Ідентифікація ризику – це сукупність кроків, які ведуть до розкриття ситуацій або випадків, які могли б стати причиною пошкодження здоров'я; оцінювання ризику – це процес установлення розміру (тобто рівня) ризику на підставі аналізу можливих наслідків одиничних ситуацій і прийняття рішення, чи є ризик прийнятний, чи його можна знизити до належного рівня запропонованими заходами [19].

Розрізняють ризики природні, технологічні і трудові. Трудовими є механічні, фізичні, хімічні й біологічні ризики. Стосовно всіх своїх дій щодо виявлення, аналізу й оцінки ризиків роботодавець повинен вести документацію. Якщо умови праці змінились або ж є підстави вважати, що оцінені ризики втратили свою актуальність, він має здійснити нове їх оцінювання. Чеські спеціалісти з охорони праці рекомендують провадити оцінювання ризиків один раз на рік. На підставі результатів цієї процедури роботодавець повинен класифікувати робоче місце відповідно до однієї з 4-х класифікацій, де 3-й і 4-й класи праці є ризикованими. Якщо ним встановлено, що робочі місця належать до цих груп, він має повідомити про це обласну службу охорони здоров'я, яка приймає це повідомлення, розглядає й видає підтвердження про віднесення конкретного робочого місця (чи робочих місць) до цього класу. Якщо роботодавець установив, що робоче місце належить до праці 2-го класу, він теж

повідомляє про це службу охорони здоров'я, але вона не видає в такому разі жодних рішень, а тільки бере на облік це повідомлення. Повідомлення про віднесення праці до 2–4-го класів повинно бути зроблено не пізніше ніж через 30 днів після початку роботи працівника. Перший (1-й) клас відповідає нормальним умовам праці, а тому не потребує жодних повідомлень від роботодавців. Хоча слід зазначити, що в кожному разі під час повідомлення служби охорони здоров'я ця служба може як відмовити у відповідному віднесенні праці до певного класу, так і змінити клас.

із 2007 р. у Тайвані розпочато просування програми «Самоакредитація «здорового» робочого місця», що зосереджується на психологічному і психо-соціальному оточенні, особистісних ресурсах здоров'я на робочому місці, а також на залученості до корпоративної спільноти. Акредитація стимулює підприємства до реалізації промоції (просування) здоров'я й закладає підвалини історії робочих місць Тайваню. З 2015 р. уже 14,456 робочих місць були акредитовані як здорові, що є дійсним протягом 3-х років. У більшості досліджень підтримується теза, що ця процедура зможе підвищити вмотивованість роботодавця щодо реалізації оздоровчих програм, а тому може поступово покращувати здоров'я працівників на робочому місці. Пропонується також розглядати політику охорони здоров'я як ключову в рамках «здорового» робочого місця. Політика охорони здоров'я включає планування впровадження й оцінювання процесу зміцнення здоров'я на робочому місці, контролювання якості останнього, забезпечення його людськими ресурсами. У межах положень Акта про здоров'я та безпеку працівників Тайваню встановлюється, що на більшості робочих місць обов'язковою є побудова системи здоров'я й безпеки, а також втілення в життя політики здоров'я на робочому місці в цілому [4].

У Японії контроль робочого середовища вважається основою хорошого управління, що це дії з усунення шкідливих чинників з навколишнього середовища технічними/інженерними способами до рівня, який не може призвести до неприйняттого ризику для працівників. Такий підхід служить фундаментом забезпечення здоров'я працюючих. Перший крок в управлінні

робочим середовищем – це його оцінювання, на підставі чого вживаються заходи для покращання (ремонт, заміни) обладнання чи машин, а за необхідності – для змін у роботі трудівника. Цей процес регулюється законом Японії «Про промислову безпеку й охорону здоров'я» (1972 р.). За результатами оцінювання робоче середовище поділяється на 3 класи: (а) клас 1-й: умови роботи на робочому місці є належними й жодних додаткових дій учиняти не треба; (б) клас 3-й: умови роботи на робочому місці потребують удосконалення до досягнення рівня умов 1-го класу, а за необхідності слід оновити (встановити) нове обладнання чи виконати ремонт поточного або вжити інших важливих заходів; (в) клас 2-й: умови праці на робочому місці знаходяться між класом 1-м і 3-м, а тому рекомендується вжити необхідних заходів для досягнення умов 1-го класу й частіше перевіряти стан цього робочого місця.

Цікаво, що науковці – дослідники японського методу оцінювання робочого середовища наголошують на тому, що цей метод є найбільш вдалим. Порівнюючи його з американським і європейським [1, с. 6] (які є аналогічними), вони вказують на певні суттєві розбіжності: японський метод полягає в тому, щоб насамперед відбувалося вимірювання концентрації різних речовин у повітрі, для чого порівнюються розроблений адміністративний рівень контролю з фактично вимірним (вимірюється під час регулярної роботи з урахуванням моментів найбільшого впливу на працівників), і вже на підставі цього робоче середовище відносять до того чи іншого класу. Результат оцінювання використовується для того щоб визначити, які заходи потрібні для поліпшення умов праці. Як указують японські вчені, основна мета такого оцінювання – покращення робочого середовища. Метод же США й більшості європейських країн, на їх думку, зводиться до вимірювання впливу хімічних речовин на працівників із середньозваженою величиною протягом 8-ми годин, при цьому результати слід зіставляти з тими, що встановлені відповідними уповноваженими установами. Основна мета такого оцінювання й вимірювань – установити вплив хімічних речовин на працівників і визначити його або

допустимим, або небезпечним. Порівнюючи ці два методи, японські фахівці наголошують, що до заслуг японської системи слід віднести більшу практичність/можливість для роботодавців провадити цю процедуру, оскільки:

- (а) здійснювати вимірювання концентрації і складу повітря легше, ніж установлювати наявність впливу небезпечних речовин на кожного працівника, і
- (б) завдяки цьому методу спостерігається більш тісний зв'язок між результатами вимірювання й ідентифікацією об'єкта/обладнання, які потребують удосконалення.

Важливо зазначити, що законом Японії «Про охорону праці» спочатку покладался обов'язок на роботодавця здійснювати необхідні вимірювання на робочих місцях, у приміщеннях, де будуть провадитися роботи зі шкідливими умовами праці. Згодом цей Закон було доповнено, і тепер його ст. 65 викладена в такій редакції: «Роботодавець повинен забезпечити вимірювання температури, вологості, концентрації пилу, хімікатів тощо й вести облік щодо тих робочих місць, де буде провадитися ризикована робота. Вимірювання робочого середовища здійснюється відповідно до стандартів, підготовлених Міністром праці» [1, с. 12]. Японські дослідники з цікавістю ставляться до розроблення різних методик, хоча (що не менш важливо) на рівні їх держави застосовується одна методика. Наприклад, в основу нині діючої методики оцінювання робочого середовища покладено концепцію, згідно з якою «концентрація токсичних речовин на робочих місцях у повітрі зазвичай значно змінюється, навіть якщо фіксується конкретний момент (час) вимірювання. З огляду на цей фактор, щоб зробити точне кількісне оцінювання робочого середовища, необхідно статистично обробляти дані, враховуючи не тільки середню концентрацію, а й ступінь дисперсії» [1, с. 13].

Підсумовуючи зарубіжний досвід оцінювання ризиків на робочому місці, слід зробити узагальнюючий висновок, що сама система (яка є аналогічною у США та європейських країнах) більшою мірою заснована на добровільності і стимулюванні до спільної діяльності роботодавців і працівників щодо забезпечення безпеки і здоров'я працюючих. При цьому в європейських країнах

поступово розширюється оцінювання ризиків, спрямоване на всестороннє гарантування здоров'я на робочому місці аж до регулювання видів їжі, яка продається чи подається на території роботодавця (зокрема, у програмі просунення оздоровлення умов на робочих місцях рекомендується вживати заходів з боротьби з курінням працівників, ініціювати масові спортивні заходи, подавати більшу кількість їжі рослинного типу, тобто здорової й корисної, тощо). Японська ж система забезпечення безпеки на робочому місці є ще більш прогресивною, хоча й імперативною водночас. По-перше, методика визначення дії шкідливих чинників на робочому місці взагалі встановлена на державному рівні. По-друге, японські дослідники наголошують на тому, що мета оцінювання ризиків зводиться до дійсного поліпшення у країні умов праці, а її перевага над європейською методикою полягає в більшій доступності, гнучкості й достовірності. Окрім того, можемо констатувати, що розвинені країни намагаються йти шляхом спрощення діяльності щодо визначення й оцінювання шкідливих чинників на робочому місці з метою забезпечення доступу якомога більшої чисельності роботодавців до здійснення на виробництві досліджуваної процедури. Водночас зауважимо, що в основному держави контролюють забезпечення безпеки і здоров'я на робочому місці, здійснюючи такий контроль за допомогою як державних органів, так і громадськості, в тому числі профспілок, надаючи їм широкі повноваження в цій царині.

Зважаючи на те, що необхідність проведення атестації робочих місць і їх сертифікації з охорони праці пов'язана також з євроінтеграційними процесами в Україні (що викликає нагальну потребу приведення вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів) [509, с. 103], при розгляді мети й завдань цієї процедури звернімося до міжнародних висновків щодо правового регулювання сутності й мети атестації робочих місць в Україні. Сьогодні триває робота над приведенням національного трудового законодавства у відповідність до положень конвенцій МОП. Так, аналізуючи стан приведення національного законодавства до міжнародних стандартів, зокрема, до статей 4 і

7 Конвенції МОП № 167 про безпеку й гігієну праці в будівництві автори проекту ЄС-МОП указують, що атестація робочих місць нібито дозволяє здійснити оцінювання професійного ризику небезпеки й визначити його рівень [369, с. 135-136]. Натомість у національному законодавстві такої мети навіть і не передбачається та й незрозуміло чому зроблено такий висновок. Як вбачається, необхідна певна корекція формулювання поняття «атестація робочих місць» у чинному національному законодавстві й мети цієї процедури, щоб такий висновок відповідав дійсності.

У розрізі цього дослідження більш цікавим є досвід роботи експертів ЄС щодо аналізу національного законодавства. Насамперед зазначимо, що згідно з Угодою про асоціацію з ЄС Україна взяла на себе зобов'язання стосовно приведення вітчизняного законодавства у відповідність до вимог низки європейських Директив, а саме:

- № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників;
- № 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги стосовно безпеки й охорони здоров'я на робочому місці;
- № 89/655/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги щодо безпеки й захисту здоров'я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи;
- № 2001/45/ЄС Європейського парламенту й Ради від 27 червня 2001 р.;
- № 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 р.;
- № 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 р.;
- № 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р.;
- № 83/477/ЄЕС від 19 вересня 1983 р.;
- № 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 р.;
- № 91/382/ЄЕС від 25 червня 1991 р.;
- № 91/322/ЄЕС від 29 травня 1991 р.;
- № 2000/39/ЄС, № 2006/15/ЄС.;

– інші – всього 27 Директив ЄС щодо розглядуваного напрямку [572, с. 21-26].

У 2018 р. в рамках проекту ЄС-МОП щодо відповідності національного законодавства положенням Директиви №89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. «Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки й охорони здоров'я працівників під час роботи» спеціалістами МОП було зроблено аналіз, у якому вони приділили деяку опосередковану увагу й атестації робочих місць. У коментарі МОП зауважується, що наведене положення не забезпечує транспонування положення Директиви, оскільки воно є загальним щодо обов'язку всіх роботодавців постійно інформувати працівників про ризики, відповідні профілактичні й захисні заходи стосовно підприємства й усіх робочих місць, а не лише надання доступу до документів [46, с. 58].

Стосовно ч. 1 ст. 23 вказаного Закону, то МОП рекомендує видалити цей рядок взагалі, оскільки «в цьому національному положенні упущено головне: йдеться не про обов'язок інформувати, а про обов'язок роботодавців забезпечити завчасне заслуховування чи пропорційну участь працівників або представників працівників, які виконують особливі функції щодо безпеки й охорони здоров'я працівників, у розгляді будь-яких заходів, які можуть істотно впливати на безпеку і здоров'я». [46, с. 58].

Крім того, в експертів є пропозиція: зобов'язати роботодавця повідомляти працівникам про умови праці не один раз у 5 років після атестації робочих місць, а постійно інформувати їх: (а) про наявні ризики на робочих місцях; (б) про вжиті профілактичні заходи щодо мінімізації й усунення цих ризиків; (в) про захисні заходи, які вживає роботодавець для збереження здоров'я й життя працюючих. До того ж необхідно забезпечити участь працівників (або їх представників, які виконують особливі функції щодо безпеки й охорони здоров'я) у проведенні атестації (а не ознайомлення їх по факту з її результатами, а потім навіть при намаганнях оскаржити останні (як бачимо із судової практики) стикатися з неможливістю довести правомірність своїх вимог), у встановленні заходів, необхідних для збереження здоров'я і життя

працівника. У країнах ЄС однією з форм такої участі є оцінювання ризиків за допомогою чек-листів (контрольних питань), тобто докладного анкетування працюючих щодо умов праці на їх робочому місці. Видається доцільним більш активне залучення в Україні працівників до здійснення атестації робочих місць.

Узагальнюючи викладене, можемо зробити певні висновки.

1. Існуючий Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці мета такої атестації не відповідає реальній дійсності й засадам забезпечення безпеки й охорони праці. До функцій, які виконує ця процедура, науковцями віднесено: (а) захисну, яка полягає у здійсненні заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працівника; (б) запобіжну – передбачає узгоджену і скоординовану діяльність, спрямовану на виявлення й усунення причин та умов, що сприяють формуванню на робочому місці шкідливих і небезпечних чинників виробничої сфери чи трудового процесу; (в) компенсаційну – полягає у вчиненні щодо працівника, який зазнав впливу зазначених чинників, певних дій, спрямованих на усунення або послаблення негативних наслідків їх впливу на його життя, здоров'я і працездатність; (г) організаційно-технічну – передбачає оцінювання технічного й організаційного рівня робочого місця [298, с. 99].

Сьогодні атестація робочих місць не виконує вказаних функцій, а саме: (а) функції захисна й запобіжна не виконуються через те, що атестація стала формальністю (її ще йменують як «соціально-економічний захід»), її результати не завжди є достовірними, а наявність останніх не гарантує дійсного вжиття захисних заходів для збереження життя, здоров'я і працездатності працівника; (б) компенсаційна – через те, що роботодавці масово ігнорують вимогу національного законодавства про проведення атестації робочих місць, унаслідок чого працівники не отримують компенсацій за роботу у шкідливих і небезпечних умовах праці, втрачають право на пільгові пенсії; (в) організаційно-технічна – виконується лише частково, оскільки до цього процесу не залучається на достатньому рівні безпосередньо сам працівник, який міг би додати до вимірювальних даних достовірну оцінку умов праці на

своєму робочому місці з точки зору безпеки, зручності й рівня збереження здоров'я.

У Порядку атестації робочих місць у вимірювальних лабораторіях метою такої атестації визначено забезпечення єдності й достовірності вимірювань, підвищення ефективності їх проведення на підставі раціонального використання вимірювального обладнання з метою поліпшення умов праці [406]. Видається, що в цьому визначенні Держводгоспу досить влучно сформульовано один з аспектів мети атестації, зокрема, вказано на той факт, що однією з цілей атестації є підвищення ефективності праці й забезпечення виконання покладених на працівників обов'язків. Отже, по суті, метою атестації робочих місць, з одного боку, є встановлення, оцінювання та як наслідок – поліпшення умов праці для збереження й захисту здоров'я, життя і працездатності трудівників, а з другого – забезпечення якісного виконання останніми покладених на них функцій, підвищення ефективності їх праці на засадах раціонального використання наявних технологічних процесів, обладнання, матеріалів і сировини.

Атестація робочих місць за умовами праці має дві взаємозумовлені і взаємозалежні мети: (а) захистити працівника, зберегти його здоров'я, життя, працездатність і (б) завдяки тому, що особа працюватиме у 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, вживатимуться 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, й (г) насамкінець, реалізовуватиметься його право на більш ранній вихід на пенсію.

2. 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) аналіз реалізації технічних та організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці; (д) установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; (е) визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах; (є) обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; (ж) складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;.

Основне завдання атестації – захистити життя, здоров'я працівника, його працездатність від шкідливих умов праці або максимально мінімізувати їх негативний вплив [298, с. 93]. Але з огляду на те, що її мета становить собою результат, якого хочуть досягти суб'єкти певних суспільних відносин шляхом участі у відповідній діяльності чи шляхом учинення конкретних дій, це основне завдання є не чим іншим, як метою атестації робочих місць, а аж ніяк не завданням. Завдання ж завжди виходить з мети, нею зумовлене, є, так би мовити, засобом її реалізації, тобто це те, що потрібно виконати, здійснити, вчинити задля досягнення поставленої мети.

Названі завдання з урахуванням сформульованої нами мети атестації робочих місць, а також з огляду на висловлені зауваження експертів ЄС і МОП потребують деякого коригування, а саме:

(1) установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці – логічне завдання, яке кореспондує запровадженій у рамках пострадянської

системи атестації робочих місць за умовами праці з необхідністю атестувувати тільки робочі місця, що зазнають впливу небезпечних і шкідливих чинників. Хоча в Порядку № 442 й указується, що атестації підлягають ті робочі місця, використовуване обладнання, матеріали, які є потенційними джерелами небезпечних виробничих чинників, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків (як тепер, так і в майбутньому), на практиці ж усе звелось до зіставлення назв професій, посад зі Списками № 1 і № 2 й обмеженням атестації лише таких робочих місць (про це детальніше йтиметься в підрозділі 4.2. у блоці «Об'єкт атестації»). Таке завдання є дещо завуженим з огляду на сучасну нагальну потребу реформування інституту атестації робочих місць, оскільки досліджувана процедура стосується тільки тих ситуацій, коли несприятливі умови праці вже виявлено в її перебігу;

(4) установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією – досить актуальне завдання. Доповнимо, що за результатами атестації умови праці можуть бути визнані як оптимальні (1 клас) й допустимі (2 клас);

(6) визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах – необхідне завдання. Потрібно розширити його чітко зазначивши, що в результаті атестації здійснюється підтвердження права працівників не тільки на пільгове забезпечення, а й на інші пільги й компенсації;

(7) складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників. У разі зміни формулювання попереднього завдання необхідність у цьому завданні відпаде;

(8) завдання аналізу реалізації технічних та організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці, стосовно якого МОП указує, що це положення не забезпечує транспонування відповідного положення Директиви, оскільки захисні заходи, яких слід ужити, й засоби захисту, які мають бути застосовані повинні визначатися за

результатами оцінки ризиків (ст. 6, п. 3(а)(2) Директиви №89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р.).

На сьогодні друге, третє і п'яте завдання є найбільш актуальними.

У цілому ж 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 віднести 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 обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників, які можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків (як тепер, так і в майбутньому), тобто встановлення робочих місць, що потребують поглибленого комплексного оцінювання;

(5) виявлення чинників і причин виникнення несприятливих умов праці щодо тих робочих місць, які визначені як потребуючі 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 віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;

(8) складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад, які мають право на встановлені законодавством пільги й компенсації з чітким переліком таких пільг і компенсацій [656, с. 124-128];

(9) розроблення й затвердження організаційних, технічних, медичних і соціальних заходів, спрямованих на всестороннє поліпшення умов праці, підвищення й доведення до оптимального рівня гігієни, характеру й безпеки трудового процесу.

Як вбачається, всі завдання атестації робочих місць за умовами праці повинні складатися з 3-х великих блоків: 1-й полягає в оцінюванні ризиків, виявленні небезпечних чинників, установленні рівня ризикованості умов праці; 2-й становить собою аналіз і дослідження робочих місць, де умови праці виявилися ризикованими й потребують поглибленої оцінки; 3-й – це розроблення й затвердження заходів різного спрямування з метою поліпшення умов праці на робочих місцях, і як наслідок – при кожній наступній атестації слід перевіряти ці заходи щодо їх актуальності, ефективності, необхідності зміни, доповнення чи скасування.

3. Атестація робочих місць за умовами праці становить собою періодичне визначення відповідності робочих місць передовому техніко-технологічному й організаційно-економічному рівню, техніці безпеки й умовам належного виконання трудівником покладених на нього обов'язків [296, с. 68].

Зважаючи на викладені в дослідженні міркування і проміжні висновки щодо сутності, соціально-правового значення й існуючих проблем атестації робочих місць за умовами праці в Україні, можемо стверджувати наступне. По-перше, правове регулювання атестації робочих місць є недосконалим і не відповідаючим сучасним обставинам дійсності, а трактування терміна «атестація» взагалі не відповідає вимогам до формулювання юридичних понять, бо не тільки не відповідає сучасності, а й взагалі належним чином не розкриває сутності цієї важливої процедури. По-друге, передбачена чинними нормативно-правовими актами атестація робочих місць є неефективною з точки зору забезпечення права працівників на здорові й безпечні умови праці, оскільки сам цей процес є формальністю, більше соціально-економічним заходом для підтвердження права трудівника на пільги, аніж реальним заходом з визначення й поліпшення для нього умов праці. В основі сутності атестації

робочого місця в Україні лежить оцінка відповідності робочих місць нормативним вимогам. Погоджуємося з думкою правників [589] щодо зміни цього невдалого підходу, підтримуємо аргументовану пропозицію про доцільність переходу від оцінювання відповідності робочих місць нормативними вимогами до оцінювання травмонебезпечності місць, тобто виявлення небезпечних чинників.

Разом з висловленими критичними зауваженнями щодо атестації робочих місць за умовами праці, підтримуємо точку зору, що атестація робочих місць може служити не тільки підґрунтям для встановлення гарантій і компенсацій працівникам відповідної категорії, а й стати важливим поштовхом для розвитку такого напрямку, як оцінювання професійних ризиків [350, с. 1].

Отже, атестація робочих місць за умовами праці – це система комплексних дій щодо постійного виявлення, оцінювання, аналізу й управління професійними ризиками, які можуть впливати на працівників під час їх 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 з працівниками й за допомогою інших суб'єктів.

4.2. Процедура атестації робочих місць за умовами праці

Вивчаючи процедуру припинення трудового договору за законодавством України О. С. Вареник вказує, що термін «процедура» походить від французького «*procedure*» або від лат. «*procedere*» – просуватися [80, с. 566]. Цитуючи Новий тлумачний словник української мови, він зазначає, що процедура є «офіційно встановленим чи узвичаєним порядком здійснення, виконання або оформлення чого-небудь; ряд яких-небудь дій, хід виконання чого-небудь» [371, с. 63]. У результаті аналізу ще декількох тлумачень цього терміна вчений доходить висновку, що «процедура – це офіційно встановлений

порядок виконання певної діяльності» [91]. Отже, термін «порядок» входить до змісту поняття «процедура». Правова процедура, як складне юридичне явище пронизує всі сторони життя суспільства – політичну, правову, соціальну, економічну [65, с. 18].

В. С. Аракчєєв під процедурними нормами розуміє «норми права, які регулюють порядок добровільного виконання обов'язків і використання прав і не пов'язані з розглядом і вирішенням спору про право юрисдикційним органом. Норми, що застосовуються юрисдикційними органами, слід вважати процедурними за умови, що таке застосування не пов'язане з вирішенням спору про право» [53, с. 7]. З точки зору Т. В. Абаєвої, «процедурні норми становлять собою організаційно-правовий засіб, що використовується з метою впорядкування виникнення й реалізації прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Вони встановлюють оптимальний варіант реалізації організованих правовідносин, «закріплених» за певними регулятивними нормами й не можуть бути від них відокремлені» [28, с. 22]. Спираючись на позиції цих науковців О. С. Вареник наводить логічні обґрунтування того, що процедурні норми суттєво відрізняються від процесуальних, а тому й правовідносини, що виникають на їх підставі, теж між собою не є рівнозначними. Учений, зазначає, що охоронні правовідносини виступають основними для процесу. Процедурні і процесуальні норми в низці випадків мають різну цілеспрямованість: перші спрямовані на впорядкування, виникнення й реалізацію регулятивних правовідносин, другі – на захист порушених чи оскаржених прав [91, с. 43]. На його думку, вони характеризуються певними ознаками: по-перше, процедурні норми регламентують будь-яку діяльність, спрямовану на виконання прав та обов'язків; по-друге, процедурно-правові норми впорядковують діяльність будь-якого органу, а не тільки спеціально створеного для правозастосування; по-третє, в них містяться відповідні вимоги до порядку реалізації прав та обов'язків суб'єктами правовідносин. Інакше кажучи, процедурно-правові норми регулюють внутрішньоорганізаційну діяльність, а сфера їх дії є значно

ширшою, ніж сфера дії норм процесуальних. Процедурні норми в певних випадках є гарантіями здійснення трудових прав працівників. У будь-яких відносинах, регульованих трудовим правом, де є необхідність у вдосконаленні порядку виникнення й реалізації прав їх учасників, має бути передбачена відповідна правова процедура. Якщо ж порядку діяльності суб'єктів у певних випадках бракує, це змушує практику використовувати процедуру, що склалася на підставі досвіду чи наявних традицій [91, с. 47].

На сьогодні процедура атестації робочих місць становить собою офіційно визначений порядок виконання діяльності щодо комплексного оцінювання всіх чинників виробничого середовища щодо їх відповідності вимогам чинного законодавства й визначення їх впливу на життя, здоров'я, якість трудової діяльності працівників на конкретному робочому місці. Конструкція «процедура атестації робочих місць за умовами праці» охоплює собою декілька блоків, куди входять: (а) суб'єкти діяльності щодо атестації робочих місць, (б) об'єкти, які підлягають атестації, (в) порядок здійснення дій з метою досягнення кінцевого результату атестаційної діяльності; (г) контроль за проведенням атестації. Розглянемо кожен з блоків окремо.

1. Суб'єкти, уповноважені здійснювати атестацію робочих місць, серед яких суб'єкти: (а) які приймають рішення про проведення атестації й несуть за це відповідальність (у тому числі й за її непроведення); (б) які безпосередньо здійснюють атестаційні дії; (в) які мають право ініціювати проведення атестації робочих місць.

Перший вид суб'єктів – це керівник підприємства, організації. Одразу ж виникає чимало запитань. Перше: у Порядку № 442 [409] застосовуються поняття «підприємство, організація незалежно від форм власності». Відповідно до ГК України [136] підприємство – це самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом для задоволення потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідницької, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому цим Кодексом та іншими законами (ч. 1 ст. 62). Підприємства можуть створюватись як для

здійснення підприємництва, так і для некомерційної господарської діяльності (ч. 2 ст. 62). Звернімо увагу на те, що відповідно до вказаного Кодексу підприємство є юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків і може мати печатки (ч. 4 ст.62). Що ж стосується терміна «організації», зазвичай він вживається у таких сполуках, як «релігійні, благодійні, громадські організації», «урядові/неурядові організації», «зовнішньоекономічні організації» (обов'язково юридичні особи). ГК України розкриває поняття «господарські організації»: це «юридичні особи, створені відповідно до Цивільного кодексу України, а також інші юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку» (ч. 2 ст. 55).

З викладеного можна зробити висновок, що атестацію робочих місць повинні провадити лише юридичні особи. Натомість фізичні особи-підприємці незалежно від того, використовують вони працю працівників, професії яких віднесені до відповідних Списків № 1 і № 2, а також незалежно від того, в яких умовах проходить трудова діяльність найнятих ними працівників, – здійснювати атестацію робочих місць не зобов'язані. Проте це лише так, якщо тлумачити норми закону буквально, а ось на практиці, коли представники державних органів з нагляду й контролю за дотриманням вимог у галузі охорони праці дають роз'яснення, вони завжди вказують на те, що фізичні особи-підприємці теж повинні провадити атестацію робочих місць за умовами праці.

Такий підхід вважаємо логічним, адже неконституційно вимагати забезпечення права на здорові й безпечні умови праці для одних працівників і не вимагати цього для інших залежно від того, з ким вони уклали трудовий договір. Другий підхід є правильним з огляду на статистичні дані: на кінець 2015 р. в Україні налічувалось 1 973 тис. суб'єктів малого й середнього підприємництва (проти 1 932 тис. в попередньому році), з яких 1,63 млн – це фізичні особи-підприємці і 343 тис. – юридичні особи-підприємці. Із 1,63 млн фізичних осіб-підприємців лише 307 суб'єктів (або 0,02%) за законодавчими

критеріями належали до середнього бізнесу, решта – до малого, в тому числі й мікробізнесу. Усього у фізичних осіб-підприємців працювало 660 тис. найманих працівників, з яких 28 тис. – у фізичних осіб-підприємців середнього бізнесу. Чисельність зайнятих за категорією «фізичні особи-підприємці» зменшилася порівняно з 2014 р. на 200 тис. (8%). Усього ж у сфері малого й середнього підприємництва у 2015 р. було зайнято близько 6,5 млн осіб з урахуванням фізичних осіб, тобто 41 % усього зайнятого населення працездатного віку. Характерно, що на одному малому підприємстві в середньому працювало до 5-ти осіб, на середньому підприємстві – в середньому 171, а на великому – понад 4000 працівників [496]. Слід відмітити також, що Спілка українських підприємців (СУП) провела дослідження, за даними якого: 67% малих і середніх підприємств в Україні розширили свою діяльність у 2017 р.; у 2018 р. 89,7% опитаних прагнуть підвищити обсяги реалізації своєї продукції чи послуг; 75% – розширити штат; 50% – прогнозують вихід на нові ринки; 39,7% – планують відкрити новий вид діяльності [325].

Якщо аналізувати інформацію за регіонами, то вона є більш показовою. Приміром, за підсумками 2015 р. у Черкаській області налічувалося близько 59,8 тис. суб'єктів підприємницької діяльності (юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців), з яких *лише 8 – великі підприємства* (курсив автора – О.Я.). На МСП було зайнято 112,9 тис. осіб (87,5% від усіх зайнятих на таких підприємництвах), а обсяг реалізованої ними продукції становив 71,2 млрд грн (або ж 68,5% від її загального обсягу). Отже, МСП області відіграють суттєву роль як у зайнятості, так і в реалізації товарів і послуг. У 2015 р. 15% МСП регіону були юридичними особами, решта мали статус фізичних осіб-підприємців [549]. У Вінницькій області станом на кінець 2017 р. діє близько 71,5 тис. одиниць суб'єктів малого й середнього підприємництва, з яких: 462 – підприємства середні, 8 968 – малі, 60 009 – фізичні особи-підприємці, 2021 – фермерські господарства [161, с. 287].

Наведені дані свідчать, що в Україні чимало трудівників працюють у фізичних осіб-підприємців, а тому вимагати від роботодавців проведення

атестації робочих місць, на яких зайняті найняті ними працівники, є логічним. Але чи є це правомірним з огляду на вищенаведене законодавче тлумачення термінів «підприємство» й «організація»? Єдиною правомірною підставою для зобов'язання фізичних осіб-підприємців провадити атестацію робочих місць за умовами праці служать положення Закону України «Про охорону праці», де обов'язок щодо забезпечення належних умов праці покладається на роботодавця, який трактується в Законі як «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю».

Під час реалізації Програми-стратегії з охорони здоров'я і безпеки праці на робочому місці у 2007–2012 роках було встановлено, що щороку в країнах ЄС понад 4000 працівників гинуть у результаті нещасних випадків на виробництві, понад 3-х млн стають потерпілими внаслідок тяжких нещасних випадків. Близько чверті працюючих вважають, що їх здоров'я й безпека знаходиться під постійною загрозою, ще 25% – що вже попали під вплив шкідливих і (або) небезпечних умов праці. Як наслідок – разом зі стражданнями працюючих страждає й економіка держав. Приміром, ФРН втрачає 3,1% ВВП через нещасні випадки, витрати Великої Британії на соціальне забезпечення (знову ж таки пов'язане з численними нещасними випадками) щорічно складає понад 2,3 млн фунтів [372]. Дослідження 2016 р., проведені у Великій Британії [3, с. 373-386], установили, що проблеми фізичного і психічного здоров'я на робочому місці можуть підвищувати рівень прогулів і формальної присутності, нещасних випадків, вигоряння, плинності кадрів і конфліктів між працівниками. Вони також можуть знижувати продуктивність праці, її вмотивованість і здатність приймати рішення [13]. Кадрові й фінансові наслідки цього достатньо серйозні: відсутність працівників на роботі через хворобу (як нещодавно було оцінено) коштувало економіці Великої Британії 15 млрд фунтів стерлінгів щороку; фінансовий тягар для співробітників, пов'язаний з відсутністю у зв'язку з хворобою, а також з управлінням за меншої чисельності працівників

оцінюється в 9 млрд фунтів стерлінгів щорічно [2]. Отже, на міжнародному рівні проблемам превентивного оцінювання ризиків на робочому місці сьогодні все більше приділяється уваги.

У 2014 р. було підписано Стратегічну рамкову програму Євросоюзу з охорони здоров'я і безпеки праці на робочому місці на 2014–2020 роки [6], яка спрямована 27 державам, кожна з яких має свою стратегію, адаптовану до національних умов і ключових пріоритетів у сфері охорони праці. У цьому міжнародно-правовому документі зазначається, що в результаті підсумкового аналізу дії попередньої Програми встановлено, що хоча вона й мала позитивні результати, але її реалізація була *проблемою для малих підприємств* (курсив автора – О. Я.). Така тенденція підтверджується й результатами інших досліджень, проведених у 2017 р. Зокрема, науковцями встановлено, що в Тайвані також малі й середні підприємства мають значно нижчі показники щодо акредитації робочих місць (точніше, вони взагалі менше беруть участі в такій акредитації): «Великі корпорації значно краще працюють у напрямку формулювання політики, планування програм та медичного обслуговування, ніж це відбувається в межах малих робочих місць. Такий стан речей можна застосувати з метою розвитку співробітництва компаній задля заохочення програм з покращання здоров'я в межах малих і середніх підприємств у майбутньому. Департаментом праці США також визначено, що кількість малих робочих місць, у межах яких відбувається просування оздоровчих програм, зросла з 25% до 44%, понад 100 робочих місць працівників зросли, а тому вважається, що сектор великих підприємств значно частіше має прощтовхувати програми з покращання здоров'я» [4].

Аналогічні дані наводить і дослідження фахівців ФРН, в якому зазначається, що поширеність 4-х рівнів WHP (*процес оздоровлення умов праці на робочому місці – роз'яснення автора О. Я.*) значно відрізняється серед підгруп вибірки: рівень (D), де «заходи відсутні», є особливо характерним (51%) для мікропідприємств (1 – 9 працівників), дещо меншою мірою – для малих компаній (10 – 49 працівників). Це свідчить про найвищий рівень

поширеності рівня (С) WHP (що складає не менше третини компаній), далі йдуть компанії середнього розміру (50–249 працівників) (29%), мікропідприємства (27%) і явно відстаючі крупні компанії (13%). Середні й великі за розміром установи є найбільш активними на рівні (В), а також ще більш виражені на рівні (А), де зустрічається трохи більше половини компаній із чисельністю працівників 250 і більше, але лише одне з 10-ти малих підприємств [8]. Із викладеного зрозуміло, що малі (від 10 до 49 працюючих) й мікропідприємства (до 10 працюючих) питанням оздоровлення робочих місць або взагалі не займаються, або ж приділяють їм дуже мало уваги.

В Україні ситуація ідентична. Згідно з Інформацією про основні підсумки роботи, протягом 2012 р. в рамках здійснення колективної Акції ФПУ «Атестацію робочих місць – під контроль профспілок», «за даними Держкомстату станом на 31 грудня 2012 р. в Україні в умовах, що не відповідають вимогам санітарно-гігієнічних правил, працюють майже 1,3 млн осіб. На окремих підприємствах (добувної, переробної промисловості, виробництва й розподілу електроенергії тощо) чисельність таких працівників сягає понад половину загальної чисельності [200].

Отже, одним з узагальнюючих проміжних висновків є той факт, що малі й середні підприємства (не тільки в Україні, а й у інших розвинених країнах) не приділяють належної уваги заходам з безпеки робочого місця, в тому числі і його атестації (в Україні), його оздоровлення (в розвинених країнах). До того ж констатуємо неякісне викладення в нормативно-правових актах, що регламентують проведення атестації робочих місць, назви суб'єктів атестаційної діяльності, зокрема, замість поняття «керівник підприємства чи організації» необхідне зазначення «роботодавці, які використовують найману працю», незалежно від форм і способів, у яких здійснюється ними господарська діяльність.

Атестаційна комісія є тим суб'єктом, який безпосередньо уповноважений на здійснення останньої. Разом з атестаційною комісією атестацію робочих місць за умовами праці здійснюють також інші суб'єкти, які допомагають у її

проведенні на професійній основі. За п. 4 Порядку № 442 [409] атестація здійснюється атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації. До складу комісії включається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації, а якщо на підприємстві її немає, – уповноважена найманими працівниками особа.

У наказі роботодавця визначаються особи, які займатимуться атестацією робочих місць за умовами праці. До складу атестаційної комісії включають головних спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці та заробітної плати, охорони праці, медичних працівників підприємства, представників профспілкового комітету, іншого представницького органу трудового колективу (п. 2.2 Методичних рекомендацій [345]). Головою комісії, як правило, призначають головного інженера підприємства або заступника директора з виробництва. На великих підприємствах можуть створювати загальнозаводські атестаційні комісії, до складу яких включають керівників структурних підрозділів. До складу цехових комісій включають майстрів, технологів, економістів, нормувальників, представників профспілкової організації, бригадирів та ін. Атестаційна комісія є колегіальним органом, який вирішує всі питання, пов'язані з проведенням атестації робочих місць за умовами праці. Основні її завдання визначені в п. 2.3 Методичних рекомендацій. Для вирішення поставлених завдань з атестації робочих місць за умовами праці між членами атестаційної комісії розподіляють обов'язки. Це робить голова атестаційної комісії, про що теж видається наказ з відповідною назвою.

Важливо зазначити, що низка обов'язків щодо здійснення окремих дій у процедурі атестації робочих місць за умовами праці закріплено безпосередньо в ДКХП. Так, кваліфікаційними характеристиками інженера з охорони праці й начальника відділу охорони праці визначеними у Випуску 1. Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженому наказом Мінпраці України [424] прямо передбачено деякі завдання й обов'язки з атестації робочих місць. Наприклад:

– начальник відділу охорони праці: (а) організовує вивчення умов праці на робочих місцях, (б) надає методичну допомогу у складанні списків професій і посад, згідно з якими працівникам надаються пільги й компенсації за тяжкі, шкідливі або небезпечні умови праці, (в) здійснює контроль за дотриманням графіків замірів виробничого шуму, повітряного середовища, вібрації тощо;

– інженер з охорони праці: (а) вивчає умови праці на робочих місцях, (б) разом з іншими підрозділами підприємства провадить роботу з атестації робочих місць, (в) контролює дотримання графіків вимірів параметрів небезпечних і шкідливих виробничих чинників, (г) надає методичну допомогу у складанні переліків професій і посад, згідно з якими працівникам надаються пільги й компенсації за важкі, шкідливі або небезпечні умови праці тощо.

Як бачимо, безпосередня участь у проведенні атестації робочих місць за умовами праці названих посадовців прямо передбачена кваліфікаційними характеристиками їх професій. Також у Довіднику передбачена участь у проведенні атестації робочих місць працівників кадрової служби.

Залежно від специфіки підприємства, чисельності робочих місць, на яких має бути проведена їх атестація за умовами праці, склад і число членів атестаційної комісії можуть бути різними. Тому й обов'язки членів атестаційної комісії в кожному конкретному випадку мають бути розподілені так, щоб максимально фахово виконати всі поставлені завдання атестації. Від того, наскільки чітко розподілені обов'язки між членами атестаційної комісії, залежить якість проведення атестації робочих місць за умовами праці.

До проведення атестації також залучаються спеціалізовані установи й організації. Згідно з п. 1.6. Методичних рекомендацій санітарно-гігієнічні дослідження чинників виробничого середовища і трудового процесу провадять санітарні лабораторії підприємств та організацій, науково-дослідних і спеціалізованих організацій, атестованих органами Держстандарту й МОЗ України за списками, узгодженими з органами Державної експертизи умов праці, а також на договірних засадах – лабораторії територіальних санітарно-епідеміологічних станцій. Роботодавець має визначити лабораторію, яка

здійснюватиме інструментальні заміри шкідливих чинників виробничого середовища, й укласти з нею договір. Лабораторія має бути атестованою, повинна мати свідоцтво на право проведення лабораторних досліджень саме для атестації робочих місць за умовами праці, чинне на момент укладення договору. Рекомендовано, щоб усі лабораторні дослідження в закладі виконувала одна лабораторія.

Серед суб'єктів, які мають право ініціювати проведення атестації робочих місць, визначено: роботодавець, профспілковий комітет, трудовий колектив або його виборний орган, органи Держпраці (абз. 3 п. 4 в редакції від 2016 р. Позачергово атестація провадиться в разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Держпраці [409]). Однак таке право стосується лише позачергової атестації робочих місць і тільки в поєднанні з умовою докорінної зміни умов і характеру праці. Якщо таких змін не відбулося, зазначені суб'єкти вказаним правом не наділені. Хоча й що стосується належної реалізації цього права також виникають сумніви: наприклад, незрозуміло, яким чином може трудовий колектив зобов'язати роботодавця провести атестацію робочих місць? Імовірно, що тільки через виборний орган, через профспілку або ж постановою загальних зборів трудового колективу (а ось яке число присутніх на них буде вважатися правомочним для роботодавця – питання залишається відкритим). Отже, зазначення серед переліку цих суб'єктів трудового колективу є певною мірою декларативним положенням, а тому потребує уточнення форм і способів реалізації такої ініціативи. Другий аспект стосується того, що працівники в індивідуальному порядку, по суті, не наділені правом ініціювання проведення атестації робочих місць, а це, зрозуміло, є обмеженням їх прав, зокрема, права на безпечні і здорові умови праці. Яскраво ця прогалина чинного законодавства простежується в судовій практиці. Приміром, серед 56 проаналізованих судових рішень, пов'язаних з атестацією робочого місця, не знайшлося жодного, за справою якого було подано позов про зобов'язання провести атестацію робочого місця «сьогодні на сьогодні»,

тобто вчасно забезпечити реалізацію права працівника на інформацію щодо умов праці на його робочому місці, а також на подальші компенсації й пільги в разі виявлення для цього підстав.

Натомість існує судова практика, відповідно до якої працівники звертаються до суду, щоб зобов'язати роботодавців провести атестацію робочих місць за минулий період. Як зазначає А. С. Сидоренко, «аналіз судової практики дає можливість навести такий приклад. Дослідивши цивільну справу за позовом громадянки К. до Державного підприємства «Шахтарськантрацит» з вимогою проведення атестації робочих місць, суд установив, що позивачка К. звернулася до суду, мотивуючи свої вимоги тим, що вона має стаж роботи зі шкідливими й важкими умовами праці не менше 10-ти років, що дозволяє їй у 2013 р. при виповненні 50 років вийти на пенсію. Період її роботи у 2003 – 2009 роках не було включено до стажу у зв'язку із тим, що не було вчасно проведено атестацію робочих місць, що перешкоджає реалізації її права на отримання належної їй пільгової пенсії. Суд у межах заявлених вимог, на підставі поданих доказів і пояснень сторін вважає заявлені в позові вимоги такими, що підлягають задоволенню. Разом із тим, слід зазначити, що в діях роботодавця простежуються ознаки зловживання правом, оскільки він діяв недобросовісно, мотивуючи це тим, що були виплачені надбавки за шкідливість праці. У подальшому за зверненням колишніх працівників рішення про проведення атестації за минулий період не було прийняте, бо це питання не врегульовано на законодавчому рівні» [511, с. 132].

Аналогічною є Справа № 2-84/12, у якій позивач у 2012 р. звернувся до суду з позовом, у якому просить зобов'язати Закрите акціонерне товариство науково-виробничого об'єднання «Чернігівеліткартопля» провести атестацію його робочого місця з 20 травня 1989 р. по 24 грудня 2003 р. відповідно до постанови КМУ від 1 серпня 1992 р. за № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці». Свої вимоги він мотивував тим, що має право на пільгову пенсію, оскільки працював на підприємстві відповідача електрозварювальником. Але Управління Пенсійного фонду України в

Чернігівському районі відмовило йому в нарахуванні пільгової пенсії у зв'язку з тим, що не було проведено атестації його робочого місця. Суд дійшов такого висновку: з урахуванням положень Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці така атестація повинна бути проведена під час роботи саме цієї особи, яка підлягає атестації, оскільки при цьому досліджуються умови праці, санітарно-гігієнічні чинники виробничого середовища конкретного працівника, а тому в задоволенні позову відмовлено [533].

Як вважає А. С. Сидоренко, законодавство України, що стосується атестації, доповнити таким положенням: у разі непроведення чергової атестації робочого місця з вини роботодавця в майбутньому при призначенні пенсії працівникові необхідно проводити за минулий період [511, с. 132]. Проте ми не можемо однозначно погодитися із цією пропозицією насамперед через те, що оцінювання й аналіз умов праці має відбуватися вчасно, щоб відповідати реальності й достовірності. Адже провести атестацію робочого часу за минулий період не завжди можливо через різні явища – об'єктивного плину часу, зміни виробничого середовища тощо. Тому важливіше порушити питання не про проведення атестації робочого місця за минулий період, а про логічну конструкцію самої процедури атестації робочих місць та її суті в Україні на сучасному етапі. Одним з елементів цієї конструкції має бути перелік тих суб'єктів, які мають право ініціювати проведення цієї процедури. З урахуванням аналізу численної судової практики логічно припустити: якщо через незаконні дії роботодавця щодо непроведення атестації робочого місця працівник не в змозі реалізувати своє законне право на пільгову пенсію, він повинен мати важелі впливу на роботодавця, тобто має бути правомочним змусити останнього провести дію, від якої залежить реалізація його права (особливо якщо профспілки на цьому підприємстві немає).

Порушене питання є важливим та актуальним на сьогодні, адже в судовій практиці України непоодинокими є випадки звернення осіб про визнання умов праці шкідливими або небезпечними. Але при розгляді справи встановлюється, що атестація на підприємстві здійснювалась, а конкретне робоче місце

(зокрема, позивача) до переліку тих, які підлягають атестації, включено не було. Наприклад, у Справі № 730/84/16-Ц Верховним Судом установлено: «Відмовляючи в задоволенні позову, апеляційний суд на підставі належним чином оцінених доказів, поданих сторонами, дійшов до правильного висновку про те, що відповідач правомірно відмовив позивачеві, який працював у нього з 8 жовтня 1980 р. по 16 квітня 1989 р. майстром, а з 17 квітня 1989 р. по 12 листопада 1999 р. – виконавцем (прорабом) будівельних робіт, у видачі уточнюючої довідки про підтвердження періоду роботи з особливими умовами для призначення пенсії на пільгових умовах, оскільки такі факти не підтвердились, а атестація робочого місця за умовами праці майстра й виконавця, на посадах яких працював ОСОБА_2, не провадилась» [538].

Іншим прикладом є Справа № 210/455/15-Ц, в якій указується, що «на підприємстві за результатами атестації робочих місць було лише одне робоче місце інженерно-технічного центру, віднесене до Списку № 1, яке позивач не займав». Судом зазначено, що необхідними умовами для виникнення в особи права на пенсійне забезпечення на пільгових умовах відповідно до п. «а» ст. 13 Закону № 1788-ХІІ є встановлення факту перебування особи на посаді або виконання нею робіт, що містяться у Списку № 1, а також документальне підтвердження зайнятості працівника. Оскільки атестація робочого місця позивача ОСОБА_1 у 1994 р. не провадилась, згідно з наказом по комбінату «Криворіжсталь» від 9 грудня 1994 р., № 525 атестацію проведено за іншою спеціальністю – «інженер рентгеноструктурного аналізу лабораторії металловедення групи фізико-механічних випробувань», яку не обіймав позивач і доказів проведення атестації робочого місця позивача ОСОБА_1 матеріали справи не містять, позивачеві було відмовлено у підтвердженні права на пільгову пенсію [531].

Важливо відзначити в контексті вивчення суб'єктів, які мають право ініціювати проведення атестації робочих місць за умовами праці, нещодавні зміни, внесені до ЦПК України. Як видно з проаналізованої й наведеної в цьому розділі судової практики, суд, виявляючи під час розгляду судової справи факт

непроведення атестації навіть у «теперішньому часі», не вчиняє жодних дій щодо усунення цього порушення трудового законодавства. Утім, згідно з ч. 1 ст. 262 цього Кодексу (в новій редакції) встановлено: «Суд, виявивши порушення законодавства або недоліки в діяльності юридичної особи, державних органів, інших осіб, постановляє окрему ухвалу, незалежно від того, чи є вони учасниками процесу» [603]. Окрема ухвала надсилається відповідним особам, державним та іншим органам, посадовим особам, які за своїми повноваженнями повинні усунути виявлені недоліки чи порушення або запобігти їх повторенню (ч. 6 ст. 262) з метою забезпечення виконання вказівок, що містяться в окремій ухвалі. Суд установлює в ній строк для надання відповіді залежно від змісту вказівок і терміну, необхідного для їх виконання (ч. 7 ст. 262 ЦПК України).

У ч. 1 ст. 249 КАС України встановлено, що суд, виявивши під час розгляду справи порушення закону, може постановити окрему ухвалу й направити її відповідним суб'єктам владних повноважень для вжиття заходів щодо усунення порушень; ч. 4 – в окремій ухвалі суд повинен указати закон чи інший нормативно-правовий акт, вимоги яких порушено [232]. Отже, адміністративний суд, установивши під час розгляду справи, що суб'єкт господарювання не здійснює атестацію робочих місць, повинен винести про це окрему ухвалу й направити її в органи Держпраці, які повинні провести позапланову перевірку діяльності роботодавця із цього питання. Вбачається, що покладення на суд такого обов'язку сприятиме більш відповідальному виконанню роботодавцями своїх обов'язків щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці.

На ситуацію з проведенням атестації робочих місць вагомий вплив чинять профспілки [647, с. 265-268; 642, с. 404-407; 654, с. 170-173]. Як уже нами відмічалось, у 2011 р. було проведено акцію «Атестацію робочих місць – під контроль профспілок», яку було продовжено у 2012 р. За результатами цієї акції було встановлено наявність суттєвих недоліків у проведенні атестації, зокрема, у дотриманні Порядку й методики її здійснення, у врахуванні ступеня

дії шкідливих чинників на виробництві й періоду зайнятості працівників на роботах зі шкідливими умовами праці. Хибні результати атестації призводять до недостатнього соціального захисту працівників, зайнятих у важких і шкідливих умовах праці. Так, вони не отримують належних пільг і компенсацій або отримують їх у значно зменшеному розмірі. Але особливо негативно впливає порушення порядку, термінів і методики проведення атестації на підтвердження працівникам стажу роботи [200].

Акція принесла позитивні результати, про які звітувала ФПУ на своєму офіційному сайті, які не будемо наводити через їх значний обсяг, але як приклад укажемо на деякі. Членськими організаціями ФПУ здійснені такі заходи: профспілка авіабудівників України – у м. Києві на підприємствах атестовано протягом 2008 – 2011 років 1779 робочих місць; профспілка працівників автомобільного й сільськогосподарського машинобудування – протягом 2-х етапів Акції перевірено стан атестації 6094 робочих місць; профспілка працівників агропромислового комплексу – її обласні комітети провадили на підприємствах роз'яснювальну роботу, всього проведено атестацію 258 робочих місць, де працює 784 працівники, а в інших районах області – проведено атестацію 2390 робочих місць.

Отже, профспілка та її обласні комітети домагаються проведення на підприємствах атестації через колективні договори. На підприємствах існують проблеми з проведенням атестації на малих підприємствах та надання пільг і компенсацій особам на сезонних роботах. Представниками Федерації профспілок Кіровоградської області спільно з державними експертами з умов праці перевірено 1067 підприємств (235465 робочих місць, атестовано 20310 (85,0%). Ефективність проведення атестації відмічено в 6-ти районах області й у м. Кіровограді. Кількість підприємств, де було проведено атестацію, зросла на 100. Були виділені причини непроведення атестації, відмічено малоефективний громадський контроль за її проведенням [200].

У 2017 р. профком Бурштинської ТЕС звітував про те, що ним вирішені проблемні питання, пов'язані з роботою у шкідливих умовах. Після проведення

атестації робочих місць працівникам, які мали 8% шкідливості при виконанні виробничих завдань, цей показник визначено в розмірі 12%. Підвищено відсоток шкідливості іншим категоріям працюючих, що позначається на збільшенні додаткової відпустки за шкідливі умови праці» [140]. Інший профком звітує, що «під особливим громадським контролем профспілок було виконання зобов'язань колдоговорів щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці. Так, атестовано 212 робочих місць зі шкідливими й важкими умовами праці, як передбачалося колдоговором, у ПАТ «Гідросила», ПАТ «Ельворті» – 210, 52 – у ТОВ «Кіровоградський інструментальний завод «Лезо» [184].

Із викладеного стає зрозумілим, що в Україні атестацію робочих місць іноді вдається провести завдяки тиску профспілок, що, звичайно, ставить під сумнів ефективність існуючої моделі забезпечення безпеки і здорових умов праці на робочому місці. Для порівняння: в Німеччині існують ради підприємств, які за своїми функціями аналогічні нашим профспілкам. Вони мають можливість здійснювати перевірку роботодавця, а також провести атестацію робочого місця в будь-який час [467], на противагу ситуації в Україні, де необхідні «тиск» і «лобіювання» для проведення цієї важливої процедури. Якщо ж на підприємстві немає профспілки чи йдеться взагалі про малі суб'єкти господарювання, де працює до 10-ти працівників, проведення атестації робочих місць за умовами праці практично не відбувається.

2. Під об'єктом атестації розуміємо ті робочі місця, які підлягають атестації. Слід зауважити, що робочі місця є безпосередньо об'єктом атестації саме в Україні, натомість в інших державах об'єкти атестації можуть бути іншими. Наприклад, у Республіці Казахстан – це виробничі об'єкти, тобто атестації підлягають цілі виробничі комплекси, виробничі ділянки, виробничі приміщення [413].

Відповідно до Методичних рекомендацій в Україні (а) робочим місцем є місце постійного або тимчасового перебування працівника у процесі трудової діяльності, (б) постійним робочим місцем є місце, на якому працівник

перебуває більшу частину робочого часу (понад 50% або понад 2-х год. безперервно), (в) непостійним робочим місцем є місце, на якому працівник перебуває меншу частину (до 50% або до 2-х год. безперервно) свого робочого часу. Якщо при цьому робота здійснюється в різних пунктах робочої зони, постійним робочим місцем вважається вся робоча зона. Останньою є простір, обмежений висотою до 2-х м над рівнем підлоги або майданчика, на якому знаходиться місце постійного або непостійного (тимчасового) перебування працівників [345].

Згідно з Конвенцією МОП № 155 робоче місце, яке охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їх роботою, і є під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця (п. «С» ст. 3) [252].

Робоче місце працівника характеризується наявністю закріпленої зони й технічних засобів або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій. Робочі місця класифікуються за різними критеріями, наприклад: (а) за належністю (власні, орендовані даним підприємством, орендовані в даного підприємства, робочі місця надомників); (б) за укомплектованістю (діючі, вакантні, резервні, зайві); (в) за ступенем механізації (автоматизовані; механізовані; ручної праці); (г) за строком дії (постійні, сезонні, тимчасові). Окрім того, як указує О. Клименко, на практиці зустрічаються й інші види їх класифікацій – прості, багатостатні, колективні, стаціонарні, рухомі (мобільні), просторові, вільні, віртуальні (віддалені) робочі місця. При цьому науковець справедливо зауважує, що слід розрізняти поняття «робоче місце» і «посада», які певною мірою є схожі, але не є тотожними. Робочі місця підприємство може здати в оренду іншому підприємству або використовувати їх для праці додаткових операторів на умовах аутстафінгу. Крім того, число штатних одиниць за певною посадою або професією може не співпадати з кількістю власних робочих місць підприємства при роботі змінами [231]. Отже, атестації мають підлягти конкретні робочі місця, тобто повинен бути зв'язок з тим місцем та

обладнанням і матеріалами, під час роботи на якому і яким здійснюється певний вплив на працівника, а не зв'язок з посадою. Іншими словами, мають бути атестовані самі умови певної трудової діяльності, сам трудовий процес.

А які саме робочі місця повинні бути атестовані? Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, по суті, передбачає обов'язкову атестацію лише тих робочих місць, де технологічний процес, використовувані обладнання, сировина й матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків – як тепер, так і в майбутньому. При цьому не передбачається обов'язкова атестація всіх робочих місць, а значить, не забезпечується ситуація, за якої інші робочі місця (неатестовані) не мали ризиків для працівників [369, с. 129-130].

На практиці роботодавці (про що йдеться і в роз'ясненні органів Держпраці) зводять атестацію взагалі лише до атестації тих робочих місць, на яких посада чи професія належить до Списків № 1 або № 2, затверджених постановою КМУ. У той же час виникає низка питань. Спеціалістами порушується цілком справедливе питання: що робити підприємствам, перелік професій на яких не зазначено у списках професій з небезпечними або шкідливими умовами праці? І самі ж відповідають на нього: «Здавалося б, законодавець урегулював питання, надавши визначення шкідливих і небезпечних умов праці в п. 4 Гігієнічної класифікації за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу». Хоча знову ж таки, на практиці ця норма може бути застосована лише членами атестаційної комісії, що здійснюють атестацію. Роботодавець, який не володіє спеціальними знаннями, не в змозі визначити шкідливість виробничого чинника, не провівши атестації робочого місця [352]. Резюмуючи викладене, можна вказати, що першим складним питанням є проблема чіткого встановлення об'єктів атестації.

Друге практичне питання в цій же царині пов'язано з колом тих об'єктів, які потенційно мали б бути об'єктом атестації. Приміром, виникають проблеми

з необхідністю атестації робочих місць осіб, які працюють з електронно-обчислювальними машинами (ЕОМ). Згідно зі Списком робіт з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або яка виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженим постановою КМУ від 17 листопада 1997 р. за № 1290 [529], позицією 58 підрозділу Списку № 1290-2 встановлено право осіб, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.

Як повідомляє Управління праці й соціального захисту населення виконавчого комітету Рівненської міської ради, під час роботи з персональним комп'ютером мають дотримуватися Державні санітарні правила й норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПІН 3.3.2.007-98, затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України від 10 грудня 1998 р. за №7 і Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин, затверджені наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 26 березня 2010 р. за №65. При цьому роботодавці незалежно від форм власності й підлеглості зобов'язані впорядкувати робочі місця користувачів електронно-обчислювальних машин (ЕОМ) і персональних ЕОМ з візуальними дисплейними терміналами відповідно до вимог вищезазначених Правил і Норм. Якщо такі вимоги дотримуються умови праці під час роботи з персональним комп'ютером, на думку зазначеного Управління, не належать до шкідливих. Указане Управління праці та соціального захисту населення робить висновок, що атестація робочих місць за умовами праці для надання додаткової відпустки за роботу на комп'ютері не потрібна [609].

Дійсно, це повідомлення відповідає вимогам чинного законодавства, адже згідно з Порядком застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних

географічних і геологічних умовах [407], щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам тих виробництв, робіт, професій і посад, які передбачено відповідними розділами зазначеного Списку незалежно від відомчого підпорядкування цих виробництв, цехів, а також від форм власності підприємств, організацій та установ (п. 1). При цьому додаткова відпустка надається пропорційно фактично відпрацьованому часу (п. 6) (у розрахунок часу, що дає право працівникові на додаткову відпустку) й зараховуються дні, коли він був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини робочого дня, встановленого для працівників цих робіт, професій і посад (п.7).

Утім зазначений підхід викликає деякі заперечення. Приміром, Міністерство праці Російській Федерації ще у 2013 р. на аналогічне запитання щодо доцільності проведення атестації робочого місця працівників, які працюють не менше 50% часу з екраном монітору, роз'яснювало: якщо передбачено проведення медичних оглядів для осіб, які працюють на роботах з важкими, шкідливими або небезпечними умовами праці, їх робоче місце обов'язково потребує атестації [187, с. 3]. Іншими словами, особи, які працюють не менше 50% робочого часу з ЕОМ, підлягають обов'язковому медичному огляду. Звернімося далі до вітчизняного законодавства. Згідно з Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій [410] користувачі персональних ЕОМ з відеотерміналом один раз на рік повинні проходити медичні огляди в невропатолога, офтальмолога й отоларинголога (п. 5.2.4); працівники, зайняті на зорово-напружених роботах, пов'язаних з безперервним стеженням за екраном відеотерміналів (дисплеїв) зобов'язані проходити щорічно медичний огляд у офтальмолога й невропатолога (п. 6.2.3). Якщо робота вимагає обов'язкового медичного обстеження, звісно ж, вона здійснюється в умовах, які є потенційним джерелом впливу шкідливих чинників. Це очевидно підтверджується й переліком тих захворювань, які потенційно можуть виникнути при роботі за комп'ютером більшість робочого часу (серед таких названо глаукому, захворювання зорового нерву тощо, а тому

необхідні аналіз, контроль, комплексне оцінювання виробничих чинників на такому робочому місці. Адже з плином часу ті ж самі монітори вдосконалюються, іонізуюче випромінювання з них намагаються звести до мінімуму, як і шкідливий вплив.

Зважаючи на те, що згідно з положеннями Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» атестація належить до заходів з надання послуг у сфері забезпечення санітарного й епідемічного благополуччя населення (ч. 3 ст. 35). Серед завдань атестації робочого місця названо: «(а) санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; (б) установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; (в) комплексна оцінка факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам» (ч. 6 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці). З огляду на висловлене, вбачається логічним все ж таки здійснювати атестацію такого робочого місця. Тим більше, що за висновками О. Кравченко, на сьогоднішній день спостерігається прикра тенденція, коли в більшості офісів такі вимоги (*щодо облаштування робочих місць – уточнення автора О. Я.*) не завжди виконуються, а інколи взагалі ігноруються. Це можна побачити неозброєним оком, зокрема, на прикладі вимог до площі офісного приміщення. Часом приміщення офісу розміщується в підвалі та/або взагалі не має природного освітлення. Чи часто можна бачити робочі місця, обладнані підставками для ніг? На жаль, таких прикладів досить багато [279]. Викладачі кафедри комп'ютерних наук підкреслюють, що навіть сучасні технології й техніка, до яких, безперечно, належать і комп'ютерні технології й ЕОМ, несуть у собі певні потенційні небезпеки. У зв'язку із цим набуває актуальності вивчення фізіологічних, психологічних, соціальних і виробничих наслідків взаємодії системи «людина – комп'ютер», розроблення і впровадження заходів щодо нормалізації праці і збереження здоров'я працівників на комп'ютеризованих робочих місцях [267, с. 4]. Спеціалісти у

сфері комп'ютерних технологій рекомендують провадити атестацію при роботі з ЕОМ, а вітчизняні фахівці з охорони праці, які офіційно представляють державні органи з нагляду й контролю за дотриманням вимог охорони праці, до цього не схильні. У цій суперечності вбачається недосконалість чітко визначеного механізму атестації робочих місць в Україні.

Наведемо ще деякі рекомендації експертів з питань охорони праці. Якщо працівники мають право хоча б на одну з пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці, атестація має бути проведена. Якщо роботодавець не провів атестації або провів її несвоєчасно, це унеможливило отримання працівником пільг під час роботи, а в подальшому стане підставою для відмови зарахування періоду роботи в організації до стажу для призначення пільгової пенсії [57]. Слід погодитися з викладеною інформацією. Однак, якщо зіставити її з інформацією щодо обов'язковості провадити атестацію робочого місця осіб, які працюють з ЕОМ і які за певних умов належать до осіб, які працюють в особливих умовах (проте вони не визначені як шкідливі й небезпечні), але все ж мають право на додаткову відпустку, виникає певна колізія. Для осіб, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах праці, для виникнення права на щорічну додаткову відпустку вимагається проведення атестації робочих місць, а для осіб, які не працюють в таких умовах, але робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним й інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах, в умовах підвищеного ризику для здоров'я, таке право не потребує підтвердження цьому шляхом атестації робочих місць, а виникає автоматично у зв'язку із записом у трудовій книжці відповідної назви займаної посади. Отже, видається спірною вимога чинного законодавства про необхідність проведення атестації тільки тих робочих місць, «де технологічний процес, обладнання, сировина, матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому» [409].

Цікавим є також питання про обов'язковість здійснення атестації з урахуванням класифікації робочих місць щодо їх належності. Так, за належністю розрізняють:

– робочі місця, орендовані даним підприємством, – ті, в яких відповідні їм основні фонди знаходяться на балансі інших підприємств і які мають укомплектовуватися робітниками цього підприємства;

– власні робочі місця підприємства – ті, в яких відповідні їм основні фонди знаходяться на балансі цього ж підприємства;

– робочі місця надомників – робочі місця таких працівників співпадають територіально з місцем їх мешкання й оснащені в основному інструментом, приладами й невеличкими верстатами;

– робочі місця, орендовані в даного підприємства, – ті, в яких відповідні їм основні фонди знаходяться на балансі цього підприємства і які укомплектовані робітниками інших підприємств.

Ні з положень Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, ні відповідних Методичних рекомендацій (хоча в Порядку зазначено, що відповідальність за своєчасне і якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації) при цьому неможливо зрозуміти, яке підприємство має провадити, приміром, атестацію орендованих ним робочих місць чи атестацію орендованих у цього підприємства робочих місць – підприємство, на чиєму балансі знаходиться робоче місце, чи підприємство, яке використовує це робоче місце? Якщо виявлено на робочому місці вплив шкідливих виробничих чинників, то яке саме підприємство несе витрати щодо їх мінімізації чи усунення?

Відповідь на ці запитання дає Закон України «Про охорону праці», згідно з яким роботодавець зобов'язаний створювати на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, забезпечувати додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці (ч. 1 ст. 13), а також організовувати проведення аудиту з 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, визначені законодавством, а за їх підсумками вживати заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників (ч. 2 ст. 13). Саме роботодавець (а не підприємство чи неточно визначений керівник якого саме підприємства) повинен забезпечити проведення атестації, в тому числі й на орендованих робочих місцях. Значить, об'єктами атестації є використовувані робочі місця, тобто ті, на яких зайняті працівники даного конкретного роботодавця незалежно від того, власні ці робочі місця чи вони орендовані.

Важливо також відмітити ще один момент щодо визначення об'єктів атестації. Так, у Картці умов праці вживається конструкція «група аналогічних місць», хоча її тлумачення не надається. Як роз'яснює Міністерство соціальної політики України, аналогічні робочі місця – це робочі місця, на яких умови й характер праці аналогічні за всіма показниками іншим умовам праці, а саме: (а) професії (посади) одного найменування; (б) виконання одних і тих самих професійних обов'язків під час ведення однотипного технологічного процесу в однаковому режимі роботи; (в) використання однотипного виробничого обладнання, інструментів, матеріалів і сировини; (г) використання однотипних систем вентиляції, опалення й освітлення; (д) однаковий набір шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу (одного класу і ступеня шкідливості); (е) однакова забезпеченість засобами індивідуального захисту тощо [47].

Як справедливо підкреслює М. В. Щеколдіна, на практиці при визначенні кількості робочих місць, що підлягають атестації, й виявленні аналогічних робочих місць допускається низка помилок. Наприклад, вважають аналогічними робочі місця, на яких працюють працівники однієї й тієї ж професії (посади), що використовують один і той же вид обладнання, але знаходяться на різних ділянках, у тому числі в одному підрозділі. У цитованому вище визначенні допущено помилку щодо того, що в ньому не вказано, що ці робочі місця повинні знаходитися в одному приміщенні, на одній ділянці, при

використанні однотипного обладнання, інструментів, пристосувань, матеріалів і сировини. У деяких випадках робочі місця не можуть вважатися аналогічними, навіть якщо вони оснащені ідентичним обладнанням і на них виконується робота працівниками однієї й тієї ж професії (посади), що належать до одного й того ж підрозділу підприємства. Це робочі місця, оснащені персональними комп'ютерами (ПЕОМ) з відео дисплейними терміналами (ВДТ, моніторами), які можуть відрізнятися параметрами електромагнітного випромінювання [631, с. 63-64]. Учена слушно робить акцент на тому, що складання переліку робочих місць, які підлягають атестації, має провадитися силами фахівців, які зазвичай є у спеціалізованих організаціях. Звісно, такий підхід обтяжує процедуру атестації робочих місць, що ще раз підтверджує зроблений нами в попередньому підрозділі висновок про недосконало продуману процедуру сучасної атестації робочих місць. Натомість набагато легше було б установити професійні ризики з урахуванням травмо небезпечності й на підставі цього вже з'ясовувати, які саме робочі місця потребують поглибленого аналізу й дослідження.

У підсумку можемо констатувати, що визначення об'єкта атестації робочих місць на практиці супроводжується низкою проблем, а тому об'єкт такої атестації потребує уточнення.

По-перше, з урахуванням того, що роботодавець не завжди самостійно може визначити необхідність проведення атестації, а залучати спеціалістів сторонніх професійних організацій не завжди йому може бути доступно, при цьому право працівників на здорові й безпечні умови праці все одно має бути забезпечене, доцільно запровадити підхід, згідно з яким повинні бути встановлені професійні ризики на кожному робочому місці силами роботодавця і працівників. У разі ж виявлення чинників потенційного небезпечного чи шкідливого впливу потребується проведення поглибленого дослідження й аналізу таких робочих місць. Усі працівники мають бути ознайомлені з результатами первинної оцінки професійних ризиків. Якщо особа вважає, що її

робоче місце вимагає поглибленого дослідження, на його вимогу воно повинно бути додане до переліку тих місць, які потребують поглибленого дослідження.

По-друге, необхідно внести уточнення в положення щодо визначення аналогічних робочих місць.

По-третє, викладення визначення поняття «атестація робочих місць» у відповідності із запропонованим нами формулюванням у попередньому підрозділі із застосуванням терміна «роботодавець», на противагу сучасній його дефініції, вирішить проблему зі встановленням того, хто має атестувати орендовані робочі місця, здані в оренду робочі місця та ін.

3. Порядок вчинення дій з метою досягнення кінцевого результату атестаційної діяльності. Строк проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Порядком здійснення атестації робочих місць № 442 [409] встановлено, що атестація провадиться у строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років. Позачергово атестація має місце в разі докорінної зміни умов і характеру праці (п. 4). Чергова атестація має бути завершена до закінчення періоду дії попередньої атестації. Важливо звернути увагу на такий факт. Якщо чергова атестація робочих місць не провадилась, а докорінних змін в умовах праці на підприємстві не відбувалось, то можливе використання результатів санітарно-гігієнічних досліджень чинників виробничого середовища і трудового процесу, отриманих під час попередньої атестації. Відповідне рішення міститься в судовій справі, розглянутій Верховним Судом України. Так, Колегією судів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України зазначається, що атестація має провадитись у передбачені п. 4 Порядку проведення атестації строки, а відповідальність за своєчасність і якість її здійснення покладається на керівника підприємства, організації. Якщо чергову атестацію було здійснено з порушенням передбачених указаним пунктом строків, а працівник до неї виконував роботу з правом на пенсію за віком на пільгових умовах, такий період необхідно зарахувати до пільгового стажу за результатами атестації. У

Справі №21-307a14 від 16 вересня 2014 р. суди встановили, що чергова атестація робочих місць на Підприємстві була здійснена 16 жовтня 2007 р., а попередня – 15 листопада 2000 р. ОСОБА_1 з 21 листопада 2005 р. по 31 січня 2008 р. працював на посаді гірничого монтажника підземного, яка віднесена до переліку робіт, зайнятість на яких дає право на пільгове пенсійне забезпечення за Списком № 1, а тому період його роботи з 21 листопада 2005 р. по 15 жовтня 2007 р. має бути зарахований до пільгового стажу за результатами попередньої атестації, проведеної 15 листопада 2000 р., а період роботи з 16 жовтня 2007 р. по 31 січня 2008 р. – до такого ж стажу за результатами останньої атестації [532].

Показовою в цьому плані є також Справа № 688/2035/17, у матеріалах якої міститься дозвіл, виданий 9 вересня 2005 р. ВАТ «Шепетівський завод культиваторів» головним державним експертом з умов праці по Хмельницькій області, яким продовжено термін дії проведеної атестації у 2000 р. по підприємству до завершення чергової атестації, відповідно до якого необхідно вважати дійсним наказ № 88 від 24 квітня 2000 р., виданий по підприємству «Про завершення атестації робочих місць за умовами праці та Переліки робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад працівникам, яким підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення за Списком № 1 і Списком № 2». Відповідно до Роз'яснення про проведення атестації робочих місць за умовами праці в окремих випадках, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 21 серпня 2000 р. за № 205 в окремих випадках через скрутний фінансово-економічний стан, що склався на підприємстві з незалежних причин, для проведення атестації робочих місць, де не сталися докорінні зміни умов і характеру праці у зв'язку з упровадженням 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, за умови реалізації технічних та організаційних заходів щодо поліпшення умов

праці й оздоровлення працівників за результатами попередньої атестації робочих місць і дотримання всіх інших вимог зазначеного Порядку. Документів, підтверджуючих те, що в період з 2005 р. по 2009 р. включно на ВАТ «Шепетівський завод культиваторів» сталися докорінні зміни умов і характеру праці у зв'язку з упровадженням нових технологій засобів виробництва, матеріалів, реконструкцією існуючих об'єктів, приміщень тощо, сторонами не було надано, не було здобуто таких і в перебігу судового розгляду справи. У зв'язку із цим суд дійшов висновку, що в зазначений період слід використовувати результати санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу, отриманих під час попередньої атестації, завершеної згідно з наказом по цьому підприємству від 24 квітня 2000 р. за № 88, й на підставі наведеного вирішив, що дії відповідача щодо неповного врахування пільгового стажу роботи ОСОБА_1 з 24 квітня 2006 р. по 27 грудня 2010 р. з мотивів відсутності документів, що підтверджують проведення в зазначений період атестації робочих місць за умовами праці на ВАТ "Шепетівський завод культиваторів", що призвели до відмови позивачеві у призначенні пенсії за віком на пільгових умовах, є необґрунтованими і протиправними. Як результат – Шепетівське об'єднане управління Пенсійного фонду України Хмельницької області було зобов'язано постановою суду зарахувати ОСОБА_1 до стажу роботи, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах за Списком № 2 період роботи електромонтером з ремонту й обслуговування електроустаткування на гарячих ділянках робіт з 24 квітня 2006 р. по 27 грудня 2010 р. на ВАТ «Шепетівський завод культиваторів» і призначити пенсію за віком на пільгових умовах за Списком № 2 відповідно до п. «б» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» з 8 лютого 2017 р. [537]

Важливою умовою зарахування результатів попередньої атестації при неможливості проведення чергової є затвердження рішення про продовження дії результатів попередньої атестації наказом по підприємству за узгодженням з місцевою державною експертизою умов праці, головним санітарним лікарем, з

виборним органом профспілкової організації й уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці і планом-графіком проведення атестації цих робочих місць у повному обсязі при поліпшенні фінансово-економічного стану підприємства. Законодавством встановлено, що така «відстрочка» проведення чергової атестації не може тривати більше року. Хоча із судової практики, як бачимо з вище викладеного, впливає, якщо докорінних змін умов праці не відбувалося, цей термін може бути довшим (2-3 роки, а іноді й до 5-ти).

Не можемо погодитись з О. О. Лакізою, який стверджує, що практика використання результатів санітарно-гігієнічних досліджень чинників виробничого середовища і трудового процесу, отриманих під час попередньої атестації за умови скрутного фінансового становища й за відсутності змін в умовах праці «явно порушує конституційні права громадян на безпечні і здорові умови праці й на соціальний захист». На його думку, посилення на скрутне фінансово-економічне становище, що склалося 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», якою на роботодавця покладається організація 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 й терміни, визначені законодавством, і за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників, 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 чинників» [298, с. 176].

У той же час Ю. П. Битяк, В. В. Жернаков і С. О. Сільченко, формулюючи науковий висновок-відповідь на лист Заступника голови Вищого адміністративного суду України щодо застосування норм права у спорах про

оскарження припинення виплати особам пенсій, що були призначені за віком на пільгових умовах зі зниженням пенсійного віку, наводять певні аргументи: «У Рішенні від 26 грудня 2011 р. № 20-рп/2011 Конституційний Суд України зазначив, що розміри соціальних виплат залежать від соціально-економічних можливостей держави. Залежність розмірів соціальних виплат особі від економічних чинників підкреслено й у Рішенні Конституційного Суду України від 19 червня 2001 р. № 9-рп/2001 у справі щодо стажу наукової роботи. Суд зазначив, що право на пенсію, її розмір та суми виплат можна пов'язувати з фінансовими можливостями держави, з економічною доцільністю, соціально-економічними обставинами у той чи інший період її розвитку, а також з часом ухвалення відповідних нормативно-правових актів. Наголошено, що передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютними. Механізм реалізації цих прав може бути змінений через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів. Водночас, зміст основного права не може бути порушений, що є загально визнаним правилом (на що вказав Конституційний Суд України у Рішенні від 22 вересня 2005 р. № 5-рп/2005 у справі про постійне користування земельними ділянками)» [415].

Звісно, що в нашому дослідженні нас не цікавлять пільгові пенсії як такі, але сама логіка Конституційного Суду має бути застосована і щодо можливості проведення атестації робочих місць за умовами праці, тобто, це логічно, щоб роботодавцям було створено можливості за скрутних фінансових можливостей користуватися результатами попередньої атестації. Водночас саме тут і розкривається в черговий раз слабкість досліджуваної атестації. Зрозуміло, що відповісти на запитання, чи відбулися докорінні зміни умов і характеру праці у зв'язку з упровадженням нових технологій, засобів виробництва, матеріалів, реконструкцією існуючих об'єктів, приміщень тощо, достовірно можна лише в разі, якщо взагалі нічого не відбувалося або ж відбувалося вкрай радикально. В усіх інших випадках роботодавець не може достовірно стверджувати, що навіть незначні зміни в умовах і характері праці чи запровадження нібито такої самої

моделі, але новішої чи певного засобу виробництва, не змінили впливу чинників виробничого середовища на працівника (причому як у позитивний, так і негативний бік). Отже, актуальним залишається питання про проведення оцінювання ризиків і на її підставі вже визначати, чи потрібно далі поглиблено вивчати умови праці. Оцінювання ризиків можна здійснювати щорічно.

Якщо ж підтримувати точку зору О. О. Лакізи щодо незаконності вказаної практики застосування результатів попередньої атестації, то, по-перше, залишимо й тих працівників, яким підтверджено право на пільги й компенсації в результаті попередньої атестації, без захисту, по-друге, зробимо вимоги про проведення атестації ще більш відірваними від реальності. Адже фінансовий стан роботодавця є реальним, залежить від економічної ситуації в країні (а зараз – і від політичної й воєнної), і не враховувати його – значить, створити такі умови, коли все більше роботодавців будуть припиняти свою діяльність, а численна армія працівників поповнить ряди безробітних. На тому, що такий підхід до законотворчості є явно хибним, указується, наприклад, і в Пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення доповнень до Цивільного кодексу України (щодо обмеження санкцій стосовно фізичної особи, яка прострочила виконання грошового зобов'язання)», де зазначається: «Не можна допускати, щоб у цивільних відносинах траплялися такі випадки, коли діє не принцип верховенства права, а антиправовий по своїй суті принцип, сутність якого полягає в тому, що більш сильна сторона цивільних відносин (наприклад банк) може без будь-яких законодавчих обмежень нав'язувати у договорах, укладених з більш слабкою стороною відносин – фізичною особою, кабальні, відірвані від реальності умови щодо розмірів неустойки в разі прострочення грошового зобов'язання» [412].

Те ж саме можна стверджувати і про атестацію робочих місць: не можна допускати, щоб, захищаючи працівника, законодавство поклало на роботодавця непосильний тягар проведення атестації робочого місця в її існуючій моделі (яка не є дійсно ефективним засобом охорони здоров'я) лише заради формального виконання закону і при цьому ще й не брати до уваги

фінансове становище суб'єкта господарювання, а працівників позбавляти можливості бути захищеними через неврахування фінансових можливостей роботодавця. Як справедливо підкреслює В. С. Венедиктов, «у випадках волонтаристичного відриву закону від реальних життєвих умов і закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності як конкретного закону, так і дієвості всієї правової системи в цілому, а також настання в низці випадків соціально-негативних наслідків» [102, с. 62-63]. Учений стверджує, що «сторони колективного й індивідуального трудового договору повинні мати реальну можливість урахувати фінансові та інші можливості роботодавця, конкретну обстановку, специфіку виробництва та інші фактори. Це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в процесі праці з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами» [102, с. 67]. Отже, вказаний вище підхід, підтримуваний судовою практикою, вважаємо логічним, закономірним і відповідаючим об'єктивним вимогам.

Без відповіді залишається запитання: в який строк має бути проведена атестація у випадку новоствореного підприємства. Як наголошує А. С. Сидоренко, «дуже часто при реєстрації підприємств, установ, організацій, коли велике підприємство поділяється на безліч юридичних осіб, порушуються права працівника, не провадиться атестація робочих місць, наприклад, сталеварів, робітників геологічної та геофізичної промисловості та інших працівників, які працюють на роботах з небезпечними та шкідливими умовами праці. Фактично працівники працюють у шкідливих умовах праці, але у зв'язку з не проведенням атестації їм не здійснюються доплати за працю у таких умовах, порушується їх право про вихід на пенсію» [511, с. 132]. Чинне національне законодавство не дає можливості відповісти на це запитання. При цьому, якщо суб'єкт господарювання змінює види діяльності, а на його базі створюється нове підприємство, рішення щодо використання матеріалів атестації робочих місць за умовами праці, проведеної на попередньому підприємстві, для підтвердження (визначення) права на пільги й компенсації за

роботу зі шкідливими й важкими умовами праці працівників новоствореного підприємства може бути позитивним тільки тоді, якщо новостворене підприємство є правонаступником попереднього. За інших умов новостворене підприємство повинно здійснити цю процедуру відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці № 442, адже для такого підприємства ця атестація вважається первинною [402].

На наше переконання, доцільно було б вирішити це питання на законодавчому рівні шляхом чіткого зобов'язання суб'єктів господарювання провадити атестацію робочого місця протягом певного короткого періоду з моменту найму працівника, що сприятиме забезпеченню реалізації обов'язку роботодавця щодо інформування трудівника про умови праці на робочому місці й можливості провести інструктаж з охорони праці й безпеки поводження на робочому місці. Вважаємо недоречними можливі пропозиції щодо здійснення атестації робочих місць до моменту прийняття на роботу працівника з тим, щоб під час першого ж робочого дня на новоствореному підприємстві він міг бути ознайомлений з результатами такої атестації й завчасно попереджений з умовами праці, через такі причини:

– по-перше, атестація робочих місць провадиться в режимі реального часу й потребує створення фотокартки робочого місця, реального виміру виробничих чинників, з якими стикається працівник під час роботи, а тому провадити атестацію до початку роботи не є доцільно, щоб не перетворити цю процедуру на формальність;

– по-друге, атестація робочого місця займає певний проміжок часу, який збільшується, коли такі результати направляються до органів державної експертизи умов праці для отримання висновку про їх правомірність. Ось чому, якщо спочатку зобов'язати суб'єкта господарювання провадити атестацію, а потім приймати на роботу працівників, такий суб'єкт ще до початку роботи вже буде нести суттєві затрати, не отримуючи поки що ніякого прибутку, що, безумовно, знизить сприятливість умов ведення господарської діяльності в Україні, а це не відповідає сучасним тенденціям в Україні, коли вона

намагається підтримувати таку діяльність шляхом введення мораторію на перевірки, спрощенням її відкриття й ведення.

Не менш важливим є те, що період роботи до 21 серпня 1992 р. до прийняття відповідного закону про атестацію робочих місць – підлягає зарахуванню до пільгового стажу без проведення атестації робочих місць [535]. Згідно з Роз'ясненнями ДФС результати атестації застосовуються для обчислення стажу, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, упродовж 5-ти років після затвердження її результатів. Таке Роз'яснення є важливим для правореалізаційної практики, оскільки в судовій практиці відомий випадок, коли ПП «ІНПОСТ» звернулося до Дніпропетровського окружного адміністративного суду з адміністративним позовом до ГУ Держпраці у Дніпропетровській області, в якому просить скасувати постанову ГУ Держпраці від 5 квітня 2017 р. про накладення штрафу в сумі 416 000 грн, причому однією з підстав накладення такого штрафу є непроведення атестації робочих місць на підприємстві. Справа розглядалася у декількох інстанціях, і при розгляді її Верховним Судом України було встановлено, що оскаржуваними рішеннями судів попередніх інстанцій не спростовані факти щодо питання атестації робочих місць, а саме що результати атестації застосовуються впродовж 5-ти років до проведення атестації й упродовж 5-ти років після, а тому результати атестації 2008 р. діють по 2018 р. включно, а результати атестації 2017 р. діятимуть і на період після 2013 р. аж до 2022 р. Суд із цього приводу висловив таку думку: «Чинним законодавством України не передбачено можливості продовження термінів дії атестації робочих місць за умовами для встановлення пільг і компенсацій на власний розсуд підприємства, у тому числі й на невизначений строк, тому результати атестації застосовуються впродовж 5-ти років після затвердження її результатів, продовження термінів дії атестації робочих місць за умовами праці на більший термін чинним законодавством не передбачено. З урахуванням зазначеного, посилення скаржника на дію атестацій протягом 5-ти років до і 5-ти років після неї Суд вважає безпідставними і відхиляє» [544].

Стосовно встановлених правил виникає таке запитання: якщо підприємство було створене, наприклад, у 2010 р., а атестація проведена у 2016 р., виходить, що цілий рік (тобто на підставі результатів первинної атестації зараховується до пільгового періоду період з 2011 по 2016 рік) особи, які працювали на роботах, що належать до Списку № 1 або № 2, втрачають для пільгового стажу? Цілком очевидно, це є порушенням права працівників. Отже, знову набирає актуальності питання про встановлення терміну, не пізніше якого має бути проведена атестація на новоствореному підприємстві. Значить, у положеннях про здійснення атестації робочих місць потрібно чітко встановити, що первинна атестація має бути проведена на новоствореному суб'єкті господарювання не пізніше ніж через 5 років з моменту укладення першого трудового договору про найм працівника новоствореним суб'єктом господарської діяльності.

Також необхідно встановити правило, згідно з яким строк від введення певної посади до здійснення атестації робочого місця, яка є першою для нього, має бути зарахований до пільгового періоду, якщо право на відповідні пільги підтверджено результатами цієї атестації й умови праці з моменту введення посади докорінно не змінювалися. Ця пропозиція зумовлюється такими міркуваннями: якщо суб'єкт господарювання (умовно – підприємство) був створений у 2005 р., першу атестацію робочих місць провів (як того вимагає закон) у 2010 р. і на її підставі було визначено, приміром, 20 посад, які підлягають пільговому забезпеченню. Результати цієї атестації діють упродовж наступних 5-ти років саме для цих 20 посад (звичайно ж, і для всього підприємства, але під пільговий режим підпадає саме ці 20 посад). Наступна атестація має бути проведена у 2015 р. Але в час після 2010 р. (але до 2015 р., тобто, наприклад, у 2013 р.) підприємство вводить нову посаду з облаштуванням нового робочого місця, робота на якій здійснюється у шкідливих і небезпечних умовах праці. Проведена ж у 2015 р. атестація буде черговою для цього підприємства. А тому виникає запитання: чи будуть її результати зараховуватися до пільгового періоду до моменту її проведення,

тобто конкретно для цієї посади з 2013 до 2015 року? Порядок застосування Списків № 1 і № 2, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18 листопада 2005 р за № 383 прямої відповіді на це не дає, оперуючи, так би мовити, «урізаним» терміном – «атестація», яку можливо зрозуміти й не на користь працівника, як, наприклад, атестація робочих місць є черговою стосовно всього підприємства (суб'єкта господарювання), а не є вона первинною для конкретного робочого місця. Хоча в деяких консультативних роз'ясненнях управління Держпраці в Кіровоградській області можна зустріти таке пояснення: «Атестацію вперше можна провадити на окремому робочому місці, зокрема, на новоутвореному, на робочих місцях дільниці, цеху, попри те, чи провадилась вона на інших робочих місцях підприємства» [451]. Цікаво, чи знайдуться такі підприємства, які заради атестації одного робочого місця будуть створювати цілу атестаційну комісію, видавати наказ про проведення атестації і провадити її?

Отже, з одного боку, такий підхід є обтяжуючим для суб'єктів господарювання, з другого (й це набагато важливіше) – законодавчі положення, як і положення підзаконних актів, мають відповідати принципу правової визначеності, який згідно з доповіддю Венеціанської комісії полягає в такому: для досягнення довіри до судової системи держава повинна складати тексти законів так, щоб вони були доступними. Закон має бути сформульований досить точно, щоб людина могла регулювати свою поведінку (п. 44); правова визначеність передбачає, що норми права мають бути зрозумілими й точними, а також спрямованими на забезпечення постійної прогнозованості ситуацій і правових відносин (п. 46); парламент не повинен мати можливості блокувати основоположні права шляхом прийняття двозначних законів (п. 47) [20].

Як бачимо, на міжнародному рівні формальні вимоги до мови закону, серед яких зрозумілість (доступність), чіткість (точність, недвозначність) правових норм, визнано в контексті складника правової визначеності вагомим елементом принципу верховенства права [362, с. 151]. При цьому порушення вимоги зрозумілості й чіткості (точності) національних законів, як і

підзаконних актів (в даному випадку поняття «закон» потрібно розуміти як усю систему національної законодавчої бази) у підсумку призводить до порушення прав людини.

З огляду на викладене цілком очевидно постає необхідність уточнення положень щодо атестації робочих місць, а саме: «У разі проведення чергової атестації робочих місць, атестація робочого місця, яка здійснюється для конкретного робочого місця вперше, вважається для останнього первинною, а тому до пільгового періоду для підтвердження права на пільгове забезпечення за цим робочим місцем включається весь період (не більше 5-ти років) до підтвердження її результатів і наступні періоди згідно з основними правилами обчислення такого періоду».

4. Стадії/етапи атестації. О. О. Лакіза, приміром, виділяє певні етапи здійснення процедури атестації робочих місць. Розглянемо їх якомога детальніше:

1) створення атестаційної комісії;

2) здійснення організаційно-підготовчих дій. Атестаційна комісія: (а) формує всю потрібну правову й нормативно-довідкову базу, організовує її вивчення; (б) організовує підготовку планів розташування обладнання по кожному підрозділу з урахуванням його експлікації, визначає межу робочих місць (робочих зон), надає їм відповідний номер; (в) визначає й залучає у встановленому порядку організації для виконання спеціальних робіт; (г) визначає обсяг досліджень шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища; (д) складає перелік робочих місць, що підлягають атестації;

3) дослідження чинників виробничого середовища і трудового процесу, при вивченні яких визначаються: (а) характерні для конкретного робочого місця виробничі фактори, що підлягають лабораторним дослідженням; (б) нормативне значення параметрів, чинників виробничого середовища і трудового процесу з використанням системи стандартів безпеки праці, санітарних норм і правил, інших регламентів; (в) фактичне значення цих

факторів і трудового процесу шляхом лабораторних досліджень або розрахунків [298, с. 156-157].

Слід одразу ж зауважити, що сучасна методика дослідження факторів виробничого середовища є предметом критики з боку фахівців. Приміром, А. Дутчак акцентує увагу на такій проблемі. Методичними рекомендаціями до робочих місць зі шкідливими й небезпечними умовами праці віднесено робочі місця з наявністю шкідливих речовин, діючих протягом 80% робочого часу в обсягах, що значно перевищують гранично допустимі концентрації (ГДК). Але такий підхід є хибним, оскільки згідно з раніше діючою Гігієнічною класифікацією № 4137-86 шкідливими й небезпечними умовами й характером праці є ті, за яких унаслідок порушення санітарних норм можливий вплив небезпечних чинників виробничого середовища в обсягах, що перевищують гігієнічні нормативи. Інакше кажучи, йдеться про потенційну, можливу, неконтрольовану короточасну появу цих речовин в обсягах, що перевищують ГДК. Тому механізм атестації робочих прораховує результат, який ґрунтуватиметься не на наявності шкідливих речовин на робочих місцях, а на ймовірності їх появи у концентраціях, що перевищують ГДК. При цьому донині чинний ДСТУ 12.1.005-88 «Загальні санітарно-гігієнічні вимоги до повітря робочої зони» встановлює заборону проектувати й експлуатувати виробничі приміщення, технологічні процеси, якщо вміст шкідливих речовин у повітрі робочої зони перевищує гранично допустимі концентрації (ГДК) [165]. Сьогодні ж чинна ГК визначає шкідливі умови праці як такий стан, за якого рівень впливу одного або більше факторів виробничого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий. Так само і як клас «шкідливі й небезпечні умови праці» визначається через застосування констатації неможливого короточасного впливу на працівників, а загального рівня шкідливих чинників виробничого середовища і трудового процесу, який впливає на працівника.

Як бачимо, існує дійсно проблема щодо такого підходу до проведення атестації робочих місць, який сьогодні застосовується. Її вирішення, на нашу

думку, можливе в рамках окремого, більш масштабного перспективного комплексного дослідження, присвяченого проблемам атестації робочих місць, поглибленому вивченню факторів виробничого середовища і трудового процесу, а також оцінюванні умов праці. При цьому слід відмітити як позитивне те, що станом на 2018 р. мають досить сильну наукову базу із цього питання (в технічному аспекті) такі зарубіжні експерти, як В. М. Мінько й А. Г. Федорець. Також низку проблем і пропозицій щодо їх вирішення висвітлено в науковій роботі Д. О. Кирсанової [226];

4) оцінювання робочого місця за умовами праці з урахуванням впливу на працівників усіх чинників виробничого середовища і трудового процесу, сукупних чинників технічного й організаційного рівня умов праці, ступеня ризику пошкодження здоров'я. На підставі комплексного оцінювання робочі місця відносять до одного з видів умов праці: (а) з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці, (б) зі шкідливими й важкими умовами праці, (в) зі шкідливими умовами праці – і заносять їх до розділу III Карти;

5) підведення підсумків та оформлення результатів атестації робочих місць за умовами праці [298, с. 156-157].

За результатами здійснення цієї процедури атестаційна комісія готує проект наказу по підприємству з підведенням підсумків проведеної атестації, до якого повинні обов'язково додаватися (як додатки) переліки: (а) робочих місць, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на конкретний вид і розмір пільг і компенсацій, передбачених законодавством; (б) робочих місць, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити передбачені чинним законодавством пільги й компенсації за рахунок коштів підприємства; (в) робочих місць з умовами праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, де необхідно здійснити першочергові заходи з поліпшення умов праці спеціалістами підприємства; (г) робочих місць з умовами праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, де для здійснення заходів з поліпшення умов праці необхідно залучати фахівців сторонніх організацій [346].

За результатами атестації (після доповіді інженера з охорони праці – працівника служби охорони праці) членами комісії встановлюються заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці на атестованому робочому місці й оздоровлення працівників. Якщо відповідні служби підприємства не можуть вирішити їх самостійно (тому що ці заходи технічно або технологічно складні), до розроблення таких заходів залучаються представники науково-дослідних інститутів відповідного профілю. До заходів з поліпшення умов праці належать:

– удосконалення обладнання або роботи колективних засобів захисту, за допомогою яких поліпшуються умови праці всіх працівників відповідного виробничого підрозділу. Це системи: (а) загальної або місцевої обмінної і припливно-витяжної вентиляції, централізованого або місцевого опалення, освітлення, звукоізоляції або звукопоглинання, зменшення рівнів загальної або місцевої вібрації, шуму; (б) колективного захисту від неіонізуючого випромінювання, іонізуючого випромінювання магнітних та електромагнітних полів, інфрачервоного випромінювання; (в) механізації або автоматизації праці;

– облаштування робочого місця у відповідності до вимог ергономіки;

– заміна або вдосконалення технологічного процесу шляхом застосування нових матеріалів або сировини, виробничого устаткування й інструментів, запровадження автоматизації й механізації, що зменшують вплив на працівника шкідливих виробничих чинників. Перш за все зазначені заходи з поліпшення умов праці повинні здійснюватися на робочих місцях, де на працівника діють шкідливі виробничі фактори 3–4-го ступенів. Рекомендується застосовувати засоби індивідуального захисту, особливо захисту органів дихання, слуху, зору [346].

5. Дії роботодавця після оголошення й утвердження результатів атестації. Згідно з роз'ясненнями Теплицької районної державної адміністрації після утвердження результатів атестації потрібно виконати такі дії. Наказ (розпорядження або рішення правління) про проведення атестації робочих місць за умовами праці й наказ про результати атестації робочих місць слід

підписати в керівника підприємства (установи) й завірити його печаткою. Атестація вважається проведеною з дати підписання наказу про результати атестації. Усі додатки до наказу мають бути підписані членами атестаційної комісії й головою комісії, затверджені (підписані) керівником, погоджені (підписані) головою профкому (за його наявності) й завірені печатками. Усі протоколи засідань атестаційної комісії повинні бути підписані головою й секретарем атестаційної комісії. Складені Карти умов праці мають бути підписані членами атестаційної комісії й головою комісії. Із результатами атестації необхідно ознайомити працівників відповідних робочих місць під розпис; у кожній Kartі умов праці повинні розписатися відповідні працівники. Економісту (бухгалтеру) слід розписатися на розрахунках доплат за шкідливі умови праці й додаткових відпусток за шкідливі умови праці. Особі, яка складала фотографію робочого дня, на цій фотографії слід поставити свій підпис. На всіх протоколах санітарно-гігієнічних досліджень потрібно розписатися представнику від підприємства (установи), який був присутній при проведенні вимірювань (досліджень). На ім'я начальника Управління Держпраці у відповідній області на фірмовому бланку свого підприємства (установи) слід направити лист за підписом керівника підприємства (завірений печаткою) щодо проведення експертизи атестаційних матеріалів (провадиться безкоштовно). Висновок експертизи якості здійснення атестації робочих місць долучається до атестаційних матеріалів, які повинні зберігатися на підприємстві (установі) 50 років. Атестаційні матеріали (в тому числі заповнену анкету підприємства) з листом слід здати на експертизу в Управління Держпраці. Матеріали з висновком експертизи (приблизно через 1 міс.) можливо одержати в Управлінні Держпраці [633]. Після видання наказу про затвердження результатів атестації робочих місць потрібно внести відповідні зміни й доповнення до розділу «Охорона праці» колективного договору підприємства.

У разі ліквідації підприємства всі документи, що стосуються атестації, потрібно здати в місцевий архів. Слід відзначити, що впродовж тривалого часу

підприємства, де громадяни працювали у важких і шкідливих умовах праці, ліквідовувались, а архівні установи не приймали на зберігання різні другорядні документи, які могли б підтвердити факт роботи певних працівників у шкідливих умовах. Ось чому протягом останніх років різко збільшилася чисельність громадян, які звертаються за отриманням матеріалів атестації робочих місць, необхідних для призначення пільгової пенсії, у зв'язку з незабезпеченням їх передачі до архівних установ після ліквідації підприємства [486]. Наказом Міністерства юстиції України № 430/5 14 від березня 2013 р. було затверджено Перелік видів документів, пов'язаних із забезпеченням соціального захисту громадян, що мають надходити до архівних установ у разі ліквідації підприємств, установ, організацій, які не належать до джерел формування Національного архівного фонду. До вказаного Переліку було включено низку позицій, що стосуються документування робіт у шкідливих умовах [514]. Водночас з огляду на правове значення архівного зберігання документів про проведення атестації робочих місць необхідно встановити відповідний контроль за виконанням вказаного обов'язку.

6. Оформлення результатів проведеної атестації. Слід указати на важливість не тільки здійснення атестації робочих місць відповідно до чинних законодавчих актів, але й належного оформлення трудової книжки за результатами цієї процедури. Так, п. 9 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці встановлює, що перелік робочих місць затверджується наказом по підприємству. Витяги з наказу додаються до трудової книжки працівників, професії й посади яких внесено до переліку. Відсутність відповідних даних щодо результатів проведення атестації у трудовій книжці зумовлює відмову ПФУ від призначення пільгової пенсії через неможливість достовірно встановити, чи була обіймана працівником посада та його функціональні обов'язки такими, що дають право на пільгову пенсію. Документами, які підтверджують результати атестації робочого місця за умовами праці, можуть бути: картка умов праці, трудова книжка із записом витягу із зазначеного наказу або з додатком такого витягу та ін.

У судовій практиці частими є позови колишніх працівників до своїх колишніх роботодавців щодо підтвердження пільгового стажу шляхом видачі уточнюючої довідки. Так, у серпні 2017 р. ОСОБА_1 звернулася до ПАТ «Трест Київспецбуд» з заявою про надання уточнюючої довідки для підтвердження пільгового стажу за відсутності записів у трудовій книжці, які надають право для оформлення пенсії за віком на пільгових умовах. Однак листом від 4 вересня 2017 р. підприємство повідомило, що оригінали документів про проведення атестації та/або результати атестації в нього відсутні, а тому підстав для видачі довідки немає. Разом із тим на підприємстві протягом 1993, 1999, 2004, 2009 років провадилась атестація робочого місця ізолювальника з термоізоляції (яку займав позивач), матеріали яких надавалися до Головного управління Держпраці в Київській області Державної служби України з питань праці з метою опрацювання й надання правового висновку щодо законності проведених атестацій робочих місць. Згідно з листом Головного управління Держпраці в Київській області Державної служби України з питань праці надані ВАТ «Трест Київспецбуд» матеріали атестації робочого місця ізолювальника з термоізоляції відповідають Порядку проведення атестації й Методичним рекомендаціям. Наказами про результати атестації ізолювальника з термоізоляції ВАТ «Трест Київспецбуд» встановлено (підтверджено) право на пільгове пенсійне забезпечення згідно зі Списком № 2. Рішенням Подільського районного суду м. Києва від 7 лютого 2018 р. позов задоволено. Задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив з такого. Оскільки посада ізолювальника з термоізоляції входить до переліку посад, які дають право на пільгове пенсійне забезпечення, атестація робочих місць відбувалася на підставі наказів ВАТ «Трест Київспецбуд» від 24 листопада 1999 р., 11 травня 2004 р. й 13 травня 2009 р., а в трудовій книжці позивача немає відповідних відомостей, існують підстави для видачі уточнюючої довідки. Аналізуючи матеріали справи, колегія суддів погодилася з висновком суду першої інстанції, що посада як ізолювальниці, так і ізолювальниці з термоізоляції, яку обіймала ОСОБА_1 у визначений період часу, належала до робіт зі шкідливими й важкими умовами

праці, зайнятість на яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах за Списком № 2. Доводи апелянта щодо відсутності в його архівах оригіналів первинних документів, на думку колегії суддів, не заслуговують на увагу, оскільки наявні в матеріалах справи копії наказів про затвердження результатів атестації робочих місць завірені начальником відділу кадрів ПАТ «Трест Київспецбуд» 11 липня 2012 р., правонаступником якого є ПрАТ «Трест Київспецбуд», спростовують ці твердження. Документи, наявні в матеріалах справи були отримані ОСОБА_1 з архівів, а тому, на переконання колегії суддів, цей факт свідчить про наявність такої можливості і в апелянта. Посилання апелянта на брак належних записів у трудовій книжці ОСОБА_1 з обов'язковими додатками, колегія суддів до уваги не приймає, оскільки відсутність таких відомостей є підставою для отримання уточнюючої довідки працівником від роботодавця або його правонаступника. Доводи апелянта про відсутність у його штаті посади «ізолювальника з термоізоляції, у тому числі зайнятого ремонтом і виготовленням устаткування», й невідповідність позовних вимог займаній позивачем посаді колегія суддів вважає необґрунтованими. Відомості, які містяться в трудовій книжці позивача, свідчать про її перебування саме на посаді «ізолювальниці з термоізоляції», а власне тлумачення апелянтом окремих частин закону не можуть бути підставою для скасування рішення. Доводи апеляційної скарги не дають підстав для висновку, що оскаржуване рішення постановлено без додержання норм матеріального і процесуального права, тому колегія суддів вважає, що суд першої інстанції правильно розглянув справу [541].

Отже, відповідно до п. 2.14. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої Міністерством праці, Міністерством юстиції й Міністерством соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 [199], якщо працівник має право на пенсію за віком на пільгових умовах, запис у трудовій книжці робиться на підставі наказу, виданого за результатами атестації робочих місць. У трудову книжку також вкладається витяг з наказу по підприємству, яким було затверджено перелік робочих місць, виробництв,

робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги й компенсації, в тому числі й на пільгове пенсійне забезпечення [375].

7. Контроль за проведенням атестації робочих місць за умовами праці. Статтею 38 Закону України «Про охорону праці» встановлено, що державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють центральні органи виконавчої влади, які реалізують державну політику: (а) у сфері охорони праці, (б) у сфері ядерної й радіаційної безпеки, (в) з питань нагляду й контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної й техногенної безпеки, (г) у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Станом на 2018 р. нагляд і контроль за дотриманням законодавства при проведенні атестації робочих місць за умовами праці, а також при наданні працівникам пільг і компенсацій за роботу у шкідливих умовах здійснює Держпраці шляхом проведення перевірок. Водночас Порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає орган виконавчої влади, що забезпечує формування політики у сфері трудових відносин і соціального захисту населення. Утім, на сьогодні такий Порядок не затверджено. На сайті Державної служби України з питань праці розміщено тільки проект наказу Міністерства соціальної політики України.

Акцентуємо увагу на організаційному недоліку, на який звернув увагу А. А. Француз. Зокрема, науковцем було зазначено, що станом на сьогодні бази даних не систематизовані й не пов'язані між собою. У державі різні органи ведуть реєстри, списки, бази, які не поєднані між собою. Наприклад, у теруправлінні (центрального апарату) є списки посадових осіб, у яких перевірені знання з охорони праці, існують база виданих дозволів з охорони праці й матеріали спеціальних розслідувань; у держЕТЦ – переліки обладнання підвищеної небезпеки, що пройшли діагностування й техогляд; у медзакладів – списки тих, хто пройшов обов'язковий медогляд; у Фонду – матеріали з усіх розслідувань нещасних випадків плюс матеріали з профзахворювань. Але бази в електронному вигляді, яка узагальнювала б інформацію за кожним

підприємством (регіоном, областю, країною) в режимі реального часу, немає. Отже, держінспектор не може у зручному форматі з'ясувати, чи прострочені строки проведення навчання керівництва, чи провадилась атестація робочих місць за умовами праці, які саме зареєстровані травми і профзахворювання, та ін.[596, с. 131].

Висновок один: контроль за проведенням атестації сьогодні потребує покращання й посилення.

Маємо також звернути увагу на низьку і неефективну відповідальність за не проведення атестації робочих місць. Частина 1 ст. 41 КУпАП установлює, що порушення терміну й порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці тягнуть за собою накладення на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, а також на громадян – суб'єктів підприємницької діяльності штрафу від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. За ч. 2 – повторне вчинення протягом року порушення, передбаченого ч. 1 цієї статті, за яке особа вже зазнала адміністративного стягнення, або ті самі діяння, вчинені щодо певних категорій осіб, – тягнуть за собою накладення на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності штрафу від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [234]. Отже, за ч. 1 ст. 41 КУпАП штраф становить – від 510 грн до 1700 грн, за ч. 2 – від 1700 грн до 5100 грн. Така відповідальність, як видиться, не є спонукаючою до проведення атестації робочих місць, хоча зазначення безпосередньо в гіпотезі статті формули про атестацію робочих місць явно підвищує правове значення цієї процедури в галузі охорони праці.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо зробити відповідні узагальнюючі висновки.

Процедура проведення атестації робочих місць в Україні супроводжується низкою практичних проблем, чому причиною є декілька факторів. Насамперед слід зауважити, що Порядок проведення атестації робочих місць було

затверджено ще в 1992 р., а внесені до нього зміни у 2016 р. не стосувалися процедури проведення атестації робочих місць, тому методи атестації й у цілому загальні засади залишилися такими ж самими.

Сьогодні існують численні проблеми у процедурній частині атестації робочих місць за умовами праці, серед яких у перебігу нашого дослідження встановлено такі:

- проблема некоректного визначення суб'єктів атестації робочих місць, зокрема, брак прямої вказівки на необхідність здійснення атестації роботодавцями-фізичними особами;

- відсутність достатніх повноважень у профспілок щодо проведення атестації робочих місць, зокрема, можливості здійснювати контроль за якістю проведення атестації робочих місць з юридичними наслідками, а також прямої можливості зобов'язати роботодавця провести таку атестацію;

- брак у працівників можливості безпосередньо впливати на проведення атестації, права ініціювати її здійснення, недостатня залученість у цей процес і в процес встановлення заходів з поліпшення умов праці на їх робочих місцях;

- реалізація повноважень трудового колективу, якщо на підприємстві немає профспілки взагалі, є декларативним положенням щодо права ініціювати проведення атестації робочих місць;

- об'єкт атестації визначено нечітко, до того ж спірним з точки зору його достатньої охопленості, внаслідок чого на практиці на неатестованих робочих місцях роботодавець не може забезпечити умови, щоб на них працівники не зазнавали професійних ризиків;

- терміни атестації потребують уточнення, оскільки невизначено термін для проведення першої атестації на новоствореному підприємстві, а також можливе порушення права працівника на пільги через невизначення поняття «первинна атестація» для конкретного робочого місця;

- спірність визначення докорінних змін умов і характеру праці, натомість доцільніше було б покласти на роботодавця обов'язок щодо постійного

моніторингу умов праці шляхом оцінювання професійних ризиків навіть за будь-яких змін в умовах і характері праці;

– контроль за проведенням атестації робочих місць потребує посилення й покращання;

– матеріальна відповідальність за непроведення атестації робочих місць не спонукає роботодавців до її проведення.

Серед пропозицій з удосконалення процедури атестації робочих місць за умовами праці (окрім уже сформульованих у цьому підрозділі) слід наголосити на доцільності запровадження принципових змін до суті атестації робочих місць як такої й, відповідно, до організаційних її засад.

1. Важливим завданням, поставленим перед центральними органами виконавчої влади в межах їх компетенції ще у 2010 р. на вищезагадуваних парламентських слуханнях, було створення галузевих і національних кодифікованих кадастрів типових робочих місць і видів обладнання із властивими їм виробничими небезпеками й розроблення на підставі цих кадастрів ефективної системи атестації робочих місць відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. Це була б своєрідна модель оцінювання ризиків у певному аспекті, яка у разі її запровадження могла б суттєво допомогти вітчизняним роботодавцям здійснювати атестацію робочих місць. Проте такі кадастри й досі не розроблені.

2. У дослідженнях зарубіжних фахівців пропонується розподілити навантаження на роботодавців. За підходом *Claxton et al* запропоновано такі чинники: великі підприємства мають достатнє ресурсне забезпечення для того, щоб просувати питання охорони здоров'я, а достатнє страхування в межах малих робочих місць може впливати на ефективність діяльності компанії» [4], тобто за великими підприємствами залишити обов'язок не тільки забезпечувати безпеку робочих місць, а й займатися їх оздоровленням, а малі підприємства спрямовувати в бік забезпечення безпечних і здорових умов праці шляхом страхування такої діяльності. У межах нашої розвідки ми не ставимо собі за

мету розробити адміністративні, фінансові чи страхові засади забезпечення здорових і безпечних умов праці, тому обмежимося щодо даної інформації лише її констатацією. Натомість звернімо увагу на захід, запропонований Європейським агентством з безпеки й гігієни праці, яке серед 7-ми стратегічних завдань щодо подальшого вдосконалення роботи в напрямку забезпечення здорових і безпечних умов праці на робочих місцях визначило «надання практичної підтримки малим і мікропідприємствам, щоб вони могли краще дотримуватися правил охорони здоров'я й безпеки». Аргументувало агентство це тим, що компанії отримали б вигоду від технічної допомоги і таких практичних інструментів, як Інтернет інтерактивна оцінка ризиків (OiRA), веб-платформа, що надає секторні інструменти оцінки ризиків. Відтак було запущено в дію он-лайн інтерактивну оцінку ризиків для полегшення малим підприємствам орієнтуватися щодо оцінювання тих умов праці, в яких працюють їх робітники.

Як зазначається на порталі он-лайн Інтерактивної оцінки ризиків, якщо процес оцінювання ризику (а це є початок підходу до управління охороною здоров'я й безпекою) не зроблено як слід або взагалі не виконується, відповідні превентивні заходи навряд чи будуть виявлені й запроваджені. Так, щороку мільйони людей у країнах ЄС отримують травми на роботі або серйозно шкодять своєму здоров'ю на робочому місці. Ось чому оцінка ризику є настільки важливою. Оцінювання ризиків – це динамічний процес, який дозволяє підприємствам та організаціям запроваджувати проактивну політику управління ризиками на робочому місці. Із цих причин важливо, щоб усі види й розміри підприємства здійснювали регулярні оцінювання. Правильна оцінка ризику включає в себе серед іншого переконання в тому, що враховуються всі ризики (а не тільки безпосередні або очевидні), перевірка ефективності прийнятих заходів безпеки, документування результатів оцінювання й регулярного перегляду оцінки з метою оновлення. Найважливішим розділом європейського законодавства, що стосується оцінки ризиків, є Рамкова директива 89/391, яка була взята за основу при розробленні до національного

законодавства країн – членів ЄС. Держави-члени, однак, мають право вводити більш суворі правові норми для захисту своїх працівників. Європейська комісія підготувала важливі вказівки, щоб допомогти державам-членам, а також роботодавцям і працівникам виконувати свої обов'язки з оцінювання ризику, як це передбачено Рамковою директивою 89/391. Базові визначення щодо питань охорони праці й оцінки умов праці такі: небезпека може бути будь-якою – будь-то робочі матеріали, обладнання, методи роботи чи практика, тобто будь-що може завдати шкоди, а через високий або низький ризик хтось може постраждати від небезпеки.

Цікаво, що за законодавством більшості розвинених країн при оцінюванні ризиків до цієї процедури залучаються не тільки працівник, а й будь-які особи, які можуть знаходитися на об'єкті. Процес оцінювання ризиків пов'язаний з безпекою і здоров'ям працівників від небезпеки на робочому місці. Це систематичний огляд усіх аспектів роботи, в яких розглядається, що саме може спричинити травму чи шкоду, чи можна усунути небезпеку, а якщо ні, то які запобіжні або захисні заходи є або мають бути застосовані для контролю ризиків [18].

В Україні серед заходів сприяння малим підприємствам у проведенні атестацій робочих місць Кабінету Міністрів доручено «провести всеукраїнську конференцію з питань безпеки та гігієни праці на малому підприємстві, розробити необхідні нормативно-правові акти й методичні посібники для управління професійними ризиками у цій сфері економіки» [457], а також здійснити «розроблення і впровадження моделі навчального семінару з питань охорони праці для суб'єктів господарювання малого й середнього бізнесу під час їх державної реєстрації» [429]. Як вбачається, таких дій замало [649, с. 187-193; 648, с. 201-207]. Ми не маємо на меті в даному випадку розробляти рекомендації стосовно вдосконалення адміністративно-правових заходів з охорони праці, тим більше, що це питання ґрунтовно і всебічно досліджено в дисертаційному дослідженні А. А. Француза [596], проте зауважимо, що, на нашу думку, запропонована Європейським агентством з безпеки й гігієни праці

інтерактивна можливість самостійно оцінити ризики на робочих місцях є вдалим рішенням для роботодавців, яке не вимагає додаткових витрат, але надає можливості для здійснення хоча б мінімальних кроків у напрямку виявлення відповідних ризиків та їх усунення.

3. Є сенс підтримати пропозицію Є. Сугака, на думку якого, щоб повноцінно використовувати інформацію, отриману під час атестації робочих місць, треба змінити посадові обов'язки управлінського персоналу, в яких безпека праці має бути основним пріоритетом діяльності будь-якого керівника. Адже при існуючій системі управління охороною праці на підприємстві роботи з виявлення скритих небезпечних і шкідливих чинників не приносять необхідного ефекту, оскільки замість вжиття серйозних кардинальних заходів з їх усунення зазвичай обмежуються лише придбанням нових засобів індивідуального захисту, а не вдосконаленням виробничого середовища [553, с. 17].

4. Доцільно розробити систему стимулювання й заохочення роботодавців до дій щодо забезпечення безпеки на робочому місці, в тому числі їх атестації [646, с. 35-40; 641, с. 210-214].

По-перше, потрібно поширювати інформацію про економічну вигідність витрат на оздоровлення робочого місця. Зокрема, А. О. Соколовою шляхом математичних обчислень і побудови математичних моделей доведено, що роботодавці орієнтуються на економію витрат і зниження собівартості продукції за рахунок заходів, що створюють безпечні й нешкідливі умови праці. І хоча ухилення від додержання правил охорони праці може дати лише короткочасний позитивний ефект, проте чим незадовільніші умови праці, тим більше споживається робочої сили у продуктивній формі, тобто у вигляді праці. Як наслідок – підвищується трудомісткість продукції, знижуються результативність і мотивація праці, зростають травматизм і профзахворювання. Тому високий рівень результативності праці й економічної ефективності забезпечується продуктивною працею в безпечних і нешкідливих умовах. А з погіршенням умов праці знижується економічна ефективність виробництва

продукції [521, с. 10, 14]. Це є важливий напрям діяльності з підтримання атестації робочих місць. Приміром, у дослідженні канадських учених справедливо порушується питання: якщо витрати на охорону праці є вигідними, то чому роботодавці, зацікавлені у вигідному бізнесі, не вживають відповідних заходів з охорони праці й оздоровлення робочих місць. Зокрема вони пишуть, що багато фахівців з безпеки стверджують, що «безпека є вигідною і прибутковою», що організації можуть підвищити свою рентабельність за рахунок зниження рівня виробничого травматизму. Однак, як не дивно, немає жодних переконливих доказів того, що це твердження правильне. Якщо безпека є вигідною, то логічно запитати: навіщо державі перевіряти, чи діяли роботодавці в напрямку (імовірно), що найкраще відповідає їх інтересам?[14, с. 30-31] Відповідь очевидна.

По-друге, такий захід, як позитивне стимулювання, є доцільним. Цікавим є досвід Голландії, де роботодавцям, які поліпшують умови праці на робочих місцях, установлюється пільгове оподаткування. У багатьох країнах присвоюються нагороди з метою заохочення до створення сприятливого здорового середовища для працівників і підвищення якісних показників їх здоров'я. Починаючи з 2006 р. просування програми «здорового» робочого місця в США стає все результативнішим унаслідок застосування системи нагород і відзнак. Урядом Сінгапуру теж запроваджено акредитацію безпеки і здоров'я працівників з метою підвищення рівня їх фізичного і психічного здоров'я [25].

5. Необхідно посилення відповідальності за непроведення атестації та її дійсне застосування до роботодавців, а не до працівників, як нині відбувається на практиці. Потребується комплексний підхід до вдосконалення й оновлення процедури атестації робочих місць за умовами праці, аби не вийшло так, як у Російській Федерації, про що свідчать висновки досвідчених докторів і кандидатів технічних і медичних наук, коли з урахуванням економічної неефективності атестації робочих місць, що провадилася в минулому, та її неефективності щодо поліпшення умов праці прогнозується така ж

неефективність і спеціальної оцінки умов праці. Економічну вигоду від такого оцінювання умов праці отримують лише спеціальні професійні організації, що здійснюють це оцінювання. При цьому його результати не спрямовані на дійсне поліпшення умов праці [528, с. 15-16].

Висновки до Розділу 4

1. Зауважено, що атестація робочих місць за умовами праці не виконує сьогодні захисної, запобіжної й компенсаційної функцій, а організаційно-технічну – лише частково, та й то неповноцінно, оскільки до процесу атестації недостатньо залучений сам працівник. Атестація робочих місць за умовами праці перетворилася із засобу захисту прав працівників у сфері охорони праці на причину порушення їх прав на пільгові пенсії й компенсації за роботу в несприятливих умовах. Оскільки законодавець у пенсійному законодавстві надав атестації робочих місць за умовами праці статусу правової підстави для виникнення права на пільгову пенсію, при цьому достатньо не забезпечивши виконання роботодавцем вимоги про обов'язковість проведення атестації на робочому місці. Ця процедура стала черговим каменем спотикання і протистояння між роботодавцями та працівниками.

2. Атестація робочих місць за умовами праці характеризується численними проблемами, серед яких доцільно виокремити такі:

– визначення атестації робочих місць не відповідає євроінтеграційним прагненням України, оскільки не враховує необхідності проведення оцінювання професійних ризиків, як це вимагають європейські директиви. Сьогодні існує нагальна потреба в розширенні меж сутності і призначення атестації робочих місць з визначення рівнів шкідливих і небезпечних чинників з метою поліпшення умов праці для якісного виконання працівником покладених на нього обов'язків. Це мають бути не розрізнені дії роботодавця, інспекторів контрольно-наглядових органів і працівника, а злагоджена

комплексна система дій усіх сторін трудових правовідносин для досягнення кінцевої мети, в якій мають бути заінтересовані всі сторони;

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

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

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

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

3. У результаті аналізу точок зору науковців щодо сутності і значення атестації робочих місць за умовами праці й поглибленого вивчення зарубіжного досвіду розвинених країн (Німеччини, Великої Британії, Італії, Чехії, Японії, Канади) щодо процедури оцінювання ризиків доведено, що в Україні атестацію робочих місць за умовами праці сьогодні слід розглядати під іншим кутом зору: вона має стати підґрунтям для реального впровадження процесу оцінювання професійних ризиків на противагу існуючому зараз підходу про необов'язковість використання відповідних систем управління охороною праці (береться за основу рекомендації ДСТУ OHSAS 18001:2010) в роботі підприємств, зауваження про що роблять також експерти ЄС і МОП.

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

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

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

7. До завдань атестації робочих місць доцільно віднести: (1) здійснення комплексного оцінювання ризиків на всіх робочих місцях шляхом встановлення ризиків та їх аналізу; (2) на підставі ґрунтового оцінювання ризиків віднесення робочого місця до відповідного рівня ризикованості умов праці; (3) 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 їх нащадків як тепер, так і в майбутньому, тобто визначення тих робочих місць, які вимагають системного комплексного оцінювання; (5) виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці на тих робочих місцях, які визначені як такі, що потребують прискіпливого й ретельного оцінювання; (6) санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на тих робочих місцях, які вимагають

поглибленого комплексного оцінювання; (7) обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; (8) складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад, які мають право на встановлені законодавством пільги й компенсації з чітким їх переліком; (9) розроблення й затвердження організаційних, технічних, медичних і соціальних заходів для вестороннього поліпшення умов праці, підвищення доведення до оптимального рівня гігієни, характеру й безпеки праці.

8. Процедуру атестації робочих місць за умовами праці необхідно вдосконалити. Зокрема, в основу цієї процедури слід покласти оцінку травмонебезпечності, факт виявлення небезпечних чинників, які потенційно можуть становити загрозу для життя і здоров'я працівників, для їх трудової діяльності, замість існуючої наразі оцінки відповідності робочих місць нормативним вимогам, тобто оцінки травмобезпечності.

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

9. Запропоновано запровадити додаткові організаційні заходи щодо забезпечення якісного здійснення атестації робочих місць за умовами праці, серед яких: (а) створення типових кадастрів робочих місць, які були заплановані ще у 2010 р., але до сьогодні так і не були реалізовані; (б) синхронізація реєстрів різних уповноважених державних органів з метою створення єдиної бази даних, в якій у режимі реального часу можна знайти інформацію про те, чи мала місце атестація робочих місць, які її результати, тощо; (в) допомога малим і середнім підприємствам у проведенні атестації робочих місць, приміром, замість планованих тренінгів і семінарів доцільно ввести більш дієву систему підтримки, як, наприклад, у ЄС – інтерактивну систему оцінки ризиків; (г) розроблення системи стимулювання й заохочення роботодавців до дій із забезпечення безпеки на робочих місцях, у тому числі до їх атестації, серед яких можуть бути пільгове оподаткування, введення системи державних нагород і стимулів; (д) поширення інформації про перспективну економічну вигідність витрат на оздоровлення робочого місця.

ВИСНОВКИ

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

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

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

контроль за виплатою «чистої» заробітної плати замість «сірих» зарплат та зарплат «в конвертах»; тощо).

2. Національна соціальна політика вимагає вдосконалення за наступними напрямками: 1) реальне впровадження засад людиноцентризму, тобто акцент у соціальній політиці має бути зміщений від «забезпечення зайнятості в будь-який спосіб» на «забезпечення такою роботою, яка дозволяє людині самореалізовуватися та духовно розвиватись», як це відбувається в європейських країнах; 2) переосмислення підходів забезпечення трудових прав працівників у частині встановлення умов праці шляхом (а) відмови від застосування категорії «належні умови праці» та заміни її на більш конкретну конструкцію «здорові та безпечні умови праці»; (б) переформатування сутності атестації робочих місць за умовами праці із соціально-економічного заходу, і як наслідок підтвердження права на пільги, на нову концепцію її розуміння як реального засобу захисту життя та здоров'я працівників через зміну її визначення, змісту, завдань та впровадження в її процедуру оцінки професійних ризиків; (в) розвитку юридичного механізму збалансування інтересів роботодавців та працівників при встановленні умов праці; (г) відповідності централізованого та локального правового регулювання встановлення умов праці основним засадничим ідеям, які ці процеси переслідують; (д) достатнього врегулювання змін умов праці чинним законодавством.

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

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

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

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

7. Юридичний механізм збалансування інтересів працівника й роботодавця при встановленні умов праці – це єдине, цілісне й самостійне явище логічно

структурованої правової системи, цілеспрямованих елементів, станів і процесів, що спрямоване на створення рівноваги прагнення й мотивації, належних юридичних і фактичних можливостей для повноцінного здійснення кожною зі сторін трудових відносин своїх прав та обов'язків при встановленні факторів професійного середовища і трудового процесу.

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

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

Тому цілеспрямована діяльність щодо поліпшення умов праці вимагає: (1) удосконалення системи профілактики професійних захворювань; (2) вжиття

різних заходів – семінарів, конкурсів тощо, спрямованих на залучення уваги до питань охорони праці; (3) розуміння роботодавцем і працівниками важливого значення правил та інструкцій, розроблених для захисту праці й поважливого ставлення до них.

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

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

10. Централізована правова регламентація умов праці ґрунтується на загальних засадничих ідеях права й галузевих принципах трудового права України. Цей спосіб правового регулювання умов праці здійснюється відповідно до комплексу спеціальних принципів, а саме: (а) пріоритету життя і

здоров'я працівників над виробничими інтересами роботодавця; (б) встановлення єдиних вимог щодо належних умов праці для всіх підприємств і суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності; (в) надання можливості врегульовувати умови праці на локальному рівні, лише коли це не шкодитиме встановленим законодавством про працю стандартам справедливих, безпечних і здорових умов праці; (г) повної відповідальності роботодавця за створення справедливих, безпечних і здорових умов праці, що постійно мають ним оздоровлюватись; (д) інформування населення про встановлені в державі стандарти умов праці; (е) використання світового досвіду правового регламентування щодо поліпшення умов праці й підвищення її безпеки на підставі міжнародного співробітництва й наближення трудового законодавства України до трудового права ЄС і права Міжнародної організації праці.

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

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

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

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

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

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

дійсності, мають антропну чи натуральну природу й незалежно від того, чи мають юридичне підкріплення, впливають на зміну умов праці.

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

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

15. До завдань атестації робочих місць запропоновано віднести: (1) здійснення комплексного оцінювання ризиків на всіх робочих місцях шляхом встановлення ризиків та їх аналізу; (2) на підставі ґрунтового оцінювання ризиків віднесення робочого місця до відповідного рівня ризикованості умов праці; (3) 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 небезпечних виробничих чинників, які можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому, тобто визначення тих робочих місць, які вимагають системного комплексного оцінювання; (5) виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці на тих робочих місцях, які визначені як такі, що потребують прискіпливого й ретельного оцінювання; (6) санітарно-гігієнічне дослідження чинників виробничого середовища, важкості й

напруженості трудового процесу на тих робочих місцях, які вимагають поглибленого комплексного оцінювання; (7) обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; (8) складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад, які мають право на встановлені законодавством пільги й компенсації з чітким їх переліком; (9) розроблення й затвердження організаційних, технічних, медичних і соціальних заходів для всестороннього поліпшення умов праці, підвищення доведення до оптимального рівня гігієни, характеру й безпеки праці.

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

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

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

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

– процедура атестації робочих місць також супроводжується низкою проблем, як-от: (а) некоректне визначення суб'єктів атестації робочих місць, зокрема, брак прямої вказівки на необхідність здійснення атестації роботодавцями-фізичними особами; (б) відсутність достатніх повноважень у профспілок щодо проведення атестації робочих місць, зокрема, можливості здійснювати контроль за якістю проведення цієї процедури з юридичними наслідками, а також прямої можливості зобов'язати роботодавця здійснити її; (в) брак у працівників можливості безпосередньо впливати на здійснення атестації, права ініціювати її проведення, недостатня їх залученість у процес атестації й визначення заходів з поліпшення умов праці на їх робочих місцях; (г) реалізація повноважень трудового колективу за відсутності профспілки взагалі є декларативними положенням щодо права ініціювати проведення атестації робочих місць; (д) об'єкт атестації є нечітко визначеним і до того ж спірним з точки зору його достатньої охопленості, внаслідок чого на практиці на неатестованих робочих місцях роботодавець не може забезпечити, щоб на них працівники не зазнавали професійних ризиків; (е) терміни атестації необхідно уточнювати, оскільки термін для проведення першої атестації на новоствореному підприємстві не визначається; можливе також порушення права працівника на пільги через невизначення поняття «первинна атестація» для конкретного робочого місця; (є) спірність визначення докорінних змін умов і характеру праці вимагає покладення на роботодавця обов'язку щодо постійного моніторингу умов праці шляхом оцінювання професійних ризиків, навіть за будь-яких змін в умовах і характері праці; (ж) контроль за проведенням атестації робочих місць потребує посилення й покращання; (з) матеріальна відповідальність роботодавців за непроведення атестації робочих місць не спонукає його до проведення цієї процедури.

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

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

введення системи державних нагород і стимулів; (д) поширення інформації про перспективну економічну вигідність витрат на оздоровлення робочого місця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Asuka. S. Japan Association of Working Environment Measurement. Tokyo, JAPAN, 2010.05.20. 27 p.
2. Black C, Frost D. Health at work – an independent review of sickness absence. November 2011. In: Presented to Parliament by the Secretary of State for Work and Pensions by Command of Her Majesty (November, 2011) Crown Copyright 2011.
3. Cécile Knai, Courtney Scott, Preethy D'Souza, Lesley James, Anushka Mehrotra, Mark Petticrew, Elizabeth Eastmure, Mary Alison Durand, Nicholas Mays. The Public Health Responsibility Deal: making the workplace healthier? *Journal of Public Health*. 2017. Vol. 39, Issue 2. P. 373-386. URL: <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdw047>
4. Chen-Yin Tung, PhD, Yun-Wen Yin, PhD, Chia-Yun Liu, MD, Chia-Chen Chang, PhD, and Yi-Ping Zhou, MD. Employer and Promoter Perspectives on the Quality of Health Promotion Within the Healthy Workplace Accreditation Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2017 Jul; 59(7): 642-648.
5. Clauwaert S., Schömann I. The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise. *European Labour Law Journal*. 2012. Vol. 3(1). P. 54-69.
6. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. Brussels, 6.6.2014 COM (2014) 332 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>
7. Curtin D., Meijers H. The principle of open government in Schengen and the European Union: Democratic retrogression? *Common Market Law Review*. 1995. Vol. 32(2). P. 391-442.
8. David Beck, Uwe Lenhardt, Britta Schmitt, Sabine Sommer. Patterns and predictors of workplace health promotion: cross-sectional findings from a company

survey in Germany. BMC Public Health 2015. URL: <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1647-z>

9. EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020 URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>

10. European Council. (1989b). Directive No. 89/654/EEC, of 30 November 1989, concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. Official Journal of the European Communities, (L 393), 393/1-393/12.

11. Francesca Grosso, Adriano Papale. OSH system at national level. Italy INAIL, Italy. Access mode. URL: https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Italy

12. Gerven W. The European Union: A Polity of States and Peoples. London: Hart Publishing, 2005. 390 p.

13. Harnois G, Gabriel P. Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices. Geneva: World Health Organization, 2002. URL: http://www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf?ua=1

14. Jason Foster and Bob Barnetson. Health and Safety in Canadian Workplaces. AU Press, Athabasca University, 2016. 272 p.

15. Meijer A., Hart P., Worthy B. Assessing government transparency: an interpretive framework. *Administration & Society*. 2018. Vol. 50(4). P. 501-526.

16. Mgr. Barbora Nováková. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Occupational health and safety): Univerzita Karlova, 2015. 159 p.

17. Neto L. Right of Access to Public Information: The Portuguese Case. *The Right of Access to Public Information* / H.J. Blanke, R. Perlingeiro (eds). Berlin: Springer, 2018. P. 369-392.

18. Online interaktive Risk Assessment. European Agency for Safety and health at work. URL: <https://oiraproject.eu/en/>

19. PhDr. Kleinová, Lidmila, CSc. a kol.: Příručka. Základní informace pro podnikatele včetně práv a povinností. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Zákon o inspekci práce, Hospodářská komora České republiky. Praha, 2006, S. 12.

20. Report on the rule of law – Adopted by the Venice Commission at its 86th plenary session (Venice, 25–26 March 2011). URL: [http://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2011\)003rev-ukr](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2011)003rev-ukr)
21. Risk Assessment Procedure: City of Glasgow College, 2014. 12 p. Access mode. URL: <https://www.cityofglasgowcollege.ac.uk/sites/default/files/hs-risk-assessment-procedure.pdf>
22. Siebert H. Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe. *Journal of Economic perspectives*. 1997. Vol. 11(3). P. 37-54.
23. The Blackwell Encyclopedia of Social Work / Ed. by Davies M. Oxford: Blackwell Publishers, 2000. 480 p.
24. Workplace Health Promotion. The Workplace: A Priority Setting for Health promotion; 2016. Access mode: URL: http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/.
25. Workplace Safety and Health Council. A National Strategy for Workplace Safety and Health in Singapore, 2016. 27 p. URL: https://www.wshc.sg/files/wshc/upload/cms/file/WSH2018_lowres.pdf.
26. Yakovlev A. A. System and size of remuneration as fundamental labor conditions. *Право и Закон*. 2017. № 1. С. 129-133.
27. Yakovlev O. A. The place of incentives of the employee in the system of labor conditions. *Evropský Politický a Právní Diskurz*. 2017. № 4 (1). С. 183-187.
28. Абаева Т. В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Владикавказ, 2011. 152 с.
29. Аверин А. Н. Социальная политика государства. Москва, 2002. 354 с.
30. Аверіна О. І. Мінливість соціальних систем: теоретико-методологічний аналіз: автореф. дис. ... канд. філософ. наук: 09.00.03. Київ, 2008. 18 с.
31. Адамян Г. В. Соотношение понятий источников и форм корпоративного права. *Право и современные государства*. 2014. № 3. С. 27-34.

32. Акопова Е. М. Локальное правовое регулирование труда на предприятии. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1989. № 2. С. 86-91.
33. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр учб. літ., 2012. 328 с.
34. Александров Н. Г. Правовые отношения в социалистическом обществе: лекция, прочитан. на юрид. фак. МГУ. Москва: Изд-во МГУ, 1959. 45 с.
35. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: моногр. Москва: Проспект, 2008. 344 с.
36. Алексеев С. С. Восхождение к праву: поиски и решения: моногр. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Норма, 2002. 608 с.
37. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве: моногр. Москва: Юрид. лит., 1966. 188 с.
38. Алексеев С. С. Общая теория права: в 2-х т. Москва: Юрид. лит., 1981. Т. 1. 552 с.
39. Алексеев С. С. Теория права: учеб. Москва: Изд-во БЕК, 1994. 320 с.
40. Алешин Д. А. Социальная контекстуальность права: социальные вызовы и юридические последствия. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Юрид. науки»*. 2014. № 4. С. 57-66.
41. Алешина А. В., Косовская В. А. Международно-правовые стандарты в сфере недопущения дискриминации трудящихся ся. *Общество. Среда. Развитие*. 2014. № 2. С. 95-98.
42. Альтернативна доповідь про виконання Україною Європейської соціальної Хартії (переглянутої) Тематична група «охорона здоров'я, соціальне забезпечення, соціальний захист» (статті 3, 11 12, 14, 23, 30). Українська Гельсінська спілка з прав людини. 2016. 56 с.
43. Альференко А. В. Понятие метода уголовно-правового регулирования. *Электронное приложение к Российскому юридическому журналу*. 2012. Т. 12, № 4. С. 22-27.

44. Амелічева Л. П., Чернецька С. С. Атестація робочих місць як засіб колективного та індивідуального захисту права працівників на безпеку праці. *Права людини, держава, суспільство*. 2014. № 3(3). С. 1-9.

45. Амоша А. И. Экономическая эффективность улучшения условий труда (предпосылки, анализ, прогнозирование): моногр. Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. 378 с.

46. Аналіз рівня відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС з безпеки та гігієни праці, трудових відносин. Директива №89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи. Проект ЄС-МОП Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. Травень, 2018. 70 с. URL: <http://www.ilo.org/UkraineEUProject>

47. Аналогічні робочі місця. *Консультація Міністерства соціальної політики України. Відділ регулювання умов та експертизи праці. Праця і зарплата*. 2015. № 13 (929). URL: http://cons.parus.ua/_d.asp?r=09ІНТf4689ade02b4a0dc9bd3c74fad65abd7

48. Андреева Л. А., Медведев О. М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России: учеб. пособ. Москва: МИИР, 2004. 264 с.

49. Андрушко А. В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права. *Університетські наукові записки*. 2015. № 1. С. 109-119.

50. Андрушко А. В., Ситницька О. А. Поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: концепція професора Р.І. Кондратьєва. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 177-188.

51. Андрущенко Л. В. Державно-правове регулювання страхування у сфері зовнішньоекономічної діяльності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2008. 20 с.

52. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: моногр. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1985. 151 с.

53. Аракчеев В. С. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 1981. 20 с.
54. Арсентьева О. С., Соболев С. Ю. Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 48-57.
55. Архипов С. И. Понятие и юридическая природа локальных норм права. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1987. № 1. С. 29-34.
56. Атаманенко І. Б. Ефективність методів податкового планування. *Вісник Національного університету Львівська політехніка. Серія: Логістика*. 2010. № 669. С. 335-341.
57. Атестація робочих місць: чи проводити недержавному підприємству? URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/question/27-qqqqa-16-m6-16-06-2016-atestatsya-robochih-msts-chi-provoditi-nederjavnomu-pdprimstvu>
58. Ахметов А., Ахметова Г. Трудовое право Республики Казахстан: учеб. Алматы: «Нур-пресс», 2005. 455 с.
59. Бабічев В. В., Сорокін Г. Ф. Охорона праці та технічна безпека: моногр. Київ, 1996. 224 с.
60. Балюк М. І., Гончарова Г. С. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство. *Право України*. 1996. № 11. С. 33-37.
61. Банчук О. А. Підстави розмежування публічного та приватного права України. *Публічне право*. 2011. № 2. С. 143-151.
62. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 219 с.
63. Баранов С. О. Тіньова економіка: сутність, причини, соціально-економічні наслідки та шляхи подолання в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. № 3. С. 47-55.
64. Бартків А. Я. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Східноукраїнський нац. ун. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 195 с.

65. Басов А. В. До питання про визначення поняття «юридична процедура». *Вісник Академії митної служби України. Серія «Право»*. 2011. № 2. С. 17-22.
66. Бачинин В. А. Философия права и преступления: моногр. Харьков: Фолио, 1999. 607 с.
67. Бачмоль У. Экономическая теория и исследование операций: моногр. / пер. с англ. / под ред. М. М. Голанского, Ю. Я. Ольсевича. Москва: Прогресс, 1965. 496 с.
68. Бедрій Я. І. Охорона праці: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2002. 322 с.
69. Бедрій Я. І., Джигерей В. С., Кидасюк А. І. Охорона праці: навч. посіб. Львів: Афіша, 1997. 258 с.
70. Бек У. П. Конституційно-правове регулювання права на належні, безпечні та здорові умови праці. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління і права*. 2011. № 1 (37). С. 203-208.
71. Беликов А. С., Касьян А. И. Дмитриук С. П. Основы охраны труда: моногр. Днепропетровск: Журфонд, 2007. 494 с.
72. Белинин А. А. Локальное правовое регулирование труда. *Трудовое право*. 2010. № 3. С. 59-65.
73. Бестужева Е. В. Юридические последствия правовой ошибки. *Научный вестник Костромского государственного технологического университета*. 2007. № 2. С. 64-65.
74. Бигич О. Л. Порівняльне правознавство: природа та методологічне значення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; ІДП НАН України. Київ, 2002. 208 с.
75. Білека А. А. Вихідні засади локального нормативно-правового регулювання відносин у сільськогосподарських кооперативах: до характеристики сучасної інтерпретації. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юрид. науки»*. 2013. № 1(2). С. 118-124.

76. Бірюкова А. Г. Поняття і сутність локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 75-78.
77. Богдан В. И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ: моногр. Москва: Ось-89, 2003. 192 с.
78. Богданюк Я. А. Інститут зміни умов трудового договору в державах колишнього СРСР та Європейського Союзу. *Юридична Україна*. 2013. № 2. С. 83-87.
79. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. 3-тє вид., стер. Київ: Вікор, 2005. 725 с.
80. Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крутских. Москва: Инфра-М, 1999. 790 с.
81. Бородіна О. М. Державна підтримка сільського господарства: концепція, механізми, ефективність. *Економіка і прогнозування*. 2006. № 1. С. 109-125.
82. Бочкарева Е. А. Публично-правовое регулирование банковских вкладов физических лиц. *Финансовое право*. 2017. № 6. С. 3-6.
83. Бровченко Н. В. Концептуальні основи загальнотеоретичної класифікації юридичних фактів у конституційному праві. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Юрид. науки»*. 2011. № 4. С. 42-52.
84. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (Некоторые вопросы развития): моногр. Красноярск: Изд-во Красноярского ун-та, 1987. 165 с.
85. Букреева Е. Н. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права России в современных условиях: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2007. 154 с.
86. Букреева Е. Н. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики. *Законодательство и экономика*. 2007. № 1. С. 69-79.

87. Булатова И. Изменение условий труда в организации. *Финансовая газета. Регион. вып.* 2010. № 3. С. 4.

88. Бутенко Д. В. Із зали суду: Суд захистив право колишнього працівника підприємства на призначення пільгової пенсії за Списком № 2 (14.05.2018). URL: <https://lv.su.court.gov.ua/sud1811/pres-centr/news/482767/>

89. Бытдаева Ф. А., Томилина Е. П. Управление корпоративными финансами с точки зрения регулирования финансовой деятельности хозяйствующего субъекта. *Трансформация экономики, финансов и учета: сб. науч. трудов по материалам I Междунар. науч.-практ. конф. (г. Москва, 22 нояб. 2017 г.)*. Москва: Изд-во НОО «Профес. наука», 2017. С. 205-210.

90. Вакуленко С. М., Чернявська О. В., Яковенко Т. В. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. 2009. № 844. С. 176-183.

91. Вареник О. С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2018. 247 с.

92. Васильева Н. В. Юридические и неюридические средства в системе правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Осмк, 2014. 204 с.

93. Васильчук М. В., Вінокурова Л. Е., Тесленко М. Я. Основи охорони праці: підруч. Київ: Просвіта, 1997. 198 с.

94. Вахитов О. Н. Общие и особенные признаки корпоративных норм. *Правовое государство*. 2010. № 1. С. 71-78.

95. Ведяшкин С. В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 2001. 184 с.

96. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2007. 1736 с.

97. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

98. Величко Л. Ю. Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 1. С. 1-5.

99. Величко Л. Ю. Про зміст правової категорії Зміни в організації виробництва і праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 198-209.

100. Величко Л. Ю. Світові тенденції експансії трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8. С. 86-88.

101. Величко Л. Ю. Тенденція розширення сфери дії трудового права в умовах євроінтеграційних процесів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Т. 2, № 1. С. 91-94.

102. Венедиктов В. С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 62-71.

103. Венедіктов В. С., Грохольський В. П. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України: моногр. Харків; Київ, 2006. 680 с.

104. Веселова Е. Р. Локальные нормы трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 2004. 211 с.

105. Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2000. 191 с.

106. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник. Серія «Повітряне і косм. Право»*. 2009. № 1(10). С. 57-60.

107. Вишновецька С. В. Проблеми локального правового регулювання в контексті розробки нового Трудового кодексу України. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. і наук. повідомл. учасн. VI Міжнар. наук.-практ. конф.

(м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 102-106.

108. Волошина С. М. Правове регулювання безпеки і гігієни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2011. 20 с.

109. Воронов М. М. Принципи гласності, відкритості та прозорості на муніципальному рівні: теоретичний аспект та втілення в законодавстві України. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2015. № 1151. С. 46-50.

110. Всесвітній день охорони праці. URL: <http://www.calend.ru/holidays/0/0/907/>

111. Гальчинський А. С. Трансринкові трансформації. *Економічна теорія*. 2007. № 1. С. 3-12.

112. Гандзюк М. П., Желібо Е. П., Халимовський М. О. Основи охорони праці: підруч. Київ: Каравела, 2005. 393 с.

113. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації: роз'яснення Міністерства юстиції України від 25.01.2011 р. *Баланс-Бюджет*. 2011. № 29. С. 16.

114. Геврик Є. О., Пешко Н. П. Гігієна праці на виробництві: навч. посіб. Київ: Ельга Ніка Центр, 2004. 276 с.

115. Геєць В., Гриценко А. Економічні засади правового регулювання господарських відносин. *Економіка України*. 2008. № 5. С. 4-17.

116. Герасимова Н. П. Государственно-правовое регулирование в правоохранительной деятельности. *Правопорядок: история, теория, практика*. 2017. № 2(13). С. 41-44.

117. Герман К. Ю. Свобода трудового договору як принцип. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2015. № 20. С. 234-238.

118. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 39 с.

119. Гетьманцева Н. Д. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці. *Право України*. 1997. № 12. С. 66-70.

120. Гетьманцева Н. Д. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 1996. 24 с.

121. Гетьманцева Н. Д. Сталість і сучасність наукових праць Радомира Івановича Кондратьєва. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 71-78.

122. Гетьманцева Н. Д. Тенденції та пріоритети реформування трудового законодавства України. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2011. Вип. 578. С. 65-69.

123. Гетьманцева Н. Д. Трудовий колектив як суб'єкт локального правового регулювання. *Ерліхівський збірник*. 1995. Вип. 2. С. 92-103.

124. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу: Державні санітарні норми та правила, затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 р. № 248. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>

125. Гладкий В. В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: зб. матеріалів Всеукр. правнич. диспуту, в рамках Всеукр. тижня права з нагоди проголошення ГА ООН Заг. декларації прав людини* (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг: Вид-во ДЮІ МВС України, 2017. С. 71-76.

126. Гладкий В. В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 14-15 верес. 2017 р.). Харків: Молодий вчений, 2017. С. 5-10.

127. Гладкий В. В. Отдельные вопросы правотворческой деятельности Национальной полиции Украины. *Zakon.ru*. 2016. № 3.

128. Гладких Д. Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2002. 190 с.

129. Гогіташвілі Г. Г. Системи управління охороною праці: навч. посібн. Львів: Афіша, 2002. 320 с.

130. Гогіташвілі Г., Лапін В. Основи охорони праці: навч. посіб. 4-те вид., випр. і доп. Київ: Знання, 2008. 302 с.

131. Головина С. Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя. *Российское право: образование, практика, наука*. 2011. № 4-5. С. 12-17.

132. Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России. *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Междунар. науч.-практич. конф. / под ред. К. Н. Гусова*. Москва: [б.и.], 2007. С. 12-14.

133. Гончарук В. В. Зміна істотних умов праці працівників міліції: теоретичний аспект. *Форум права*. 2008. № 1. С. 99-103.

134. Горбачова К. М. Співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. *Приватне та публічне право*. 2017. № 2. С. 41-46.

135. Гордієнко О. С. Поняття і види конкретизації в українському праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2017. 218 с.

136. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

137. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці: навч. посіб. 2-ге вид. Київ: Центр учб. літ., 2011. 280 с.

138. Григор'єва Л. І. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. *Праця і зарплата*. 2000. № 18. С. 12-15.

139. Григорьев А. С. Механизм индивидуального правового регулирования общественных отношений: моногр. Москва: Юрлитинформ, 2012. 144 с.

140. Гриньків В. Профком Бурштинської ТЕС: на захисті інтересів спілчан: *Офіц. сайт Федерації профспілок України* (20 квітня 2017). URL: <http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/12134-profkom-burshtinskoji-tes-na-zakhisti-interesiv-spilchan>

141. Грицевич В. С. Суспільно-географічне пізнання світу як наукова категорія і важлива сфера людської діяльності. *Регіональні проблеми України: географічний аналіз та пошук шляхів вирішення*: зб. наук. пр. Херсон: Вид-во ПП Вишемирський, 2009. С. 133-136.

142. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. Київ: Знання, 2004. 535 с.

143. Груздев В. В. Правовые презумпции и юридически значимые состояния личности. *Юридическая техника*. 2010. № 4. С. 154-158.

144. Гурвич М. А. Решение советского суда в исковом производстве: моногр. Москва: ВИЮН, 1955. 128 с.

145. Давидюк О. О. Соціальна політика в умовах поглиблення соціальної нерівності в Україні. URL: <http://www.cpsr.org.ua/index.php?option>

146. Даниліна Ю. С. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2011. № 15. С. 44-49.

147. Данилюк О. В. Зміна умов трудового договору: порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації. *Право України*. 2004. № 9. С. 120-123.

148. Данисевич А. Н. Международные и национальные подходы в области противодействия манипулированию рынком ценных бумаг. *Проблемы укрепления законности и правопорядка: наука, практика, тенденции*. 2013. № 6. С. 339-347.

149. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: ухвал. Міжнар. конф. праці на її 86-й сесії в Женеві 18.06.1998 р. *Конвенції та*

рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці (1965–1999). Женева: Вид-во МБП, 2000. Т. II. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260

150. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: прийн. Міжнар. конф. праці на 97-й сесії 10.06.2008 р. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142.

151. Демидов Н. Ю. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации. *Трудовое право*. 2016. № 4. С. 61-74.

152. Демченко С. Г., Ахметова И. А. Производственный менеджмент: практикум: учеб.-метод. пособ. Казань: Новое знание, 2001. 116 с.

153. Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 р. № 248. *Офіційний вісник України*. 2014. № 41. Ст. 94.

154. Деятельность педагогических работников дошкольного образования в соответствии с профессиональным стандартом / [А. Е. Бахмутский, И. В. Гладкая, Е. Н. Глубокова, И. Э. Кондракова, Л. И. Лебедева, С. А. Писарева, А. П. Тряпицына]. *Письма в Эмиссия. Оффлайн. (The Emissia. Offline Letters)*. Санкт-Петербург; Ханты-Мансийск: Изд-во МЕТ, 2016. Т. 2: Методическое приложение. 98 с.

155. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Санкт-Петербург, 2008. 45 с.

156. Діденко Н. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики: моногр. Донецьк, 2007. 404 с.

157. Дідковська Т. О. Класифікація робіт із шкідливими та важкими умовами праці. *Форум права*. 2007. № 2. С. 40-42. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07dtovup.pdf>

158. Добробог Л. М. Публічне і приватне право: проблеми розмежування. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 91-98.

159. Довгань Ю. А. Локальне правове регулювання ринкової економіки як проблема гармонізації держави і громадського суспільства. *Актуальні задачі сучасних технологій*: зб. тез доп. на Міжнар. наук.-техн. конф. молодих учених та студентів (м. Тернопіль, 21-22 груд. 2010 р.). Тернопіль: Вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2010. С. 139.

160. Долгополова М. В. Актуальные проблемы предмета и метода правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Санкт-Петербург, 2009. 27 с.

161. Дончак Л. Г., Ціхановська О. М. Розвиток малого та середнього бізнесу – запорука стабільності Вінниччини. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2017. № 17. С. 286-290. URL: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/62.pdf>

162. Драчук М. А. О юридической природе и пределах управленческих решений работодателя. *Российский ежегодник трудового права*. 2009. № 5. С. 107-124.

163. Дрьоміна-Волок Н. В. «Імперативізація» міжнародного права в контексті становлення сучасного міжнародного правопорядку. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 49. С. 269-275.

164. Дрьоміна-Волок Н. В. Норми jus cogens – сучасне jus gentium intra se. *Юридична наука*. 2011. № 1. С. 187-194.

165. Дутчак А. Країна суперечностей. *Охорона праці*. URL: <http://ohoronapraci.kiev.ua/krayina-superechnostey/>

166. Духневич В. М. Негативні психологічні наслідки політико-правової ситуації на сході України: проблемне поле дослідження. *Юридична психологія*. 2017. Т. 2(21). С. 45-51.

167. Дядченко І. І., Дубас Р. Г. Теоретичні засади антикризового управління лісокористуванням Півдня України. *Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку*. 2018. № 15. С. 67-73.
168. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручн. / за наук. ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
169. Ениколопов С. Н., Мкртычян А. А. Психологические последствия терроризма. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 71-80.
170. Енциклопедичний словник: соціально-трудова сфера: 100 термінів і понять / за заг. ред. С. В. Мельника. Луганськ: Віртуальна реальність, 2005. 168 с.
171. Еременко Н. В., Еременко Р. С. Цели и принципы регулирования рынка ценных бумаг. *Сборник научных трудов Sworld по материалам Международной научно-практической конференции*. 2013. Т. 38(3). С. 34-37.
172. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнарод. документ Ради Європи від 03.05.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
173. Желомеева Н. В. Правовое регулирование оплаты труда медицинских работников: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2018. 250 с.
174. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров: моногр. Киев: Вища шк., 1977. 122 с.
175. Жигалкін І. П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 233-240.
176. Жидецький В. Ц., Джигирей В. С., Мельников О. В. Основи охорони праці: підруч. Вид. 5-те, допов. Львів: Афіша, 2000. 350 с.
177. Журба Т. В. Ліквідація бюджетних установ. URL: http://www.rusnauka.com/23_NTP_2013/Economics/14_141926.doc.htm
178. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948 р. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1997. № 5. Ст. 19.

179. Загальна теорія держави і права: підруч. / за ред.: М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2002. 432 с.
180. Задихайло Д. В. Реформування конституційних засад господарювання: питання конституційної доктрини. *Вісник Академії правових наук України*. 2007. № 2 (49). С. 51-61.
181. Задорожнюк Н. О. Розвиток економіки України на основі концепції «магічного п'ятикутника». *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 205-209.
182. Зайцева Л. В. Обеспечение баланса интересов работников и работодателей как ценность трудового права. *Российский журнал правовых исследований*. 2015. №3. С. 181-185.
183. Зайцева О. Б., Шамардин Е. А. Метод современного трудового права: учеб. пособие Оренбург: Изд-во ООО ИПК «Университет», 2015. 104 с.
184. Залевська О. Який він, наш захисний документ? *Офіц. сайт Федерації профспілок України* (31 трав. 2017). URL: <http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/12378-yakij-vin-nash-zakhisnij-dokument>
185. Занфірова Т. А. Вдосконалення правового регулювання трудових відносин в умовах трансформації сучасного світу. *Трудове законодавство: шляхи реформування*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.). Харків: ХНУВС, 2013. 364 с.
186. Занфірова Т. А. Філософсько-правові аспекти проблематики локальних нормативних актів трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2010. С. 129-133.
187. Зачем нужна специальная оценка условий труда. Мнение правительства. *Деловая газета по охране труда*. 2013. №03 (55). С. 3. URL: <http://ниларм-фактор.рф/wp-content/uploads/2013/01/№-0355-август-2013-г..pdf>
188. Заярна Н. М., Севрюкова А. Р. Вплив безробіття на суспільство та соціально-економічні наслідки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Т. 21(2). С. 309-313.

189. Зіноватна І. В. Зміна умов трудового договору за проектом Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали «круглого столу» (м. Харків, 12 берез. 2015 р.). Харків: Право, 2015. С. 127-130.
190. Зотов Б. И., Курдюмов В. И. Безопасность жизнедеятельности на производстве. 2-е изд., перераб. и дополн. Москва: КолосС, 2006. 432 с.
191. Иванов Р. Л. Стадии правового регулирования. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2013. № 1(34). С. 6-13.
192. Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П., Пятаков А. В., Цепин А. И. Трудовое право и повышение качества труда: моногр. / под ред. С. А. Иванова. Москва: Изд-во Наука, 1987. 270 с.
193. Иеринг Р. Интерес и право / пер. А. Борзенко. Ярославль: Тип. Губ. зем. управы, 1880. 300 с.
194. Ищук А. А., Плужник О. С. Правовое регулирование труда спортсменов-участников Паралимпийских игр. *Материалы V междунар. науч.-практ. конф.* (г. Чебоксары, 23 апр. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интеракт. плюс», 2018. С. 285-286.
195. Ізуїта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*. 2007. №2. С. 70-74.
196. Ізуїта П. О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 177 с.
197. Ільченко Б. Формування інституту соціального партнерства у процесі соціально-економічної самоорганізації українського суспільства. *Соціальні виміри суспільства*. 2003. Вип. 6. 438 с.
198. Інструкція по заповненню Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць: Міністерство праці України, Міністерство охорони здоров'я України від 27.11.1992 р. № 06-41-48. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1-48205-92>
199. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Мінпраці, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту

населення України від 29.07.1993 р. № 58. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

200. Інформація про основні підсумки роботи, проведеної ФПУ та її членськими організаціями протягом 2012 року в рамках здійснення колективної Акції ФПУ «Атестацію робочих місць – під контроль профспілок». *Офіц. веб-портал Федерації профспілок України*. URL: <http://fpsu.org.ua/sotsialni-proekti-fpu/atestatsiya-robochikh-mists/146-khid-realizatsiji-aktsiji/712-informatsiya-pro-osnovni-pidsumki-roboti-provedenoji-fpu-ta-jiji-chlenskimi-organizatsiyami-protyagom-2012-roku-v-ramkakh-zdijsnennya-kolektivnoji-aktsiji-fpu-atestatsiyu-robochikh-mists-pid-kontrol-profspilok>

201. Іншин М. І. Механізм правового регулювання державної служби. *Форум права*. 2009. № 3. С. 297-301.

202. Іншин М. І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. № 21. С. 136-143.

203. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.

204. Іншин М. І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 10-17.

205. Іншин М. І. Трудовий договір як підстава виникнення службово-трудових відносин на державній службі. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2004. № 25. С. 377-381.

206. Іншин М. І., Щербина В. І. Сучасне бачення предмета трудового права України. *Приватне право*. 2013. № 1. С. 201-208.

207. Іщенко Н. І. Правові можливості суб'єктів трудових правовідносин у разі зміни змісту трудового договору. *Напрямки розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника*. Харків: Вид-во ХНУВС, 2017. С. 193-195.

208. Казанцев М. Ф. Гражданско-правовое договорное регулирование в системе правового регулирования. *Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук*. 2011. № 11. С. 437-447.

209. Калина А. В. Підвищення ролі мотиваційних та стимулюючих важелів в умовах ринкової економіки. *Вісник соціально-економічних досліджень Одеського державного економічного університету*. 2008. Вип. 32. С. 152-158.

210. Калюжнов Е. Ю. Локальная нормотворческая техника: принцип правовой минимальности. *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5: Юриспруденция*. 2011. № 2(15). С. 210-213.

211. Кант И. Сочинения: в 6-ти т. Москва: Мысль, 1965. Т. 4. 306 с.

212. Капелюшников Р. И. Где начало конца? URL: <http://www.libertarium.ru/libertarium/79710>

213. Карнаухова Е. В. Систематизация локальных нормативных правовых актов в Российской Федерации: общая характеристика и виды: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Тюмень, 2011. 21 с.

214. Карпачова Н. Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні: Перша щоріч. доп. Уповноваженого Верхов. Ради України з прав людини. Київ, 2000. 377 с.

215. 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.

216. Кашанина Т. В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере. *Государство и право*. 1992. № 1. С. 122-130.

217. Кашанина Т. В. Локальное регулирование – правовая основа самостоятельных коллективов *Социалистический труд*. 1991. № 5. С. 97-101.

218. Кашанина Т. В. Соотношение централизованного и децентрализованного правового регулирования. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1991. № 4. С. 54-64.

219. Кашанина Т. В. Уйти от монополизма в правотворчестве. *Общественные науки и современность*. 1991. № 3. С. 59-67.

220. Квітка Я. М., Гусєва К. А. Принцип відкритості та прозорість у діяльності поліції. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка*. 2016. № 1. С. 164-173.

221. Кельзен Г. Причинность и вменение. *ΣΧΟΛΗ*. 2015. Вып. 9-2. С. 271-282.

222. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави та права: підруч. Київ: Кондор, 2005. 475 с.

223. Керб Л. П. Основи охорони праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 215 с.

224. Керб Л. П. Основи охорони праці: навч.-метод. посіб. Київ: КНЕУ, 2001. 252 с.

225. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. До питання зміни істотних умов праці. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2013. № 33. С. 223-231.

226. Кирсанова Д. А. Специальная оценка условий труда: турдоправовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2017. 207 с.

227. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учеб. Москва: Эксмо, 2005. 608 с.

228. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учеб. Москва: НОРМА: ИНФРА-М, 1998. 263 с.

229. Киселев И. Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения: моногр. Москва: Наука, 1989. 191 с.

230. Класифікатор професій ДК 003-2010: наказ Держспоживстандарт України від 28.07.2010 р. № 327. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>

231. Клименко О. Робочі місця працівників: їх визначення, класифікація, облік. *Консультант кадровика*. 2016. №18 (126). URL:

<https://kadrhelp.com.ua/robochi-miscya-pracivnykiv-yih-vyznachennya-klasyfikaciya-oblik>

232. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#n11343>

233. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

234. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X (в ред. від 28.08.2018 р.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

235. Кодолов В. А., Зорин С. Л. Пределы действия презумпции невиновности в уголовном процессе. *Концепт*. 2017. № 12. С. 1-9. URL: <https://e-koncept.ru/2017/173022.htm>

236. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці: навч. посіб. Львів: [Б.в.], 2003. 168с.

237. Колбасин Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе: моногр. / под ред. В. И. Семенкова. Минск: Наука и техника, 1990. 175 с.

238. Количественные оценки тяжести труда: межотраслевые методические рекомендации. Москва: Экономика, 1988. 120 с.

239. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 10. С. 74-79.

240. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 6. С. 205-211.

241. Колот А. М. Мотивація персоналу: моногр. Київ: КНЕУ, 2002. 345 с.

242. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: моногр. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.

243. Колот А. Міфи соціальної політики, або з чого слід розпочати формування нової моделі. *Дзеркало тижня*. 2010. 23-29 січ. № 2 (781).

244. Колот А., Григорович С. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 4. С. 8-15.

245. Колтырин М. Н. Юридические последствия злоупотребления правом. *Молодой ученый*. 2017. № 16. С. 352-355.

246. Коляда Т. А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 3(50). С. 292-300.

247. Коляда Т. А. Поняття диференціації правового регулювання праці. *Право і безпека*. 2003. № 2–3. С. 93-97.

248. Комаров С. А. Общая теория государства и права: учебник. 3-е изд., перераб. и допол. Москва: Юрайт, 1997. 416 с.

249. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Укр. центр соц. реформ, 2006. 138 с.

250. Конвенція МОТ № 186 о труде в морском судоходстве от 23.02.2006 г. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519

251. Конвенція МОП № 139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики 1974 р. *Офіційний вісник України*. 2011. № 47. Ст. 948.

252. Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981 р. *Офіційний вісник України*. 2011. № 92. Ст. 3329.

253. Конвенція МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) від 16.06.2011 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530

254. Конвенція МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 11.07.1947 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 24. Ст. 1058.

255. Конвенція МОП № 149 про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу від 21.06.1977 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_056/

256. Конвенція МОП № 172 про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах від 25.06.1991 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_035

257. Конвенція МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу від 24.06.1994 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_040

258. Конвенція МОП № 176 про безпеку та гігієну праці в шахтах від 22.06.1995 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_093

259. Конвенція МОП № 177 про надомну працю від 20.06.1996 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327

260. Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21.06.1935 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_134.

261. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. *Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці (1919–1964 рр.): у 2-х т.* Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. I. 1999. С. 459-497.

262. Конвенція МОП №115 про захист працівників від іонізуючої радіації від 22.06.1960 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_116

263. Конвенція МОП №161 про служби гігієни праці від 26.06.1985 р. *Офіційний вісник України.* 2011. №47. Ст. 379.

264. Конвенція МОП №187 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці від 15.06.1996 р. *Інформаційний бюлетень з охорони праці.* 2007. №1.

265. Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование: моногр. / науч. ред. В. Г. Сокуренок. Львов: Вища шк., 1973. 160 с.

266. Кондратьев Р. І. Локальні норми і прогалини в праві. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права.* 2002. № 1. С. 17-21.

267. Конспект лекцій з курсу «Охорона праці в галузі» / уклад.: Яскілка В. Я., Олійник М. З. Тернопіль: Вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2016. 56 с.

268. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 г. № 2875-XII. URL: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=6351>.

269. Конституция Республики Польша от 16.07.1997 г. *Дневник Законов*. 1997. 16 июл.

270. Конституційне право України: підруч. / за ред.: В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ: Укр. центр правничих студій, 1999. 376 с.

271. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

272. Конституція Чеської Республіки від 16.12.1992 р. URL: <http://worldconstitutions.ru/?p=106>.

273. Концепція конституційного забезпечення економічної системи держави (як основа законодавчого забезпечення економічно політики) / ІЕПД НАН України. Донецьк: Юго-Восток, 2008.

274. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права / предисл. И. Ю. Козлихина. Санкт-Петербург: Юрид. центр Пресс, 2003. 430 с.

275. Корхова О. Н. Сущность мотивации и стимулирования труда. *Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы*: сб. трудов XII Междунар. науч.-практ. конф. (г. Пинск, 27 апр. 2018 г.) / редкол.: К. К. Шебеко [и др.]. Пинск: Изд-во ПолесГУ, 2018. С. 190-191.

276. Коструба В. В. Реалізація права людини на соціальний захист у Швеції. *Збірник наукових праць*. 2008. Вип. 461: Правознавство. С. 22-26.

277. Косякин К. А. Субъективное право юридического лица на управление внутренними делами: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Москва, 2008. 25 с.

278. Котов А. С. Международное публично-правовое регулирование инвестиционных споров. *Право и политика*. 2009. № 4. С. 827-833.

279. Кравченко О. Охорона праці в офісі. Вимоги до робочого місця офісного працівника. *Юридическая газета*. № 12 от 18.03.2014 г., № 13 от 25.03.2014 г.

280. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. *Категории науки гражданского права. Избранные труды: в 2-х т.* / науч. ред. В. С. Ем. Москва: Статут, 2005. Т. 2. С. 49-241.

281. Кривицький Ю. В. Механізм регулювання в сучасній теорії права. *Часопис Київського університету права*. 2009. Вип. 4. С. 74-79.

282. Кривченков А. С. Систематизация локальных правовых норм организаций: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Москва, 2010. 183 с.

283. Кривченков А. С. Юридическая природа локальных актов. *Бизнес, менеджмент и право*. 2009. № 1. С. 9-10.

284. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 3-4. Ст. 21.

285. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: підруч. Київ, 2000. 367 с.

286. Кудряшов Н. А. Злоупотребление правом и его юридические последствия. *Państwo i Prawo. Osiągnięcia naukowe, rozwój, propozycje na rok 2015: Zbiór artykułów naukowych konferencji Międzynarodowej Naukowo-Praktycznej* (Warszawa, 30.12.2015–03.01.2016). Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2015. S. 61-62.

287. Кукуюк Л. А. Реформування державного управління у сфері контролю за дотриманням трудового законодавства. URL: <http://kds.org.ua/blog/kukuyuk-la-tvorcha-robot-reformuvannya-derzhavnogo-upravlinnya-u-sferi-kontrolyu-za-dotrimanny>.

288. Курашов В. И. Креационизм и эволюционизм: методологический анализ противостояния (Богу или обезьяне соразмерен человек?). Казань: Изд-во «Отечество», 2010. 56 с.

289. Кучеревская М. О., Кошеварова А. С. Нормативно-правовые основы современных моделей воспитательной системы в управлении образовательным учреждением средне-профессионального образования. *Вестник педагогических инноваций*. 2017. № 2(46). С. 17-24.

290. Лавріненко О. В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання праці в трудових відносинах (дискусійні питання теорії). *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка*. 2010. № 2. С. 189-198.

291. Лавріненко О. В. Теоретико-методологічне дослідження співвідношення понять трудове законодавство та законодавство про працю у контексті сучасних структурних змін трудового права України. *Право і безпека*. 2006. № 5. С. 116-121.

292. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: моногр. Одеса: Фенікс. 2014. 428 с.

293. Лазарев В. В., Липень С. В. Теория государства и права: учеб. Москва: Изд-во «Юрайт», 2011. 634 с.

294. Лазор В. В. Перспективи розвитку соціального партнерства у трудовому праві України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 13-19.

295. Лазор Л. И. Метод трудового процессуального права: понятие, сущность, характерные особенности. *Актуальные проблемы права: теория и практика*. 2015. № 31. С. 8-16.

296. Лазор Л. И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 1991. 349 с.

297. Лакіза О. О. Атестація робочих місць за умовами праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2016. 20 с.

298. 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. 201 с.

299. Лакіза О. О. Умови праці як системне трудо-правове явище. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2015. № 1 (80). С. 170-179.

300. Лебедєв І. В. Соціальне партнерство як спосіб подолання економічної кризи. *Економіка і держава*. 2009. № 4. С. 12-15.

301. Лев Ю. М., Руденкова В. Д. Правовое регулирование нетипичных видов изменения трудового договора и условий труда в Республике Беларусь и за рубежом. *Правовое регулирование социального партнерства и трудовые отношения в Беларуси и за рубежом*: сб. материалов VII Междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых (г. Минск, 27-28 апр. 2017 г.) / редкол.: Е. А. Волк (гл. ред.), Е. М. Попок, К. Л. Томашевский. Минск: Изд-во Междунар. ун-та «МИТСО», 2017. С. 129-137.

302. Левиант Ф. М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1970. № 5. С. 58-67.

303. Ленгер Я. І. Колізії в муніципальному праві: проблеми теорії та практики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02. Ужгород, 2017. 432 с.

304. Лесенко Г. Атестація, та не та! *Охорона праці*. URL: <http://ohoronapraci.kiev.ua/atestatsiya-ta-ne-ta/>

305. Лившиц Р. З. Теория права: учеб. Москва: Изд-во БЕК, 1994. 224 с.

306. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее: моногр. Москва: Наука, 1989. 191 с.

307. Ліванова Є. Проблеми майнового розшарування населення України. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 4. С. 6-8.

308. Лісогор Л. С., Заюков І. В. Напрями мінімізації впливу економічної кризи на реалізацію трудового потенціалу України. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2009. № 4. С. 22-26.

309. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном: наказ Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 19.12.2001 р. *Офіційний вісник України*. 2002. № 3. Ст. 210.

310. Лозовий А. І. Сучасний стан і проблеми правового регулювання охорони праці в Україні. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2011. Вип. 11. С. 485-497.

311. Локтюхина Н. В., Новикова И. В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий. *Уровень жизни населения регионов России*. 2017. № 1(203). С. 40-49.

312. Ломакіна І. Ю. Державно-правове регулювання сільського господарства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 138-140.

313. Лопушняк Г. Соціальна політика як визначальний напрям внутрішньої політики держави. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2011. Вип. 2. С. 244-251.

314. Лук'яненко Д. Г. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: моногр. Київ: КНЕУ, 2001. 538 с.

315. Лукаш С. С. Централізоване та локальне регулювання відносин в сфері оплати праці. *Форум права*. 2008. № 2. С. 333-338.

316. Лушников А. М. Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика. *Юридическая техника*. 2014. № 8. С. 63-70.

317. Лушников А. М. Локальные нормы в трудовом праве: социальное назначение и правовая природа (историко-правовой экскурс). *Юридические записки Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова*: сб. ст. Ярославль: Изд-во ЯрГУ им. П.Г. Демидова. 2011. С. 127-147.

318. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник в 2-х т. 2-е изд., перераб. и допол. Москва: Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 879 с.

319. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2-х т. Москва: Статут, 2009. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 1151 с.

320. Лушникова, М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Юрид. центр Пресс, 2006. 940 с.

321. Любчик О. А. Види правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 1-1. С. 163-168.

322. Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право: учеб. пособ. / под общ. научн. ред. К. Н. Гусова. Москва: Проспект, 2011. 216 с.

323. Ляшенко О. Ф. Державно-правове регулювання діяльності морських портів. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. № 2. С. 98-101.

324. Маленко Т. В. Локальный нормативный акт в системе объектов правового мониторинга. *Журнал российского права*. 2010. № 1(157). С. 54-62.

325. Малий та середній бізнес планує зростання у 2018 році. Результати опитування СУП: Спілка українських підприємців. URL: <http://sup.org.ua/news-view>

326. Малиновский О. Н. Нормы актов межгосударственных организаций о правах человека в международной нормативной системе. *Международное публичное и частное право*. 2009. № 5. С. 26-29.

327. Малиновська К. А. Обов'язки керівника щодо безпечних і належних умов праці. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 61. С. 225-232.

328. Малиновська К. А. Право на належні, безпечні і здорові умови праці. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.)*. Харків, 2014. С. 282-285.

329. Малиновська-Колесникова К. А. Особливості трудових відносин з керівником юридичної особи: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 200 с.

330. Мамутов В. Законодавче забезпечення економічної політики. *Щорічник українського права*. 2009. № 1. С. 184-191.

331. Мамутов В. К. Конституція і правове забезпечення змішаної економіки. *Вісник Академії правових наук України*. 1993. №1. С. 82-88.

332. Марцеляк О. В. Реформування вітчизняної моделі Уповноваженого з прав людини і запровадження дитячого омбудсмана в Україні – потреба часу. *Досвід інституту уповноваженого з прав дитини: перспективи для України: зб. матеріалів Міжнар. конф. (м. Київ, 11-12 жовт. 2006 р.)*. Київ. С. 29-33.

333. Марченко В. В. Зміни в організації виробництва і праці як підстава зміни істотних умов праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 17. С. 317-325.

334. Марченко В. В. Класифікація умов праці у трудовому праві України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 64. С. 227-234.

335. Марченко В. В. Теоретичні підходи до визначення поняття істотні умови праці. *Право і безпека*. 2010. № 3. С. 208-211.

336. Матузов Н. И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник Москва: ИД «Дело», 2015. 528 с.

337. Матузов Н. И., Ушанова Н. В. Возможность и действительность в российской правовой системе: моногр. Саратов: Изд-во СГАП, 2010. 392 с.

338. Медушевский А. Н. О границах понятия политической ответственности с юридической точки зрения. *Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право*. 2013. Т. 6, № 3(29). С. 93-102.

339. Мелешко И. Ч. Локальное нормативное регулирование трудовых отношений в Республике Беларусь. *Механизм правового регулирования общественных отношений: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Гродно, 45 апр. 2008 г.)* / отв. ред. Р. Н. Ключко. Гродно: Изд-во ГрГУ, 2008. С. 154-156.

340. Мельник К. Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2010. № 4. С. 203-206.

341. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України: моногр. Київ: Соцінформ, 2009. 768 с.

342. Мельникова А. С., Коропец О. А., Тонки Н. В. Нормативно-правовые аспекты прекращения трудового договора без виновных действий работника. *Проблемы экономики и юридической практики*. 2017. № 5. С. 182-185.

343. Мельничук Н. О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірною регулювання таких відносин з боку держави. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 4. С. 158-162.

344. Методичні вказівки до практичних занять з дисципліни «Організаційно-технічне забезпечення атестації та паспортизації робочих місць в галузі» / уклад.: В. І. Заїченко, І. О. Ткаченко. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. 44 с.

345. Методичні рекомендації Міністерства праці України для проведення атестації робочих місць за умовами праці від 01.09.1992 р. № 41 URL: <http://ua-info.biz/legal/basegi/ua-rmeime.htm>

346. Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці: проект Міністерства соціальної політики України від 04.12.2017 р. 18 с. URL: http://pdf.sop.zp.ua/npraor_new_proekt_2017_04_12_rekom.pdf

347. Мешкова К. О. Пошук законодавчого визначення відсторонення від роботи в сучасних умовах. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2015. № 23. С. 43-47.

348. Минникес И. А. Вопросы взаимодействия нормативного и индивидуального правового регулирования. *Академический юридический журнал*. 2009. № 3(37). С. 12-17.

349. Минникес И. А. Индивидуальное правовое регулирование: проблемы теории и практики: моногр. Иркутск: Изд-во Ин-та законодательства и прав. информации, 2008. 160 с.

350. Минько В. М. Аттестация рабочих мест по условиям труда – основа управления профессиональными рисками: доклад. 2011. 4 с. URL: <https://ohranatruda.ru/news/files/Minko.pdf>

351. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН від 16.12.1966 р. URL: www.rada.gov.ua

352. Мірко А. Коли необхідно проводити атестацію робочих місць та що при цьому варто знати? URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=10125>

353. Мірошніченко О. В. Доповідь виконавчого віце-президента Конфедерації роботодавців України «Про стан промислової безпеки та охорони праці». *Парламентські слухання* від 17.11.2010 р. URL: http://static.rada.gov.ua/zakon/skl6/11session/par_sl/sl1711110.htm

354. Міщук М. О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Адвокат*. 2013. № 1. С. 29-32.

355. Могильний О. М. Аграрний ринок праці: функціональні особливості та їх соціально-економічні наслідки для населення. *Економіка АПК*. 2013. № 12. С. 5-12.

356. Модельный закон о социальном партнерстве: постановление Межпарламент. Ассамблеи государств-участников СНГ от 16.11.2006 г. №27-14. URL: http://uazakon.com/documents/date_b0/pg_gwcnxq.htm.

357. Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России: учеб. Москва: Норма, 2003. 640 с.

358. Моляко В. А. Психологические последствия Чернобыльской катастрофы. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України: у 12 т. / за ред. В. О. Моляко. Т. 12. Вип. 12. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 8-21.

359. Морейн И. Б. Перевод на другую работу: моногр. Москва: Юрид. лит., 1965. 208 с.

360. Москальова В. М. Охорона праці: Інтерактивний комплекс навчально-методичне забезпечення. Рівне: НУВГП, 2009. 399 с.

361. Мурзова Л. В., Сиднина В. Л. Инерционные и инновационные характеристики системы трудовых отношений. *Вестник СГТУ*. 2007. № 2(25). С. 190-193.

362. Мусиченко О. Зрозумілість і чіткість закону як складова частини принципу правової визначеності в практиці Європейського суду з прав людини. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. №1/2. С. 149-154.

363. Муцинов Г. В. Хозяйственная реформа и локальное регулирование труда на промышленном предприятии. *Хозяйственная реформа, труд и право*. Москва: Изд-во Юрид. лит., 1969. С. 69-77.

364. На підтримку Сеульської декларації. *Охорона праці*. 2011. № 3. С. 7.

365. Нагребельний В. П. Публічно-правове регулювання банківської діяльності в Україні в умовах євроінтеграції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2015. 208 с.

366. Нартова-Бочавер С. К. Человек суверенный: психологическое исследование субъекта в его бытии: моногр. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2008. 400 с.

367. Наумчук М. Судова практика у трудових спорах формується таким чином, щоб забезпечити баланс інтересів працівника і роботодавця. Ми розуміємо, що суспільство очікує від нас саме таких підходів. URL: http://www.sc.gov.ua/ua/golovna_storinka/sudova_praktika_u_trudovih_sporah_formujetsja_takim_chinom_cshob_zabezpechiti_balans_interesiv_praci.html.

368. Національна економіка: навч. посіб. / В. І. Мельникова [та ін.]. Київ: Центр учб. літ., 2011. 248 с.

369. Національний профіль з безпеки та гігієни праці Україна. Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращання умов праці і подолання незадекларованої праці». Червень, 2018. 210 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627040.pdf

370. Немецкий порядок в охране труда. *Промышленная экологическая безопасность и охрана труда*. 2014. № 7 (93). URL: <https://prominf.ru/article/nemeckiy-poryadok-v-ohrane-truda>

371. Новий тлумачний словник української мови: в 3-х т. / укл. В. Яременко, О. Сліпущко. Київ, 2003. Т. 3. 864 с.

372. Нові рамки стратегічних стосунків Європи з охорони праці на 2014-2020 роки (23.06.2014): *Державна електронна бібліотека з питань безпеки виробництва, охорони та гігієни праці*. URL: <http://www.oplib.org.ua/Lists/news/DispForm.aspx?ID=34>

373. Новіков В. Потенціал стабільної соціальної політики. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 1. С. 31-35.

374. Новікова О. Ф. Соціальна орієнтація економіки: моногр. Донецьк: [Б.в.], 2009. 220 с.

375. Носіков О. Чи необхідна атестація робочого місця за умовами праці? *Кадрове діловодство*. 2017. №14 (146). URL: <http://kadrhelp.com.ua/chy-neobhidna-atestaciya-robochuh-misc-za-umovamy-praci>

376. Нурғалиева Е. Н. Стратегия модернизации трудового законодательства Республики Казахстан. URL: <http://www.enu.kz/downloads/novosti-enu/nurgalieva-en.doc>.

377. Об охране труда: Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 г. №356-З. *Национальный реестр прав. актов Республики Беларусь*. 2008. №158. 2/1453.

378. Олексюк Т. І. Зарубіжний досвід локального правового регулювання охорони праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 3. С. 104-108.

379. Олійник К. М. Теоретичні підходи до визначення сучасного поняття трудового договору в умовах демократизації трудових правовідносин. *Діяльність органів публічної влади щодо забезпечення стабільності та безпеки суспільства*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 21-22 трав. 2015 р.) / за ред.: А. М. Куліша, М. М. Бурбики, О. М. Рєзніка. Суми: Вид-во СумДУ, 2015. С. 212-216.

380. Оніщенко Н. В. Психологічні наслідки надзвичайної ситуації. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. № 14(2). С. 253-261.

381. Орлова О.В. Государственно-правовое регулирование институтов гражданского общества. *Право и государство: теория и практика*. 2017. № 9. С. 30-35.

382. Осипцова Ж. П. Трудовой договор в ФРГ. *Государство и право*. 1996. № 2. С. 119-128.

383. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. №2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. №4. Ст. 141.

384. Основи охорони праці / за ред. М. П. Купчика. Київ: Основа, 2000. 416 с.

385. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова, Л. А. Егошина и др.; отв. ред. Т. Ю. Коршунова. Москва: Изд-во Ин-та законодат. и сравнит. правоведения при Правительстве РФ, 2015. 84 с.

386. Охорона праці в Україні: збірник / упоряд. А. В. Довбня. Київ: Юрінком Інтер, 1999. 400 с.

387. Павлисова Т. Е. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития. *Юридические исследования*. 2017. № 7. С. 55-71.

388. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.

389. Паньков Д. А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 210 с.

390. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2004. 202 с.

391. Парпан Т. В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які працюють на дому. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3. С. 275-282.

392. Парпан Т. В. Проблеми удосконалення законодавства про зміну істотних умов праці у проекті Трудового кодексу України. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2013. № 57. С. 248-254.

393. Парпан Т. В. Співвідношення понять: «зміна умов трудового договору» та «переведення на іншу роботу». *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 1. С. 118-121.

394. Пашерстник А. Е. Право на труд. Очерки по советскому праву: моногр. Москва: АН СССР. 1951. 231 с.

395. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики): моногр. Ленинград: ЛГУ, 1966. 231 с.

396. Пенсія за віком на пільгових умовах: роз'яснення ДФС від 09.04.2018 р. *Вісник. Офіційно про податки. Дебет-Кредит*. URL: <https://news.dtkr.ua/labor/pensions/47811>

397. Перелік виробництв, професій та посад, робота на яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування у зв'язку з небезпечними і шкідливими умовами праці, затв. постановою Держкому РМ СРСР з праці та соціальних питань та президіумом ВЦРПС від 07.01.1977 р. № 4/П-1. URL: https://dnaop.com/html/1246/doc-%D0%9D%D0%9F%D0%90%D0%9E%D0%9F_0.00-2.03-77/

398. Пилаєва В. М. Адміністративно-правові засади забезпечення транспарентності в діяльності органів виконавчої влади в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2017. 245 с.

399. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: моногр. Львів: Вид. центр Львів. Нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.

400. Пістун І. П. Охорона праці: практикум. Суми, 2000. 207 с.

401. Погрібний С. О. Поняття цивільно-правового регулювання суспільних відносин. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2006. № 33. С. 25-37.

402. Полєнова В. Проведення атестації на новоствореному підприємстві. *Роз'яснення начальника відділу з питань експертизи умов праці Управління Держпраці у Полтавській області* від 23.04.2016 р. URL: <http://reporter.pl.ua/blogy/avtory/tdizpp-v-poltavskij-obl/23494-provedennja-atestatsiyi-na-novostvorenomu-pidprijemstvi>

403. Положение об условиях труда надомников: утвержд. постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 г. №2 275/17-99. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>

404. Пономарёва Т. М. Выражение требований работодателя в локальных правовых нормах. *Вестник Омской юридической академии*. 2016. № 1(30). С. 38-41.

405. Порядок атестації лабораторій на проведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу: наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 29.05.2018 р. № 784/1012. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE32357.html

406. Порядок атестації робочих місць у вимірювальних лабораторіях: наказ Держводгоспу від 23.02.2009 р. № 31. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN44795.html

407. Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 р. № 16 (станом на 25.08.2018 р.). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0058-98>

408. Порядок здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці: проект наказу Міністерства соціальної політики України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT2868.html

409. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п>

410. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07>

411. Потопахіна О. М., Ситніков Д. М. Право на безпечні й здорові умови праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. Вип. 16(1). С. 138-141.

412. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення доповнень до Цивільного кодексу України (щодо обмеження санкцій стосовно фізичної особи, яка прострочила виконання грошового зобов'язання)» від 27.11.2014 р. URL: w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1042&skl=9

413. Правила проведення обов'язательної періодическої аттестации производственных объектов по условиям труда: приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.12.2015 г. № 1057. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012743>

414. Право соціального забезпечення в Україні: підручн. / за заг. ред.: С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. 434 с.

415. Правова позиція Битяка Ю. П., Жернакова В. В., Сільченка С. О. щодо застосування норм права у спорах про оскарження припинення виплати особам пенсій, що були призначені за віком на пільгових умовах зі зниженням пенсійного віку. URL: www.vasu.gov.ua/

416. Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 382 с.

417. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства. *Право України*. 2009. № 3. С. 14-21.

418. Про використання ядерної енергії та радіаційний захист: Закон України від 08.02.1995 р. № 39. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 12. Ст. 81.

419. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14.05.1992 р. № 2343-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 31. Ст. 440.

420. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 р. № 4005-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. №27. Ст. 218.

421. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. №1105-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №46, 47. Ст. 403.

422. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України від 01.07.2010 р. № 2411-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 40. Ст. 52.

423. Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями: наказ Міністерство соціальної політики України від 14.02.2018 р. № 207. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18>

424. Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. №336. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/FIN11827.html

425. Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 р. № 241. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>

426. Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

427. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 р. № 248. *Офіційний вісник України*. 2014. № 41 Ст. 1098.

428. Про затвердження Загальних вимог стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників: наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 25.01.2012 р. № 67. *Офіційний вісник України*. 2012. № 19. Ст. 716.

429. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки: Закон України від 04.04.2013 р. № 178-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/178-18>.

430. Про затвердження Методологічних положень з організації державного статистичного спостереження «Умови праці на підприємствах»: наказ Держслужби статистики України від 23.12.2011 р. №395. URL: http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_340.pdf

431. Про затвердження Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 10.10.2001 р. № 1320. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1320-2001-п>

432. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці

неповнолітніх: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94/>

433. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 р. № 256. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94/conv> [Чин. частково].

434. Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-п>

435. Про затвердження переліку робіт із важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці: постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2005 р. № 576. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2005-п>

436. Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки: постанова Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 р. № 1107. *Офіційний вісник України*. 2011. № 84. Ст. 3077.

437. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру: постанова Кабінету Міністрів України від 22.03.2001 р. № 270. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270-2001-п>

438. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337 р. Урядовий кур'єр.2019. № 85.

439. Про затвердження Правил технічної експлуатації наземних засобів радіотехнічного забезпечення в цивільній авіації України: наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 08.05.2007 р. № 381. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0705-07>

440. Про затвердження програми підвищення безпеки праці на вугледобувних та шахтобудівних підприємствах: постанова Кабінету Міністрів України від 29.03.2006 р. № 374. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/374-2006-п>

441. 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 24.06.2016 р. № 461. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/461-2016-п>

442. Про затвердження Технічного регламенту безпеки машин: постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 р. № 62. *Офіційний вісник України*. 2013. № 9. Ст. 344.

443. Про затвердження Технічного регламенту безпеки обладнання, що працює під тиском: постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.2011 р. № 35. *Офіційний вісник України*. 2011. № 5. Ст. 246.

444. Про затвердження Типового положення оцінки умов праці на робочих місцях і порядку застосування галузевих переліків робіт, за які можуть встановлюватись доплати робітникам за умови праці: постанова Держкомпраці і ВЦРПС від 03.10.1986 р. № 387/22-78. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v2-78400-86>

445. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 р. № 255. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04>

446. Про імплементацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.09.2014 р. № 847-р. *Офіційний вісник України*. 2014. № 77. Ст. 2197.

447. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.01.2015 р. № 3356-ХІІ. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

448. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст. 540.

449. Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням: Указ Президента України від 13.07.2001 р. № 515/2001. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/515/2001>

450. Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290: постанова Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 р. № 679. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/679-2003-п>

451. Про обчислення стажу, який дає право на пенсію за віком на пільгових умовах. *Електронне видання «УТЕКА» для керівників і бухгалтерів із практичною інформацією щодо неврегульованих та спірних питань*. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/Ob-ischislenii-stazha-dayushhego-pravo-na-pensiyu-ro-vozrastu-na-lgotnyx-usloviyax>

452. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25.06.1991 р. № 1264-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 41. Ст. 546.

453. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №49. Ст. 668.

454. Про поводження з радіоактивними відходами: Закон України від 30.06.1995 р. № 255/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 27. Ст. 198.

455. Про порядок безкоштовної видачі молока чи інших рівноцінних харчових продуктів робітникам та службовцям, зайнятим зі шкідливими умовами праці: постанова Держкомпраці і ВЦРПС від 16.12.1987 р. № 731/П-13. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0731400-87>

456. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Дебет-Кредит (Галицькі контракти)*. 2008. № 29. Ст. 279.

457. Про проведення парламентських слухань на тему: «Про стан промислової безпеки та охорони праці»: постанова Верховної Ради України від 15.06.2010 р. № 2321-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2321-17/conv>

458. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

459. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

460. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

461. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 р. № 2148-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>

462. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 18.01.2011 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

463. Про соціальні послуги: Закон України від 19.06.2003 р. № 966-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 358.

464. Про стан соціально-демографічної ситуації, охорони здоров'я і ринку праці в Україні: рішення Ради Національної безпеки і оборони України від 29.12.2009 р. *Офіційний вісник України*. 2009. № 101. Ст. 3519.

465. Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006-2011 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.05.2006 р. № 269-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/269-2006-p>

466. Проект ТК України від 27.12.2014 р. №1658 (підготовлений до 2-го читання 24.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

467. Профсоюзы из 9 стран обсудили проблемы в области охраны труда. *Беларускі час: Газета Федэрацыі прафсаюзаў Беларусі*. URL: <http://belchas.by/news/profsoiuzy-iz-9-stran-obsudili-problemy-v-oblasti-okhrany-truda.html>

468. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права: моногр. Харьков: Вищ. шк., 1982. 150 с.

469. Процевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: моногр. Харків: Вид-во ХНАДА, 2012. 332 с.

470. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: моногр. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.

471. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа формування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. №6. С. 101-105.

472. Процевський О. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. *Право України*. 2011. № 2. С. 223-233.

473. Прудивус В. О. Кваліфікація та продуктивність праці працівника і переважне право на залишення на роботі при вивільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. *Наукові записки ХЕПУ. Серія «Право»*. 2009. № 1(7). С. 64-67.

474. Прудников В. А. Зміст трудового договору в сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2014. 228 с.

475. Пряженников М. О. Изменения в трудовом праве через призму развития локального правового регулирования. *Россия и АТР*. 2015. № 4(90). С. 110-120.

476. Пузанова В. В. Условия труда и их изменение: юридический и психологический контекст. *Psychological Health*. 2018. № 1(1). С. 35-46.

477. Пузирний В. Ф. Право на належні, безпечні і здорові умови праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 19-21.

478. Пчолкін В. Д. Шляхи вдосконалення діяльності ОВС щодо протидії кіберзлочинності. Актуальні питання розслідування кіберзлочинів: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10 груд. 2013 р.). Харків: Вид-во ХНУВС, 2013. С. 37-41.

479. Пьянов Н. А. Государственно-правовое регулирование: понятие и стадии. *Сибирский юридический вестник*. 1999. № 2. С. 4-9.

480. Рабинович П. М. О юридической природе целей правовых актов. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1971. № 5. С. 28-35.

481. Рабинович П. М. Проблемы теории законности развитого социализма: моногр. Львов: Вищ. шк., 1979. 204 с.

482. Рабінович П., Венецька О. Міжнародні стандарти прав людини: загальні ознаки, класифікація. *Антропологія права: філософський та юридичний виміри (стан, проблеми, перспективи)*: статті учасників Восьмого Міжнар. «круглого столу» (м. Львів, 7-8 груд. 2012 р.). Львів: Галицький друкар, 2013. С. 408-417.

483. Разработка методики интегральной оценки условий труда на рабочем месте с учетом комплексного воздействия производственных факторов с различными классами вредности (гигиеническая оценка условий труда, оценка травмобезопасности, оценка обеспеченности СИЗ) на основе автоматизированной обработки данных: отчет о НИР (заключ.) / ЗАО «Клинский институт охраны и условий труда «ОЛС-комплект»; рук. Косырев О.А.; исполн.: Косырев О.А., Вихров С.В., Иванов В.В. [и др.]. Клин, 2008. 102 с.

484. Ранцев Н. В. Аттестация рабочих мест по условиям труда и оценка рисков в управлении охраной труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2010. 137 с.

485. Ревенко Н. Ф., Схиртладзе А. Г., Аристова В. Л. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: учеб. / под общ. ред. Н. Ф. Ревенко. Москва: Высш. шк., 2005. 383 с.

486. Регіональна цільова програма соціального захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, на 2015-2019 роки, затв. Івано-Франківською обласною державною адміністрацією від 19.11.2014 р. № 698. URL: <http://www.if.gov.ua/files/image1417012570.pdf>

487. Рекомендація МОП № 164 щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища від 22.06.1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_075.

488. Рекомендація МОП № 197 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці від 15.06.2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_517

489. Рибницький Г. В. Роль та поняття колективного договору в умовах ринкової економіки. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2004. № 25. С. 382-387.

490. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Ю. В. щодо офіційного тлумачення положення ч.2 ст. 233 КЗпП України від 15.10.2013 р. № 9-рп. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13>

491. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 09.07.1998 р. № 12-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 2. Ст. 1209.

492. Рожко Г. Б. О некоторых вопросах проявления власти работодателей России и зарубежных стран в социально-трудовых отношениях. *Власть*. 2014. № 1. С. 125-128.

493. Рожкова М. А. Юридические факты гражданского и процессуального права: соглашения о защите прав и процессуальные соглашения: моногр. Москва: Статут, 2009. 332 с.

494. Роз'яснення вимог порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці: Управління Держпраці у Кіровоградській області. URL: <http://kr.dsp.gov.ua/index.php/908-010216vimog-atestac-rab-misc>

495. Романова Г. В. Подзаконные правовые акты и их реализация: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Казань, 2006. 234 с.

496. Романська О. Аналіз статистичних показників розвитку підприємництва в Україні у 2015 році Національна платформа малого та середнього бізнесу (31 січня, 2017). URL: <http://platforma-msb.org/analiz-statystychnyh-pokaznykiv-rozvytku-pidpryyemnytstva-v-ukrayini-u-2015-rotsi/>

497. Сабитов А. А. Условия труда: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Омск. гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского. Омск, 2011. 184 с.

498. Саглаєва Н. О. Принципи правового регулювання як самостійна юридична категорія. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 64. 2012. С. 110-116.

499. Салманов А. Г. Охрана праці медичних працівників у системі інфекційного контролю. *Журнал заступника головного лікаря*. 2017. № 3. С. 34-44.

500. Самигуллин В. К. Локальное нормативное регулирование в механизме современного правового регулирования общественных отношений. *Вестник ВЭГУ*. 2015. № 4(78). С. 68-77.

501. Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1976. № 2. С. 38-43.

502. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 6. С. 45-51.

503. Сауткина В. А. Нормотворчество работодателя: рамки, ответственность. *Человек и труд*. 2009. № 12. С. 16-18.

504. Сафарова А. Т. Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2011. Вип. 20, Ч. 1. С. 146-151.

505. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2006. 24 с.

506. Семикіна М. В. Регіональні проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2009. № 16(1). С. 3-10.

507. Семикіна М. В., Бевз З. В. Гармонізація соціально-трудових відносин: методологія оцінки впливових чинників. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. «Економічні науки»*. 2010. Вип. 18(1). С. 106-115.

508. Сенников Н. М. Влияние финансового кризиса на трудовые отношения. *Трудовое право*. 2009. № 1. С. 21-28.

509. Серода О. Г. Атестація робочого місця судді. *Право та інновації*. 2015. № 1 (9). С. 102-107.

510. Сидоренко А. С. До питання диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. 2015. № 3(2). С. 104-107.

511. Сидоренко А. С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження: моногр. Харків: Право, 2014. 197 с.

512. Синенко С. В. Зміна умов трудового договору з працівниками транспорту. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: «Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2013. Т. 4, № 29. С. 92-96.

513. Сичова В. В. Особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 22 с.

514. Січка Л. При ліквідації підприємств та установ необхідно подбати про соціальний захист колишніх працівників, які працювали у шкідливих умовах праці: Управління Держпраці у Закарпатській області. URL: <http://uz.dsp.gov.ua/index.php/diialnist/ekspertyza-umov-pratsi/129-pry-likvidatsii-pidpriemstv-ta-ustanov-neobkhidno-podbaty-pro-sotsialnyi-zakhyst-kolyshnykh-pratsivnykiv-iaki-pratsiuvaly-u-shkidlyvykh-umovakh-pratsi>

515. Скавитин А. В. Методические подходы к управлению текучестью кадров. URL: <http://www.aup.ru/articles/personal/2.html>

516. Словарь русского языка: в 4-х т. / под ред. А. П. Евгеньевой. 3-е изд., стереотип. Москва: Рус. язык, 1985. Т.1: А-И. 696 с.

517. Словарь русского языка: в 4-х т. / ред. кол.: С. Г. Бархударов и др. Москва: ГИС, 1957. Т. 1. 964 с.

518. Словник української мови: в 11 т. / ред. кол.: І.К. Білодід (гол.) та ін. Київ: Перун, 1970. Т.1: А-В. 799 с.

519. Смелов С. А. Некоторые вопросы локального правового регулирования. *Юридическая наука: история и современность*. 2017. № 4. С. 96-100.

520. Соколов А. В., Щербакова И. О. Ценностные ориентации постсоветского гуманитарного студенчества. *Социологические исследования*. 2003. № 1. С. 115-123.

521. 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. 25 с.

522. Соловйов В. М. Поняття і сутність правового регулювання державного управління України. *Університетські наукові записки*. 2007. № 3(23). С. 27-33.

523. Соляник В. М. Отраслевое правовое регулирование условий труда и заработной платы рабочих и служащих в СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1973. 14 с.

524. Социальная политика: учеб. / под общ. ред. Н. А. Волгина. Москва: Изд-во "Экзамен". 2002. 736 с.

525. Соціальна політика та економічна безпека: моногр. / за заг. ред. Є. І. Крихтіна. Донецьк: Каштан, 2004. 336 с.

526. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління: моногр. / заг. ред. В. Ф. Мартиненка. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2009. 252 с.

527. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. Київ: НВЦ НБУВ, 2009. 687 с.

528. Специальная оценка условий труда: критический анализ / [Малаян К. Р., Милохов В. В., Минько В. М., Русак О. Н., Фаустов С. А., Цаплин В. В., Цветкова А. Д.]. *Безопасность жизнедеятельности*. 2014. № 12. С. 3-17.

529. Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я. Додаток 2: постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-п>

530. Справа № 174/721/17. Рішення Вільногірського міського Суду від 12.01.2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/71660638>

531. Справа № 210/455/15-ц. Постанова Апеляційного Суду Дніпропетровської області від 26.04.2018 р. URL: [https://verdictum.ligazakon.net/document/73640443?q=\(210~2F455~2F15%20%D0%A6\)](https://verdictum.ligazakon.net/document/73640443?q=(210~2F455~2F15%20%D0%A6))

532. Справа № 21-307a14. Постанова Верховного Суду України від 16.09.2014 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/>

533. Справа № 2-84/12. Рішення Чернігівського районного Суду від 24.01.2012 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/21926795>

534. Справа № 4938/04. Постанова Верховного Суду України від 06.06.2017 р. URL: http://cct.com.ua/2017/06.06.2017_21-2210_16.htm.

535. Справа № 500/7318/15-а. Постанова Одеського Апеляційного адміністративного Суду від 18.05.2016 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/57782135>

536. Справа № 6-28289св14. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ від 13.05.2015 р. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/VR151057.html

537. Справа № 688/2035/17. Постанова Шепетівського міськрайонного Суду від 17.10.2017 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/69750412>

538. Справа № 730/84/16-ц. Постанова Верховного Суду України від 21.02.2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/72489357>

539. Справа № 740/4828/15-ц. Рішення Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області від 05.02.2016 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/55595500>

540. Справа № 755/4941/16-ц. Постанова Верховного Суду України від 14.12.2016 р. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/VS161181.html.

541. Справа № 758/12194/17. Постанова Апеляційного суду м. Києва від 30.05.2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/74688166>

542. Справа № 758/12913/17. Рішення Подільського районного Суду м. Києва від 26.02.2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/72874288>

543. Справа № 804/1305/18. Дніпропетровський окружний адміністративний суд від 19.03.2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/75138568>.

544. Справа № 804/2806/17. Постанова Верховного Суду від 25.04.2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net>

545. Справа № 820/2416/18. Харківський окружний адміністративний суд від 30.05.2018 р. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/74572488>.

546. Сталий розвиток територіальної громади: управлінський аспект: моногр. [Ю.О.Куц, В.В. Мамонова, О.К. Чаплигіна та ін.]. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2008. 236 с.

547. Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154

548. Сторчак Б. И. Персональные данные в налоговых органах: обработка, защита, борьба с утечками. *Налоговая политика и практика*. 2009. № 6. С. 16-21.

549. Стратегія розвитку малого та середнього підприємництва Черкаської області на період до 2020 року: Проект. 30 с. URL: <http://ck-oda.gov.ua/docs/2017/20032017.pdf>

550. Стратегія упорядкування системи надання пільг окремим категоріям громадян до 2012 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.06.2009 р. № 594-р. *Офіційний вісник України*. 2009. № 42.

551. Субочев В. В. Законные интересы: моногр. / под. ред. А. В. Малько. Москва: Норма, 2011. 496 с.

552. Субочев В. В. Теория законных интересов: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Тамбов, 2009. 57 с.

553. Сугак Е. Безопасность жизнедеятельности. *Охрана труда в строительстве*: учебн. пособие. Москва, 2016. 111 с.

554. Таль Л. С. Очерки промышленного права. Москва: Тип. Г. Лиснера и Д. Собко, 1916. 341 с.

555. Тарасова В. А. Локальное регулирование труда на предприятии. *Советское государство и право*. 1970. № 6. С. 108-111.

556. Тарасова В. А. Локальное регулирование труда на предприятиях. *Советское государство и право*. 1972. № 1. С. 88-94.

557. Тарасова В. А. Предмет и понятие локальных норм права. *Известия высших учебных заведений. Правоведение*. 1968. № 4. С. 93-97.

558. Теория государства и права: учеб. / под ред.: А. С. Пиголкина, Ю. А. Дмитриева. Москва: Изд-во «Высш. образование», 2008. 613 с.

559. Теория права и государства: учебник / В. С. Афанасьев, В. К. Бабаев, В. М. Баранов [и др.]; под ред. В. В. Лазарева. Москва: Право и закон, 2001. 551 с.

560. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 235 с.

561. Тихомиров А. В. Медицинское право: практ. пособ. Москва: Статут, 1998. 442 с.

562. Тихомиров Ю. А. Публичное право: учеб. Москва: БЕК, 1995. 496 с.

563. Тихомиров Ю. А. Государственно-правовое регулирование: основания и пределы. *Журнал российского права*. 2017. № 9(249). С. 5-16.

564. Тихомиров Ю. А. Публично-правовое регулирование: динамика сфер и методов. *Журнал российского права*. 2001. № 5. С. 3-12.

565. Тихомирова О. Г. Адаптивное управление предпринимательскими структурами как открытыми динамическими системами. *Фундаментальные исследования*. 2012. № 9. Ч. 2. С. 495-499.

566. Ткачук К. Н, Гурін А. О., Бересневич П. В. Охорона праці: підруч. Київ, 1998. 320 с.

567. Тлумачний словник української мови: близько 7000 слів / уклад.: Д. Г. Гринчишин, В. Л. Карпова, Л. М. Полюга. Київ: Освіта, 1999. 300 с.

568. Толстой Ю. К. К теории правоотношения. Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1959. 87 с.

569. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда. Сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы /науч. ред.: О. С. Курылева О. С. Москва: Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. 208 с.

570. Томашевский К. Понятие трудовправовой политики гибкозащищенности и ее реализация в Республике Беларусь. *Юстиция Беларуси*. 2011. № 11. С. 52-54.

571. Трахтенберг І. М., Коршун М. М., Чебанова О. В. Гігієна праці та виробнича санітарія: моногр. Київ, 1997. 464 с.

572. Тренінг для членів робочої групи з розроблення таблиці відповідності національного законодавства Директиві Ради 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 р. щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах: проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращання умов праці і подолання незадекларованої праці» (29 листоп. 2017 р.) 80 с. URL: // www.ilo.org/UkraineEUProject

573. Трудовое право и научно-технический прогресс: моногр. / под. ред. С. А. Иванова. Москва: Наука, 1974. 563 с.

574. Трудове право України: Академічний курс: підруч. / за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Вид. дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

575. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособ. / под ред. В. В. Жернакова. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.

576. Трудовое право РФ: учеб. / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. Москва: ООО «Юрайт-Издат», 2008. 672 с.

577. Трудовой кодекс Республики Казахстан: утв. Законом Респ. Казахстан от 15.05.2007 г. №251-III ЗРК. *Ведомости Парламента Респ. Казахстан*. 2007. №9(2490). Ст. 65.

578. Трудовой кодекс Российской Федерации, утв. Федерал. Законом РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ. *СЗ РФ*. 2002. №1. Ч. I. Ст. 3.

579. Трюхан О. А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект. *Альманах міжнародного права*. 2016. Вип. 14. С. 60-70.

580. Угода про співробітництво в галузі охорони праці від 09.12.1994 р. *Офіційний вісник України*. 2007. № 89. Ст. 3295.

581. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 97. Ст. 190.

582. Узагальнення причин скасування Вищим адміністративним судом України Верховним Судом судових рішень Житомирського апеляційного адміністративного суду в 2016 році: *Судова статистика та аналітика*. URL: <http://zaas.gov.ua/sudova-statystyka-ta-analika/uzahalnennia-sudovoi-praktyky/1525-uzahalnennia-prychyn-skasuvannia-vyshchym-administratyvnym-sudom-ukrainy-verkhovnym-sudom-sudovykh-rishen-zhytomyrskoho-apeliatsiinoho-administratyvnoho-sudu-v-2016-rotsi.html>

583. Україна в 2010 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально економічного розвитку: моногр. / за заг. ред. А. В. Єрмолаєва. Київ: НІСД, 2010. 528 с.

584. Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці для України на період 2016-2019 роки. URL:

http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177

585. Українець С. Я. Доповідь заступника голови Федерації профспілок України «Про стан промислової безпеки та охорони праці»: *Парламентські слухання* від 17.11.2010 р. URL: http://static.rada.gov.ua/zakon/skl6/11session/par_sl/sl1711110.htm

586. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: моногр. / за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. Київ: КНЕУ, 2006. Т. 2. 592 с.

587. Управління охороною праці: навч. посіб. / К. Н. Ткачук, Я. О. Мольчак [та ін.]. Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011. 288 с.

588. Фалькина Т. Ю. Формы реализации права и механизм их осуществления: автореф. дис. ... канд. юрид. наук:12.00.01. Нижний Новгород, 2007. 25 с.

589. Федорец 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>

590. Фейгельман Н. В. Реструктуризация и перепрофилирование: исследование факторов развития промышленного предприятия. *Известия Тульского государственного университета. Серия: Экономические и юридические науки*. 2016. № 1-1. С. 180-186.

591. Фомін С. Проблеми розвитку економіки України в умовах глобалізації та роль держави. *Дослідження світової політики*. 2009. Вип. 48. С. 208-232.

592. Фоміна О. О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудових відносин ринкового типу. *Вісник економічної науки України*. 2009. № 1(15). С. 173-177.

593. Фоміна О. О. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності. *Вісник Донецького національного університету*

економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. «Економічні науки». 2013. № 3. С. 46-56.

594. Форманюк В. В. Поняття та види локальних нормативно-правових актів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2013. 180 с.

595. Форманюк В. В. Реалізація локальних нормативно-правових актів. *Актуальні проблеми держави і права.* 2012. Вип. 68. С. 184-189.

596. Француз А. А. Адміністративно-правове регулювання охорони праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07; Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна». Київ, 2016. 206 с.

597. Хвесик М. А., Степаненко А. В. Екологічна криза в Україні: соціально-економічні наслідки та шляхи їх подолання. *Економіка України.* 2014. № 1. С. 74-86.

598. Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2005. 294 с.

599. Хныкин Г. В. Разработка и принятие локальных актов о труде. *Трудовое право.* 1998. № 3. С. 91-93.

600. Христинченко Н. П. Принципи відкритості у діяльності органів виконавчої влади: проблеми реалізації. *Наше право.* 2013. № 7. С. 47-52.

601. Хромей В. В. Конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Ужгород, 2016. 249 с.

602. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. №435-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. №40-44. Ст. 356.

603. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV (в ред. від 28.08.2018 р.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n7990>

604. Цимбалюк М. Суспільно буттєва рівновага та онтологія справедливості. *Право України.* 2011. № 2. С. 212-219.

605. Черкасов Г., Громов Ф. Условия труда: анализ и пути совершенствования: моногр. Москва: Профиздат, 1974. 176 с.

606. Черничук Л. В. Стохастичність соціально-економічних наслідків виробничого травматизму в Україні. *Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. «Економічні науки»*. 2014. Вип. 27. С. 192-201.

607. Чернишова О. О. Державно-правове регулювання у сфері інформатизації. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2013. № 4. С. 165-167.

608. Черноруцкая И. М. Расширение локального и индивидуального регулирования трудовых правоотношений. *Право и демократия*. 1990. Вып. 3. С. 71-77.

609. Чи відноситься робота на комп'ютері до шкідливих умов праці? Чи підлягає проведенню атестації за умовами праці таке робоче місце? *Газета Рівненської міськ. ради «7 днів»*. URL: <http://7d.rv.ua/iplus/2017-08-14/chy-vidnosytsya-robot-na-kompyuteri-do-shkidlyvyh-umov-praci-chy-pidlyagaye>

610. Чиканова Л. А. Изменение условий трудового договора (перевод на другую работу, перемещение). *Хозяйство и право*. 2009. № 9. С. 41-51.

611. Чиркин В. Е. Современная концепция публичной власти. *Российский журнал правовых исследований*. 2015. № 2 (3). С. 73-82.

612. Что такое МОТ? Чем она занимается? Москва: Изд. бюро МОТ в Москве, 2000. 149 с.

613. Шабанов Р. И. Право на занятость в системе социальных прав человека. *Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества: тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти Н.Г. Юркевича (г. Минск, 20-21 апр. 2018 г.) / редкол.: О. Н. Здрок (отв. ред.) [и др.]*. Минск: Изд-во БГУ, 2018. С. 408-410.

614. Шайхутдинова Н. П. Функции локальных нормативных актов трудового права. *Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право»*. 2014. № 3. С. 209-212.

615. Шамшина И. И. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Восточноукр. нац. ун-т им. В.И. Даля. Луганск, 2002. 188 с.

616. Шаповал В. М. Сучасний конституціоналізм: моногр. Київ: Юрінком Інтер, 2005. 560 с.

617. Шарифуллин В. Р. Частно-правовое регулирование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Казань, 2006. 32 с.

618. Швидкий І. І. Принципи правового регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС. *Форум права*. 2008. № 2. С. 473-475.

619. Шебанова А. И. Достойный труд: признаки, содержание и гарантии его обеспечения. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 2-6.

620. Шегда А. В., Литвиненко Т. М., Нахаба М. П. Економіка підприємства: моногр. Київ: Знання-Прес, 2001. 335 с.

621. Шедяков В. Е. Развитие социального партнерства в контексте постиндустриальных трансформаций трудовых отношений. *Экономика Украины*. 2012. № 10. С. 80-91.

622. Шейндлин Б. В. Сущность советского права: моногр. Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1959. 139 с.

623. Шиткина И. С. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в акционерном обществе. *Хозяйство и право*. 1997. № 9. С. 82-103.

624. Шишко Г. Б. Правовое регулирование труда инвалидов, работающих в домашней форме. *Проблемы обеспечения прав инвалидов и иных лиц, нуждающихся в дополнительной социальной защите*: сб. материалов «круглого стола» (г. Минск, 26 декаб. 2017 г.) / редкол.: Г. А. Василевич [и др.]. Минск: Изд-во БГУ, 2018. С. 102-111.

625. Шпагин А. Е. Локальный правотворческий процесс в трудовом коллективе. *Вестник Ленинградского государственного университета. Серия № 6 «История КПСС, научный коммунизм, философия, право»*. 1989. Вып. 3. С. 85-89.

626. Шрамко О. В. Порівняльний аналіз систем атестації робочих місць в країнах колишнього СРСР. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.).* Харків, 2017. С. 352-354.

627. Штринева Т. И. Современные принципы трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Санкт-Петербург, 2001. 25 с.

628. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права.* 2011. Вип. 57. С. 305-310.

629. Шульженко І. В. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою. *Право України.* 2007. № 4. С. 71-74.

630. Шумна Л. П. Поняття та види соціальної підтримки. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО».* 2011. Вип. 17. С. 119-125.

631. Щеколдина М. В. Аттестация рабочих мест по условиям труда как важнейший элемент системы управления охраной труда в организации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2008. 142 с.

632. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. / за ред. В.С. Венедиктова. Київ: Істина, 2008. 384 с.

633. Що необхідно зробити для завершення атестації робочих місць?: роз'яснення Управління праці та соціального захисту населення. Теплицька районна державна адміністрація Вінницької області. URL: http://www.teplykrda.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=61242016-12-22-08-48-13&catid=165:2013-06-04-08-10-09&Itemid=190

634. Щодо державної експертизи умов праці: Консультація Міністерства соціальної політики України, Відділ регулювання умов та експертизи праці. *Праця і зарплата.* 2015. № 13 (929).

635. Юрина Н. М. Аттестация рабочих мест: учеб. пособ. Белгород: Изд-во БТГУ, 2006. 189 с.

636. Юшко А. М. Переведення чи зміна істотних умов праці? *Право України*. 1998. № 5. С. 68-73.

637. Юшко А. М. Удосконалення правових гарантій працівників при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. Вип. 27. С. 628-638.

638. Явич Л. С. Советское право – регулятор общественных отношений в СССР: моногр. Сталинабад: Изд-во ТГУ, 1957. 168 с.

639. Явич Л.С. Общая теория права: моногр. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1976. 286 с.

640. Як Держпраці контролюватиме якість проведення атестації робочих місць. *Дебет-Кредит*. 2016. 2 груд. URL: <https://news.dtkct.ua/law/inspections/41403>

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

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

643. Яковлев О. А. До питання матеріального стимулювання працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2017. № 25. С. 73-76.

644. Яковлев О. А. До питання про зміст колективного договору в контексті умов праці. *Публічне та приватне право*. 2018. № 3. С. 47-53.

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

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

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

648. Яковлев О. А. Права працівників на охорону праці під час роботи. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. №1. С. 201-207.

649. Яковлев О. А. Правове регулювання відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. №2. С. 187-193.

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

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

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

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

654. Яковлев О. А. Профспілки на захисті трудових прав працівників: проблемні аспекти та негативні тенденції. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2010. Вип. 8. С. 170-173.

655. Яковлев О. А. Система і розмір оплати праці як істотні умови праці. *Публічне право*. 2017. № 2 (26). С. 56-60.

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

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

658. Яковлев О. А. Теоретико-правові аспекти участі виробничих бригад у припиненні трудових відносин. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф. (м. Харків, 7-8 жовт. 2011 р.)*. Харків: Кросроуд, 2011. С. 249-252.

659. Яковлев О. А. Теоретико-правові підходи до розуміння поняття "правовий режим". *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.)*. Харків: Право, 2014. С. 207-211.

660. Яковлев О. А. Теоретичні засади розуміння правових режимів регулювання трудових відносин. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 трав. 2013 р.)*. Харків: Право, 2013. С. 302-305.

661. Яковлев О. А. Теоретично-правові аспекти припинення повноважень судді. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5-6 жовт. 2012 р.)*. Харків: Право, 2012. С. 222-225.

662. Яновский К. М. АСУП и локальное правотворчество. *Советское государство и право*. 1976. № 8. С. 123-127.

663. Яременко О. О. Соціальна політика: теоретико-методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації: моногр. Київ: Ін-т економіки та прогнозування НАН України; УІСД ім. О. Яременка, 2006. 480 с.

664. Ярошенко Д. Н. Соотношение свободы труда и права на труд. *Труд и социальные отношения*. 2012. № 10. С. 86-92.

665. Ярошенко О. М. Джерела трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. академія України ім. Я. Мудрого. Харків, 2007. 42 с.

666. Ярошенко О. М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.)*. Харків: Право, 2012. С. 62-69.

667. Ярошенко О. М. Законодавство та локальні нормативно-правові акти у сфері праці: проблема співвідношення. *Проблеми законності*. 2005. Вип. 71. С. 60-66.

668. Ярошенко О. М. Зміни в організації виробництва і праці: погляд з позицій трудового права. *Актуальні питання інноваційного розвитку*. 2011. № 1. С. 90-95.

669. Ярошенко О. М. Місце соціальної держави в трудо-правовому просторі. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 верес. 2013 р.)*. Харків: Право, 2013. С. 108-114.

670. Ярошенко О. М. Місце та роль соціальної держави у соціально-трудовій сфері. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.)*. Харків: Право, 2014. С. 59-62.

671. Ярошенко О. М. Новий Трудовий кодекс України – основне джерело національного трудового права. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук.*

повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків: Право. С. 39-46.

672. Ярошенко О. М. Проблемні питання прийняття локальних нормативно-правових актів у сфері праці. *Проблеми законності*. 2005. Вип. 72. С. 57-64.

673. Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 2(37). С. 131-138.

674. Яцишин В. В., Ладика Р. Б. Сучасні тенденції розвитку парадигми мультиагентного програмування. *Матеріали XIX наук. конф. Терноп. нац. тех. ун-ту ім. І. Пулюя* (м. Тернопіль, 18-19 трав. 2016 р.). Тернопіль: Вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2016. С. 105.

675. Яцкевич І. І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1(11). С. 1-15. URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15yiinpa.pdf>

676. Яцкевич І. І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 4. С. 186-194.

ДОДАТОК

Додаток А

**СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА
ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ*****Наукові праці, які відображають основні результати дисертації:***

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Яковлєв О. А. Правове регулювання трудових відносин у релігійних організаціях: окремі проблемні питання теорії і практики. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 107-114.
10. Yakovlev O. A. Social Human Rights, Between Legal And Real Constitutional Limitations (On The Example Of One Law). *Право та інновації*. № 2. (14) 2016. С. 74-81.
11. Яковлєв О. А. Система трудо-правових пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 124-128.
12. Яковлєв О. А. До питання матеріального стимулювання працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2017. Вип. 25. С. 69-72.
13. Яковлєв О. А. Людиноцентристська парадигма як методологічна засада встановлення умов праці. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2017. № 1 (21) С. 35-40.
14. Яковлєв О. А. Принципи державної політики в галузі охорони праці: погляд правника. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 75-80.
15. Яковлєв О. А. Поняття централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Випуск 6. Том 4. С. 87-90.
16. Яковлєв О. А. Сучасна мета атестації робочих місць за умовами праці в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Випуск 43. Т. 4. С. 89-93.
17. Яковлєв О. А. Соціальний діалог як важливий регулятор умов праці. *Вісник вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2018. № 2. С. 21-25.
18. Яковлєв О. А. Медичні огляди: окремі проблемні питання правового забезпечення. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 23-27.
19. Яковлєв О. А. Нормативно-правові акти, які становлять основу централізованого правового регулювання умов праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 5. С. 169-175.

20. Яковлев О. А. Стан наукової розробки сутності та призначення атестації робочих місць за умовами праці в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 6. С. 181-186.
21. Яковлев О. А. Взаємозв'язок трудового права й економіки та їх вплив на становлення умов праці. *Право і суспільство*. 2018. №6. С. 114-119.
22. Яковлев О. А. Зміст та основні засади соціальної політики держави у сфері праці. *Електронне наукове фахове видання «Юридичний науковий електронний журнал»*. 2018. №6. С.163-166.
23. Яковлев О. А. Суть і правова природа категорії «умови праці». *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2018. № 4. С. 37-42.
24. Yakovliev O. A. The place of incentives of the employee in the system of labor conditions. *Evropský Politický a Právní Diskurz*. 2017. № 4 (1). С. 183-187.
25. Yakovlev A. System and size of remuneration as fundamental labor conditions. *Международный научно-практический журнал «Право и Закон» (Киргизская Республика)*. 2017. № 1. С. 52-56.
26. O.M. Yaroshenko, N.M. Vapnyarchuk, S.V. Lozovoi, G.O. Yakovleva, O.A. Yakovlyev. General Compulsory Medical Insurance: World Experience. *Journal of Advanced Research in Law and Economics Fall 2018 Volume IX, Issue 5(35)*. С. 1829-1838.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дослідження

27. Яковлев О. А. Проблемні аспекти співвідношення загальних та спеціальних норм при розгляді трудових спорів. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22-23 квіт. 2009 р.)*. Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 263-265.
28. Яковлев О. А. Відмова профспілки в наданні згоди на розірвання трудового договору: проблемні питання. *Юридична осінь 2009 року: тези доп. та*

наук. повідомл. міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 13 лист. 2009 р.). Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 404-407.

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

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

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

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

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

34. Яковлев О. А. Визначення людиноцентристської парадигми як підґрунтя встановлення умов праці в сучасних умовах господарювання. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне*

забезпечення : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2017. С. 210-214.

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

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

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

Наукові праці, які додатково відображають результати дисертації:

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

2. Пенсійне забезпечення : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і доповн. Харків : Право, 2017. 308 с.

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

О. М. Ярошенко. Харків : Юрайт, 2018. 260 с.

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

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

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