

СТАН НАУКОВОЇ РОЗРОБКИ СУТНОСТІ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена аналізу наукових розробок щодо сутності та призначення атестації робочих місць за умовами праці в Україні. Здійснено загальний огляд сучасних наукових досягнень у зазначеній сфері. Наведено цитати, які найбільше віддзеркалюють сучасне ставлення науковців до порушеної проблематики. Зроблено висновки щодо стану та перспектив розвитку наукової думки в окресленій сфері.

Ключові слова: атестація робочих місць, умови праці, стан наукової розробки, удосконалення.

Статья посвящена анализу научных разработок относительно сущности и назначения аттестации рабочих мест по условиям труда в Украине. Осуществлено всеобщее обозрение современных научных достижений в указанной сфере. Приведены цитаты, наиболее точно отражающие современное отношение ученых к затронутой проблематике. Сделаны выводы о состоянии и перспективах развития научной мысли в очерченной сфере.

Ключевые слова: аттестация рабочих мест, условия труда, состояние научной разработки, усовершенствования.

The article dwells on the analysis of scientific findings regarding the essence and purpose of workplaces assessment on working conditions in Ukraine. A general review of modern scientific advances in this sphere has been implemented. We have provided quotes that reflects in the best way the contemporary attitude of scientists to the discussed problem. It is concluded on the state and perspectives of the scientific thought development in the outlined sphere.

Key words: work places assessment, working conditions, state of scientific development, improvement.

Вступ. Всесвітня організація охорони здоров'я (англ. World Health Organization, WHO) (далі – ВООЗ) розглядає робоче місце як ідеальну локацію для проведення оздоровчої роботи, адже робоче місце впливає не лише на фізичну, психологічну, економічну та соціальну стабільність робітників, але й на їхні сім'ї, спільноти, а також соціальне здоров'я [1]. Ст. 13 Закону України «Про охорону праці» на роботодавця покладає обов'язок забезпечити функціонування системи управління охороною праці, одним з елементів якої є організація проведення атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживати заходів для усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників [2]. Отже, сьогодні актуальним питанням є аналіз атестації робочих місць за умовами праці на предмет їхньої відповідності сучасним вимогам та потребам.

Атестація робочих місць за умовами праці була предметом дослідження різних науковців, українських, російських, білоруських (здебільшого із країн колишнього Союзу Радянських Соціалістичних Республік (далі – СРСР), оскільки такої процедури не передбачено в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС), у Канаді, Сполучених Штатах Америки, Японії), серед яких: Л. Амелічева, Г. Гончарова, А. Катковський, Л. Лазор, В. Мінько, В. Полінкевич, М. Ранцев, О. Середа, О. Теличко, О. Федорець, І. Шамшина, М. Щеколдіна, окремі аспекти атестації робочих місць розглядали у своїх роботах О. Бурлака, Н. Попова, С. Прилипко, А. Соколова, Г. Чанишева, М. Юрина, О. Ярошенко. На рівні дисертаційного дослідження у 2016 р. це питання висвітлено О. Лакізою.

© ЯКОВЛІВ О.А. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права (Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого)

Варто позитивно відзначити спробу Л. Амелічевої (у співпраці із С. Чернецькою) зробити критичний аналіз визначення поняття «атестація робочих місць за умовами праці» відповідно до сучасних реалій, про що далі буде мова. Окрім того, важливим внеском у розвиток науки трудового права щодо подальшого вивчення проблем охорони праці, зокрема в частині проведення атестації робочих місць, є дисертаційне дослідження кандидата юридичних наук О. Лакізи. Такими, що заслуговують на увагу, вважаємо розроблені ним принципи здійснення атестації робочих місць, формулювання ним функцій атестації робочих місць, а також огляд іноземного законодавства країн колишнього СРСР щодо правового регулювання атестації робочих місць. Вважаємо за потрібне згадати і роботу кандидата економічних наук А. Соколової, яка у 2004 р. здійснила ґрунтовний аналіз дотримання умов праці на аграрних підприємствах України, у результаті чого розробила рекомендації щодо проведення атестації робочих місць у цій галузі господарства. Також варто відзначити роботу російського науковця, кандидата технічних наук О. Федорця, який у своїх дослідженнях проблемам атестації робочих місць саме з погляду технічної їх реалізації приділив багато уваги, надавши низку практичних корисних рекомендацій та зробивши важливі критичні зауваження щодо наявної системи атестації робочих місць у Росії, які через аналогічність порядку здійснення цієї процедури в Україні та Російській Федерації (далі – РФ) протягом тривалого часу актуальні для нас і сьогодні.

Не применшуючи дійсно важливого внеску зазначених науковців у дослідження сутності, підстав, порядку та умов, наслідків здійснення атестації робочих місць за умовами праці, усе ж маємо зазначити, що значна кількість проблемних питань залишилася поза їхньою увагою, особливо враховуючи той факт, що із плином часу на практиці стають більш очевидними ті недоліки, якими супроводжується правове регулювання в цій сфері. Водночас важливим є визначення того вектора, за яким прямує сучасна наукова думка щодо атестації робочих місць за умовами праці в Україні, оскільки, з одного боку, на практиці констатуємо чималу кількість проблем щодо даної атестації, її правових наслідків, з другого боку – у розвинених європейських країнах такої процедури взагалі немає.

Постановка завдання. Враховуючи позитивні здобутки наукових праць зазначених вище вчених, маємо на меті в даному дослідженні встановити стан наукового розроблення питання сутності та призначення атестації робочих місць за умовами праці. Для досягнення поставленої мети маємо вирішити такі *завдання*: 1) здійснити аналіз наукової літератури; 2) виокремити ті погляди, які є найбільш показовими для розглядуваного нами питання; 3) зробити узагальнюючі висновки.

Результати дослідження. Щоби розкрити мету атестації робочих місць за умовами праці, спочатку необхідно розкрити поняття даної атестації. Одразу ж важливо зазначити, що чинне законодавство щодо поняття «атестація робочих місць» вживає два підходи: атестація робочих місць за умовами праці й атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Водночас, на думку Г. Лесенко, атестацію робочих місць за умовами праці разом із заходами щодо оцінювання технічного стану будівель і споруд, оцінювання технічного стану устаткування, оцінювання безпеки технологічних процесів, оцінювання дотримання норм технологічного розміщення обладнання варто включати до більш загального поняття «атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці» [3], яким оперує Закон України «Про охорону праці».

Згідно з Методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць за умовами праці, атестація робочих місць – це комплексна оцінка всіх чинників виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних чинників, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності [4]. О. Лакіза, слушно не погоджуючись із даним визначенням та наводячи визначення, надані в законодавчих актах Республіки Білорусь, Республіки Таджикистан, Киргизької Республіки, Республіки Казахстан, в яких основний акцент робиться на тому, що це система обліку й аналізу, комплексного оцінювання на конкретному робочому місці всіх чинників виробничої сфери, які впливають на працівника, пропонує атестацію робочих місць за умовами праці розуміти як «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» [5, с. 117].

Загалом позитивно оцінюючи дану пропозицію, варто особливо підкреслити те, що вчений пропонує розуміти під атестацією робочих місць за умовами праці саме систему періодичного обліку, оскільки дії з оцінювання чинників робочого середовища, які впливають на праців-

ника, не є розрізненими діями окремих осіб (хоча сьогодні, виходячи із судової практики, що буде подана нижче, воно саме так і є), принаймні вона не повинна бути такою. Це повинна бути саме налагоджена система, в якій задіяні та зацікавлені мають бути як держава, роботодавці, так і працівники, і навіть громадськість. По-друге, варто зауважити, що дуже важливим є зазначення у визначенні того, що атестація робочих місць організовується в роботодавців-фізичних осіб. Незрозуміло, щоправда, О. Лакіза мав на увазі тільки фізичних осіб-підприємців (далі – ФОП) чи фізичних осіб-підприємців разом із фізичними особами, які використовують найману працю без реєстрації як ФОП, тобто працю «домашніх» працівників (кухарка, прибиральниця, особистий водій, охоронник тощо). Наприклад, у РФ спеціальна оцінка умов праці, якою була замінена атестація робочих місць, не проводиться стосовно тих працівників, які працюють у фізичних осіб як «домашні» працівники.

Загальною декларацією прав людини закріплюється вимога, відповідно до якої будь-яка людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці (ч. ч. 1–3 ст. 23) [6], а в Конвенції про гідну працю домашніх працівників Міжнародна організація праці (далі – МОП) зобов'язує всі держави-члени Конвенції вживати заходів для забезпечення того, щоби домашні працівники мали справедливі умови зайнятості, а також гідні умови праці і, якщо вони проживають у будинку, гідні умови життя, і повагу роботодавця до їхнього приватного життя (ст. 6); поступово вживати законодавчих заходів для забезпечення того, щоби кожен домашній працівник мав право на безпечне й здорове робоче середовище, з урахуванням специфіки хатньої роботи, для гарантування безпеки та гігієни праці (ст. 13) [7]. Зважаючи на зазначені вимоги міжнародних документів, варто погодитися із пропозицією А. Бартківа, що «поряд із загальнорегламентованими законодавцем обов'язками така категорія роботодавців повинна надавати адекватні умови праці. На практиці, у багатьох випадках домашні працівники, виконуючи свої трудові обов'язки, використовують, зокрема, сильні миючі засоби, які надають їм роботодавці. В той же час вони не отримують спеціальної уніформи, що повинна захищати їх від шкідливого впливу цих засобів на здоров'я. Саме тому потрібно передбачити нормативно закріплену вимогу, яка полягає в тому, що роботодавець зобов'язаний забезпечити безпеку і нормальні умови на робочому місці, головним чином: стежити за чистотою, вентиляцією, освітленням, прийнятним мікрокліматом, забезпечувати працівників спеціальною уніформою (якщо таке потрібно), питною водою, а також засобами першої медичної допомоги. Окрім цього, роботодавець зобов'язаний визначити правила техніки безпеки щодо приладів і пристроїв, таких як ліфт, підйомники, місця, в яких виділяються шкідливі випаровування або вибухові та вогненебезпечні речовини, парові котли і т.д. Також роботодавець – фізична особа зобов'язаний проінструктувати працівника перед початком виконання обов'язків та надати йому інформацію, яка дозволить уникнути професійних травм і захворювань, а потім перевірити розуміння працівником проведеного інструктажу та дотримання вимог на практиці. Тобто роботодавець – фізична особа повинен запобігати небезпеці, яка може виникнути при експлуатації обладнання або при контакті з отруйними і радіоактивними речовинами» [8, с. 152–153].

Водночас варто розуміти, що здійснити нагляд і контроль за виконанням роботодавцем – фізичною особою своїх обов'язків досить складно, оскільки, як слушно зазначає дослідник цього питання А. Бартків, «такий порядок контролю і нагляду цих органів, на відміну від загального порядку контролю та нагляду за роботодавцями-організаціями, не може в повній мірі бути реалізований, оскільки працівники, які працюють за трудовим договором у роботодавців – фізичних осіб, виконують свої трудові функції в приватних домівках роботодавця, публічний режим яких дозволяє представникам державних органів входити в них з метою реалізації своїх контрольних та наглядових функцій щодо умов праці працівників, виключно за рішенням суду» [8, с. 43]. Саме тому вчений вважає, що «доцільним буде передбачити нормами трудового законодавства право державних інспекторів з охорони праці на огляд домівок роботодавців – фізичних осіб, як об'єкта, в якому здійснює свої трудові функції працівник, проте за попереднім повідомленням та погодженням із роботодавцем. Таке попереднє повідомлення та попередження має виступати особливстю здійснюваних перевірок в силу специфіки місця роботи, що ні в якому разі не повинно розглядатися як порушення норм Конвенції МОП № 81, яка, як і Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», не може бути застосована в даному випадку через те, що досліджувана наймана праця не є об'єктом господарської діяльності» [8, с. 44].

Отже, якщо розглядати атестацію робочих місць як інститут охорони праці, який спрямований на забезпечення здорових та безпечних умов праці, то в такому разі мала б проводитися

і атестація робочих місць домашніх працівників. Тоді б до визначення атестації робочих місць потрібно було б включити «фізичних осіб, незалежно від того, чи зареєстровані вони як ФОП, які використовують найману працю».

Натомість сьогодні така пропозиція, можливо, є передчасною, оскільки в українському суспільстві (і в наукових колах також) атестація робочих місць зазвичай сприймається як процедура, що пов'язана тільки з визначенням шкідливих та небезпечних умов праці. Наприклад, на думку А. Катковського, «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 із небезпечними і шкідливими умовами праці» [9, с. 2]. Російська дослідниця Н. Юрина ще у 2006 р. писала, що «атестація робочих місць за умовами праці є одним з організаційних методів забезпечення безпеки праці, контролю та експертизи умов праці, основою сертифікації підприємств на відповідність вимогам охорони праці. Це система аналізу й оцінки робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів, підтвердження або скасування права надання компенсацій і пільг працівників, зайнятих на важких роботах і на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці» [10, с. 3]. На думку А. Соколової, атестація робочих місць за умовами праці – це дуже важливий і необхідний захід, який дає змогу визначити чинники й причини виникнення несприятливих умов праці, правильно і всебічно ці умови оцінити і підтвердити їхню відповідність вимогам установлених норм і нормативів, обґрунтувати надання пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах, передбачених законодавством [11, с. 17]. За роз'ясненнями посадових осіб Держпраці, атестація має велике соціально-гігієнічне значення, тому що дозволяє своєчасно виявити шкідливі і небезпечні чинники виробничого середовища і трудового процесу, визначити пріоритетні напрями модернізації обладнання та технологічних процесів, розробити і впровадити цілеспрямовані санітарно-гігієнічні та медико-профілактичні заходи, виходячи зі специфіки умов праці на конкретних підприємствах [12]. А на думку О. Лакізи, який не згодний із задекларованою метою атестації робочих місць, її метою має бути узгодження умов трудової діяльності працівників із 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 [5, с. 80].

Водночас сьогодні іноді деякі науковці починають по-іншому дивитися на процес атестації робочих місць. У цьому ракурсі варто зазначити наукову розвідку кандидата юридичних наук О. Середи щодо атестації робочого місця судді в Україні. Так, науковець уважає, що «одночасно з делегуванням обов'язків кожен суддя отримує відповідні права або повноваження, необхідні для якісного та ініціативного виконання покладених на нього обов'язків. Тобто держава, покладаючи на суддю обов'язок із виконання функцій держави, має перед ним зустрічний обов'язок забезпечення йому належних умов праці для належного функціонування всієї судової системи. Від якості атестації робочого місця судді залежить ефективність виконання завдань, що стоять перед ним, з метою підтримання нормального життя людей та існування судових інститутів» [13, с. 103].

Науковець розкриває наявні проблеми, пов'язані з умовами праці суддів: «Саме на голову суду покладається обов'язок із забезпечення робочого місця судді необхідними засобами для здійснення правосуддя. А цього неможливо досягти без створення необхідних умов для належного функціонування суду. Однією із проблем є перебування багатьох будівель суду не в державній власності. Багато з них перебувають у тимчасовому користуванні. Зазначене становище унеможливорює стабільність здійснення правосуддя, оскільки може призводити до постійної зміни місця роботи того чи іншого суду» [13, с. 105]. Також запровадження автоматизованої системи розподілу справ науковець називає проблемним, оскільки вона через технічні причини обтяжує роботу судді: «зазначена програма може кілька тижнів не розподіляти справи одному судді і протягом того ж часу по кілька десятків у день розподіляти іншому. Проблема виникає з визначенням суддів-доповідачів у кримінальних справах, що приходять із районних судів і мають визначені дати розгляду апеляцій. Автоматизована система документообігу під час вибору судді-доповідача не передбачає, що в той чи інший час суддя перебуватиме у відпустці» [13, с. 105]. Вирішити всі ці проблеми, на думку науковця, можна саме завдяки атестації робочого місця судді, тобто, як бачимо, О. Середа до поняття «атестація робочих місць» включає не тільки діяльність із виявлення небезпечних і шкідливих умов праці, але й взагалі оцінку умов праці на відповідність закону, зокрема і стосовно того, щоб працівники (у даному разі – судді) могли якісно виконувати свої обов'язки.

Тому далі науковець наголошує на такому: «Реформування судової системи в Україні має не лише формувати вимоги до суддів, що здійснюють правосуддя, але 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 під час упровадження 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» [13, с. 106].

Отже, маємо констатувати, що сьогодні поступово відбувається «розширення меж» розуміння сутності та соціально-правового значення атестації робочих місць за умовами праці з визначення рівнів шкідливих та небезпечних чинників під час трудової діяльності до «поліпшення умов праці для забезпечення виконання обов'язків». Учені порушують питання про те, що ж саме сьогодні являє собою атестація робочих місць за умовами праці і намагаються надати більш сучасне та точне визначення цьому поняттю, на відміну від того, яке дане в Методичних рекомендаціях № 41.

Важливе, на нашу думку, зауваження зробили Л. Амелічева разом із С. Чернецькою, які слушно зазначили, що в Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. законодавець замість терміна «виробничий ризик» уживає термін «професійний ризик». Саме приналежність підприємства до певного класу професійного ризику є визначальною для розміру його страхового тарифу в соціальному страхуванні під час нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання. Тому, на думку вчених, доцільно було б і в дефініції поняття «атестація робочих місць за умовами праці» використовувати саме той термін, що закріплений у чинному законодавстві. Окрім того, на їхню думку, розглядувана дефініція, закріплена в Методичних рекомендаціях, не відображає деякі важливі ознаки атестації робочих місць за умовами праці, зокрема, ознаку, що пов'язана з одним із важливих завдань її проведення – оцінкою рівня впливу професійного ризику на працівника, ознаку стосовно того, на яких підприємствах її треба проводити, та інші. До того ж вчені слушно зазначають, що така категорія повинна бути визначена не в Методичних рекомендаціях, а в законодавчому акті. Тому вони пропонують внести в гл. XI «Охорона праці» чинного Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) і 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 їхніх фактичних значень від установлених законодавством про безпеку, гігієну праці і виробниче середовище, що періодично і послідовно проводиться на всіх підприємствах незалежно від форми власності та виду їхньої діяльності, результатами проведення яких є розроблення 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-трудових прав [14, с. 8].

Запропоноване Л. Амелічевою та С. Чернецькою визначення є аргументованим, проте зауважимо, що воно є «грозмізким», з одного боку, та таким, що не повноцінно відповідає реальній сучасності, зокрема, вчені знову повертаються в ньому до завузького розуміння атестації робочих місць, наголошуючи на першочерговій меті атестації як ідентифікації шкідливих та (або) небезпечних чинників виробничого середовища. Водночас важливі моменти, які досі не привертали увагу інших вчених, у ньому є достатньо значущими і такими, що потребують урахування (зокрема, що стосується наголосу на професійному ризику).

З усього вищезазначеного можемо зробити такі висновки: низка вчених нині розуміє атестацією робочих місць як діяльність щодо визначення шкідливих та небезпечних умов праці, тоді як останнім часом з'являються думки, відповідно до яких атестація робочих місць є більш широким поняттям, головною метою атестації є перевірка належності умов праці загалом для створення працівникам можливостей для якісного виконання ними покладених на них функцій, без ризи-

ку для здоров'я і життям. Важливими зауваженнями, які зробили сьогодні дослідники питань атестації робочих місць, є те, що: 1) це мають бути не розрізнені дії роботодавця, інспекторів контрольно-наглядових органів та працівника, а це має бути злагоджена система комплексу дій усіх сторін трудових правовідносин для досягнення кінцевої мети, в якій мають бути зацікавлені всі сторони (що сьогодні зовсім не виконується); 2) потрібне розширення меж сутності та призначення атестації робочих місць із визначення рівнів шкідливих та небезпечних чинників для «поліпшення умов праці для якісного виконання покладених на працівника обов'язків»; 3) сучасне визначення атестації робочих місць не враховує впливу професійного ризику на працівників, тим самим роблячи його дещо «відірваним» від внутрішньої сутності та призначення атестації.

Список використаних джерел:

1. WorkplaceHealthPromotion. TheWorkplace: A PrioritySettingforHealthpromotion; 2016. Access mode: http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/ (Access September 9, 2018).
2. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694–XII (у ред. від 20 січня 2018 р.). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
3. Лесенко Г. Атестація, та не та! *Охорона праці* : науково-виробничий журнал. URL: <http://ohoronapraci.kiev.ua/atestatsiya-ta-ne-ta/>.
4. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : постанова Міністерства праці України № 41 від 1 вересня 1992 р. URL : http://www.dozvil.com.ua/new_page_183.htm.
5. Лакіза О. Атестація робочих місць за умовами праці : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 2016. 201 с.
6. Загальна декларація прав людини, ухвалена і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1997. № 5. Ст. 19.
7. Про гідну працю домашніх працівників : Конвенція МОП № 15А (Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers), International Labour Conference, Onehundredth Session, Geneva, 2011. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157836.pdf.
8. Бартків А. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 195 с.
9. Катковський А., Полінкевич В. Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці в галузі лісового господарства агропромислового комплексу України. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Вип. 2. 2015. С. 1–10.
10. Юрина Н. Аттестация рабочих мест : учебное пособие. Белгород : Изд-во БТГУ, 2006. 189 с.
11. Соколова А. Регулювання соціально-економічних умов праці в системі управління її результативністю в аграрних підприємствах : автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.06.01. Київ : Нац. аграрн. ун-т., 2014. 25 с.
12. 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>.
13. Серeda О. Атестація робочого місця судді. *Право та інновації*. 2015. № 1 (9). С. 102–107. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2015_1_17.
14. Амелічева Л., Чернецька 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.