

---

**О. ЛАКІЗА**

*здобувач Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного  
розвитку НАПРН України*



УДК 349.2

## **Умови праці як системне трудо-правове явище**

У статті автором зроблена спроба з'ясувати зміст, розмежувати та виділити основні істотні ознаки таких категорій, як «безпечні» та «здорові» умови праці. Розкриваючи сутність зазначених понять, автор наголошує на тому, що безпечні та здорові умови праці за змістом вужчі, ніж поняття «умови праці» й відносяться до нього як частка до цілого. Аналіз їх співвідношення надав змогу навести авторські визначення та надати нового змістовного наповнення таким важливим категоріям трудового права, як «безпечні» та «здорові» умови праці.

**Ключові слова:** умови праці, безпечні умови праці, здорові умови праці, безпека праці, виробничий фактор, працездатність, непрацездатність.

**Актуальність теми публікації.** Проголосивши у ст. 1 КЗпП України, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників, ні Кодекс, ні Закон України «Про охорону праці», ні інші закони України легальної дефініції терміна «умови праці», а тим більше категорій «безпечні умови праці», «здорові умови праці», «шкідливий виробничий фактор», «небезпечний виробничий фактор», «засоби індивідуального захисту працівників», «засоби

колективного захисту працівників», «стандарти безпеки праці», не дають. У той же час, за ст. 6 Закону України «Про охорону праці» прописано, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства, а отже, на всіх підприємствах, установах та в ор-

ганізаціях, незалежно від їх форм власності, а також роботодавцями – фізичними особами мають бути створені безпечні та нешкідливі умови праці для працівників та максимально виключені шкідливі й небезпечні виробничі фактори, які можуть у ході трудової діяльності створювати безпосередню загрозу для життя та здоров'я осіб, які в силу об'єктивних обставин змушені продавати свою робочу силу.

**Стан дослідження.** Дослідження такої категорії, як «умови праці», неодноразово привертало увагу науковців. Серед них слід виокремити таких, як Л. Ю. Бугров, С. Ю. Головіна, З. Я. Козак, М. В. Молодцов, І. Б. Морейн, В. М. Москальова, Т. В. Парпан, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. І. Цепін, О. М. Ярошенко та ін.

Аналіз категорії «умови праці» з подальшим дослідженням таких її ключових елементів, як «безпечні і здорові умови праці», становить *мету* цієї статті.

**Основний виклад матеріалу.** Визначення терміна, який нас цікавить, зустрічаємо в Додатку 1 до Методичних рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р. №41 [1], та Методологічних положеннях з організації державного статистичного спостереження «Умови праці на підприємствах», затверджених наказом Державної служби статистики України від 23 грудня 2011 р. № 395 [2]: «Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини у процесі праці».

Спробу сформулювати визначення розглядуваної категорії зустрічаємо і у наукових працях. Приміром, І. Б. Морейн займав позицію, що поняття «умови праці» охоплює як обсяг робіт, так і її розподіл (зміни), фізичне навантаження, протипоказання за станом здоров'я (гарячі цехи, підземні роботи, роботи в сирому приміщенні чи при низькій температурі та ін.) [3, с. 40].

О. І. Процевський умови праці пропонує розглядати як сукупність соціальних і виробничих чинників, за наявності яких відбувається процес праці. При цьому до соціальних чинників правознавець відносить розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки тощо, а до виробничих – технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові й інші умови [4, с. 103].

Натомість С. Ю. Головіна, М. В. Молодцов, З. Я. Козак і В. М. Москальова умови праці тлумачать як сукупність чинників (факторів) виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі предметної діяльності [5, с. 133; 6, с. 144; 7, с. 94].

О. І. Цепін наполягає, що «умови праці» – це все, що впливає на робочу силу, на стан працездатності людини безпосередньо на робочих місцях у конкретних трудових організаціях і трудових колективах [8, с. 151].

Л. Ю. Бугров наполягав на розмежуванні категорій «умови праці» та «умови роботи», тому що як перші фігурують правила (вимоги) щодо охорони праці, порядок виконання трудової функції, обсягу роботи тощо, а другими є їх реальне втілення в тому чи іншому процесі праці [9, с. 48]. «Як бачимо,

поняття “умови праці” та “умови роботи” співвідносяться як ціле та частина, що спрямована на конкретизацію основного поняття», – робить висновок Т. В. Парпан [10, с. 15].

Дотримуємось позиції, за якої під умовами праці слід розуміти сукупність соціальних і виробничих факторів, при яких здійснюється трудова діяльність працівника на даному підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи та які впливають на його здоров'я і працездатність. До соціальних факторів належать розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки й інші умови. Виробничими факторами є технічні, санітарно-гігієнічні, виробничо-побутові й інші умови. Умови праці встановлюються законодавством про працю, угодами, колективним договором, а також угодою сторін трудового договору. Умови праці оцінюються згідно з тим, як робоче середовище на робочих місцях, характер роботи, режим роботи і відпочинку відповідають вимогам, встановленим трудовим законодавством у сфері охорони праці працівників.

Для того, щоб всебічно і повною мірою пізнати умови праці як складне правове явище, дослідження не має бути локалізованим, ізольованим, відірваним від соціально-економічних відносин, які складаються в суспільстві. Предмет дослідження слід вивчати в рамках усєї трудо-правової системи забезпечення права громадян на здорові й безпечні умови праці, у взаємозв'язку та взаємозалежності з іншими юридичними явищами. Такий підхід дозволить правильно не тільки сформулювати, а й вирішити завдання дослідження, допоможе зрозу-

міти причини виникнення, розвитку та руху досліджуваного правового явища, сприятиме усвідомленню цілей і способів їх досягнення.

До основних юридично значущих видів умов праці належать: нормальні; здорові; безпечні; важкі; шкідливі.

Для виконання працівниками встановлених норм праці роботодавець зобов'язаний забезпечити нормальні умови для їх трудової діяльності. О. І. Цепін вказані умови визначає як умови, що відповідають певним нормам (медичним, технічним, санітарним, юридичним та ін.), закріпленим у різних правилах, положеннях, стандартах та інших нормативних актах, і забезпечують виконання міри (норми) праці за кількістю і якістю й можливість її перевиконання при творчому ставленні до справи [8, с. 151].

За ст. 88 КЗпП України [11] такими умовами є: а) справний стан спеціально обладнаних транспортних засобів, які застосовуються під час збирання і перевезення побутових відходів; б) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання робіт із збирання та перевезення побутових відходів, їх вчасне постачання; в) вчасне постачання електроенергії, паливно-мастильних матеріалів, газу та інших джерел енергозабезпечення; г) своєчасне забезпечення технічною документацією; д) здорові та безпечні умови праці. Дещо інший, однак принципово схожий, підхід відбитий у ст. 205 проекту ТК України (реєстраційний № 2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) [12], за якою норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних

умов праці, якими вважаються: а) справний стан машин, верстатів і пристроїв; б) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, їх вчасне надання; в) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; г) своєчасне забезпечення необхідною технічною документацією; д) здорові та безпечні умови праці – дотримання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих факторів (шуму, випромінювання, вібрації та інших факторів, що негативно впливають на здоров'я) на робочому місці працівника. Оскільки чинна редакція згаданої норми існує у КЗпП з моменту його прийняття (10 грудня 1971 р.), вона є такою, що не відповідає соціально-економічним змінам, які відбулися в нашій країні за часів незалежності, і потребує суттєвого удосконалення. За сучасних умов господарювання нормальними умовами трудової діяльності працівника, які повинен створити роботодавець, слід вважати: а) справний стан машин, верстатів і пристроїв; б) своєчасне забезпечення технічною документацією; в) належну якість необхідних для виконання роботи матеріалів та інструментів і їх вчасне надання; г) забезпечення виробництва електричної, газової та іншої енергії; д) безпечні й здорові умови праці; е) створення необхідних умов для підвищення професійної кваліфікації та удосконалення навичок працівників; є) інші умови, необхідні для виконання конкретних робіт. Тобто безпечні й здорові умови праці є частиною нормальних умов трудової діяльності та співвідносяться

з останніми як частина та ціле. Таким чином, безпечні й здорові умови праці є необхідною складовою нормальних умов трудової діяльності працівника.

У трудовому праві є давно усталеною теза, що поняття «безпечні і здорові умови праці» за змістом вужче, ніж поняття «умови праці», й таке, що належить до нього як частка до цілого. Тісний нерозривний зв'язок цих понять дозволив О. І. Цепіну зазначити, що під безпечними і здоровими умовами праці слід розуміти виробничі фактори, які безпосередньо забезпечують споживання (використання) робочої сили (здатності до праці) у межах, що дозволяють її нормально відновлювати й розвивати, тобто такі фактори, які безпосередньо забезпечують збереження на можливо більш тривалий період працездатності робітників і службовців при нормальній здатності їх організму до роботи [13, с. 314].

За своїм змістом конструкція «безпеки людини» передбачає, з одного боку, відсутність небезпеки, а з другого – наявність стану захищеності життєво важливих інтересів особистості, від внутрішніх і зовнішніх загроз, посягань і небезпек, свавілля влади, її представників в центрі і на місцях. М. І. Панов і В. П. Тихий роблять висновок, що безпека людини є об'єктивним станом і суб'єктивним відчуттям фізичної, майнової, соціальної (матеріальної), психологічної і моральної захищеності людини її прав і свобод [14, с. 57]. Аналізована безпека людини є невід'ємною властивістю, однією з найважливіших родових ознак державно-організованого суспільства.

У зв'язку з багатобічністю потреб людини виділяють такі види її безпеки: особисту; громадську; кримінологічну;

економічну; соціальну; культурну; екологічну; підприємницьку; інформаційну; трудову; споживацьку. Безпека людини являє собою поняття універсального характеру, що відбиває всі сторони і потреби людської особистості. Трудова безпека полягає у праці в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, у забороні примусової праці та захисту від масового безробіття.

Аналіз співвідношення права людини на безпеку із суміжними правами, проведений В. П. Васьковською, дав їй можливість дійти висновку, що, з одного боку, вони безпосередньо впливають із змісту даного права, з другого – виступають як додаткові засоби, що забезпечують його ефективну реалізацію. Тут право людини на безпеку – це комплексне, узагальнююче, інтегральне право, право на такий правопорядок, за умов якого забезпечуються (гарантуються, охороняються і захищаються) права і свободи людини [15, с. 77].

«Безпека праці – це умова трудового договору як правомірного акта, що визначає систему прав і обов'язків сторін трудового договору (які або узгоджені сторонами трудового договору, або завчасно визначені законами й іншими нормативними актами з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища), реалізація яких повинна забезпечити працездатність, безпечне життя і здоров'я працівників, безпечність виробничого середовища», – робить висновок Л. П. Амелічева [16, с. 129, 130]. Правознавець переконає, що аналізованому явищу притаманні такі суттєві ознаки: а) безпека праці є, як правило, нормативною умовою трудового договору; б) трансформування безпеки пра-

ці в систему прав і обов'язків сторін трудового договору щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці в межах їх правомірної (позитивної поведінки); в) особистий характер безпеки праці, що впливає із особистого характеру трудового договору; г) безпека праці характеризується конкретизацією прав і обов'язків сторін трудового договору, спрямованих перш за все на забезпечення безпечних і здорових умов праці персонального працівника [16, с. 130].

Таким чином, безпечним слід вважати такий стан умов праці, за якого для працівників під час виконання покладених на них трудових обов'язків створено і реалізовано систему організаційних, управлінських і технічних умов для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму та професійних захворювань.

Важливим соціальним та економічним чинником, від рівня якого значно залежать економічні ресурси, фізичний, духовний і моральний потенціал суспільства, є здоров'я. Воно є природним благом людини, яким вона наділяється від народження. О. В. Тихомиров здоров'я оцінює як невід'ємний від особи його носія, невідчужуваний і неотторканий засіб реалізації свобод зовнішньої поведінки індивіда і доступу до користування життєвими благами [17, с. 10].

Стаття 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я пропонує: а) здоров'я розглядати як стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад, а б) охорону здоров'я – як систему заходів, які здійснюються органами державної влади та

органами місцевого самоврядування, їх посадовими особами, закладами охорони здоров'я, медичними та фармацевтичними працівниками і громадянами з метою збереження та відновлення фізіологічних і психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності людини при максимальній біологічно можливій індивідуальній тривалості її життя. Державні, громадські або інші органи, підприємства, установи, організації, посадові особи та громадяни зобов'язані забезпечити пріоритетність охорони здоров'я у власній діяльності, не завдавати шкоди здоров'ю населення і окремих осіб, у межах своєї компетенції надавати допомогу хворим, інвалідам та потерпілим від нещасних випадків, сприяти працівникам органів і закладів охорони здоров'я в їх діяльності, а також виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством про охорону здоров'я.

І. Я. Сенюта право на охорону здоров'я пропонує трактувати як можливість людини використовувати всі соціальні, насамперед державні, засоби, спрямовані на збереження, зміцнення, розвиток та, у випадку порушення, відновлення максимально досяжного рівня фізичного й психічного стану її організму [18, с. 35]. Відповідно до численних міжнародних документів право людини на охорону здоров'я утворює складову частину системи невід'ємних прав людини. Це право включає в себе не лише норми, що безпосередньо присвячені принципам, на яких базуються відносини – лікар і пацієнт, обов'язкові вимоги до системи охорони здоров'я, а й соціальні стандарти «достатнього життєвого рівня».

Держава гарантує всім громадянам реалізацію їх прав у сфері охорони здоров'я шляхом: а) створення розгалуженої мережі закладів охорони здоров'я; б) організації і проведення системи державних і громадських заходів щодо охорони та зміцнення здоров'я; в) надання всім громадянам гарантованого рівня медичної допомоги в обсязі, що встановлюється Кабінетом Міністрів України; г) здійснення державного і можливості громадського контролю та нагляду в сфері охорони здоров'я; д) організації державної системи збирання, обробки і аналізу соціальної, екологічної та спеціальної медичної статистичної інформації; е) встановлення відповідальності за порушення прав і законних інтересів громадян у сфері охорони здоров'я.

Соціально-правовою категорією, яка відбиває здатність людини до праці і визначається рівнем її фізичного й духовного розвитку, станом здоров'я, професійними знаннями, уміннями і досвідом, є працездатність. Якщо у кримінальному чи адміністративному праві стан здоров'я, що призводить до фактичної втрати правосуб'єктності, беруть до уваги, визнаючи особу неосудною, а в цивільному праві за рішенням суду він може бути використаний при визнанні особи обмежено дієздатною чи недієздатною, то у праві трудовому стан здоров'я має зовсім інше навантаження. Йдеться не про стан здоров'я як юридичний факт (що може бути підставою для припинення, наприклад, трудового договору чи переведення на іншу, легшу роботу), а як про одну з характерних ознак суб'єкта трудового права – працівника [19, с. 152].

Б. К. Бегічев працездатність визнає як здатність до трудової діяльності, яка полягає у сукупності фізичних, розумових та емоційних можливостей, що дає змогу працівникові виконувати роботу визначеного обсягу, характеру та якості [20, с. 163]. Тобто працездатність є здатністю людини до активної діяльності, що характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [21]: а) працездатні особи – це особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності, а б) особи працездатного віку – особи віком від 16 років, які не досягли встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [22] пенсійного віку.

Згідно з О. С. Заржицьким й О. С. Козаковим критерієм поділу працездатності на види служить той факт, що сама по собі праця може бути фізичною або інтелектуальною. Втрата інтелектуальної працездатності може мати місце у випадках: втрати цивільної дієздатності; специфічних захворювань, що унеможливають розумову працю; втрати особою здатності до будь-яких рухів. Втрата фізичної працездатності можлива у разі: а) фізичних вад у особи, які заважають їй виконувати певну роботу, але можуть не заважати виконанню інтелектуальної праці; б) втрати цивільної дієздатності; в) досягнення певного віку, коли внаслідок старіння, що призводить до суттєвого зниження продуктивності праці, особа не може виконувати певну роботу [23, с. 99].

У свою чергу, непрацездатність є станом здоров'я (функцій організму) людини, обумовленим захворюванням, травмою тощо, який унеможливує виконання роботи визначеного обсягу, професії без шкоди для здоров'я (п. 1.3 Положення про експертизу тимчасової непрацездатності, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 9 квітня 2008 р. № 189 [24]).

Тимчасова непрацездатність – це непрацездатність особи внаслідок захворювання, травми або з інших причин, що не залежить від факту втрати працездатності (пологи, карантин, догляд за хворим тощо), яка має тимчасовий зворотний характер під впливом лікування та реабілітаційних заходів, триває до відновлення працездатності або встановлення групи інвалідності, а в разі інших причин – до закінчення причин відсторонення від роботи. Під час проведення медичної експертизи з тимчасової втрати працездатності встановлюється факт необхідності надання листка непрацездатності чи іншого документа, що засвідчує тимчасову втрату працездатності у зв'язку з хворобою, травмою, вагітністю та пологами, доглядом за хворим членом сім'ї, хворою дитиною, карантинном, встановленим санітарно-епідеміологічною службою, протезуванням, санаторно-курортним лікуванням, визначаються необхідність і строки тимчасового переведення працівника у зв'язку з хворобою на іншу роботу, приймається рішення про направлення на медико-соціальну експертну комісію для визначення наявності та ступеня стійкого розладу функцій організму, причини, часу настання і групи інвалідності.

**Висновок.** На підставі викладеного зазначимо, що під безпечними умовами праці слід розуміти такий стан, за якого для працівників під час виконання покладених на них трудових обов'язків створено і реалізовано систему організаційних, управлінських і технічних умов для забезпечення недопущення випадків виробничого травматизму та професійних захворю-

вань. У той же час здорові умови праці слід розглядати як умови, що відповідають соціально-економічним, санітарно-гігієнічним і лікувально-профілактичним нормам і правилам, що забезпечують збереження фізичного, психічного і соціального благополуччя працівника в процесі його трудової діяльності, а також його працездатності.

### Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : затв. постановою Міністерства праці України від 01.09.1992 №41 // Укр. Інвест. Газ. – 2008. – №28.
2. Про затвердження Методологічних положень з організації державного статистичного спостереження «Умови праці на підприємствах» : наказ Державної служби статистики України від 23.12.2011 р. №395 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod\\_340.pdf](http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_340.pdf)
3. Морейн И. Б. Перевод на другую работу : монография / И. Б. Морейн. – М. : Юрид. лит., 1965. – 208 с.
4. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа формування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – №6. – С. 101–105.
5. Молодцов М. В. Трудовое право России : учебник / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М. : Норма, 2003. – 640 с.
6. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці : навч. посіб. / З. Я. Козак. – Львів : Б.в., 2003. – 168 с.
7. Москальова В. М. Охорона праці: Інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення / В. М. Москальова. – Рівне : НУВГП, 2009. – 399 с.
8. Трудовое право и повышение качества труда : монография / под ред. С. А. Иванова. – М. : Наука, 1987. – 272 с.
9. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (Некоторые вопросы развития) : монография / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 165 с.
10. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т. В. Парпан ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2004. – 202 с.
11. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
12. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №2902, текст законопроекту від 27.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)
13. Трудовое право и научно-технический прогресс : монография / под ред. С. А. Иванова. – М. : Наука, 1974. – 563 с.
14. Тихий В. Право людини на безпеку (конституційно-правові аспекти) / В. Тихий, М. Панов // Вісн. Конституц. Суду України. – 2000. – №6. – С. 57–61.
15. Васьковська В. П. Право людини на безпеку та конституційно-правовий механізм його забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 / В. П. Васьковська ; Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. – Дніпропетровськ, 2006. – 224 с.
16. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умова трудового договору : монографія / Л. П. Амелічева. – Донецьк : Норд-Прес, ДонНУ, 2010. – 179 с.
17. Тихомиров А. В. Медицинское право: практ. пособие / А. В. Тихомиров. – М. : Статут, 1998. – 442 с.



18. Сенюта І. Я. Право людини на охорону здоров'я та його законодавче забезпечення в Україні (загальнотеоретичне дослідження) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / І. Я. Сенюта ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2006. – 217 с.
19. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видавн. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с.
20. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан : монография / Б. К. Бегичев. – М. : Юрид. лит., 1972. – 248 с.
21. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
22. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.
23. Заржицький О. До питання про визнання особи непрацевдатною / О. Заржицький, О. Козаков // Право України. – 2006. – № 5. – С. 97–100.
24. Про затвердження Положення про експертизу тимчасової непрацевдатності : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 09.04.2008 № 189 // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 51. – Ст. 1716.

*Стаття надійшла до редакції 02.03.2015.*

### **Лакиза О. Умовля труда как системное трудо-правовое явление**

В статье автором сделана попытка определить содержание, разграничить и выделить основные существенные признаки таких категорий, как «безопасные» и «здоровые» условия труда. Раскрывая сущность указанных понятий, автор подчеркивает, что безопасные и здоровые условия труда по содержанию уже понятия «условия труда» и относятся к нему как часть к целому. Анализ их соотношения предоставил возможность привести авторские определения и раскрыть новое содержательное наполнение таких важных категорий трудового права, как «безопасные» и «здоровые» условия труда.

**Ключевые слова:** условия труда, безопасные условия труда, здоровые условия труда, безопасность труда, производственный фактор, работоспособность, нетрудоспособность.

### **Lakiza O. Working Conditions as a System of Labor-Legal Phenomenon**

In the article, the author provides an attempt to find the meaning, to differentiate and to identify the main essential features of such categories as «safe» and «healthy» working conditions. Revealing the nature of the stated concepts, the author emphasizes that safe and healthy working conditions are narrower in the meaning than the concept «working conditions» and refer to it as a part of the whole. Analysis of their correlation has given the opportunity to provide author's definitions and to give new subject matter for such important labor law categories as «safe» and «healthy» working conditions. Safe working conditions, according to author's opinion, is a situation of establishing and realizing a system of organizational, managerial and technical conditions to prevent workplace injuries and occupational diseases of employees, while they perform their job duties. Healthy working conditions should be considered as conditions corresponding to social and economic, sanitary and health-care standards and rules, which preserve physical, mental and social well-being of the employee during his/her work activity, as well as his/her work capacity.

The author emphasizes that social and legal category reflecting the person's ability to work and being determined by the level of his/her physical and spiritual development, health condition, professional knowledge, skills and experience is the work capacity. If the criminal or administrative law takes into account health condition leading to actual loss of legal personality, and this recognizes a person to be disabled, and the civil law, by the decision of the court, can use it while recognizing a person to be partially incapacitated or incompetent, then the labor law

considers health condition in quite another meaning. It is not about health condition as a legal fact, but as one of the features of the labor law subject – employee. In its turn, the disability is a health condition (functioning of the organism) of a person caused by disease, injury, etc., which makes it impossible for him/her to perform a certain amount of work, or occupation, without causing harm to health.

The article provides the definition of temporary disability, which refers to a person's disability because of disease, injury or other reasons that do not depend on the fact of disability (delivery, quarantine, nursing, etc.), which has a temporary reversible nature due to treatment and rehabilitation measures, continues till the end of vocational rehabilitation or defining the disability group, and in case of other reasons – till complete removing of reasons for temporary suspension from work.

In addition, the author provides the understanding of working conditions as a combination of social and workplace factors, in which the labor activity of the employee at the enterprise, institution, organization or individual is performed, and which affects his/her health condition and work capacity. It has been noted that social factors include salary, working hours, vacations and other conditions. The author understands workplace factors as technical, sanitary and health-care standards, consumer operations and other conditions. Working conditions are established by the labor law, agreements, collective agreement and by the agreement of the employment contract parties. They are rated according to how the working environment at the workplace, the nature of work, work pattern meet the requirements established by the labor law in the area of labor safety of the employees.

**Keywords:** working conditions, safe working conditions, healthy working conditions, safety, production factor, efficiency, disability.