

УДК 349.2

[https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1\(23\)-246-259](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-1(23)-246-259)

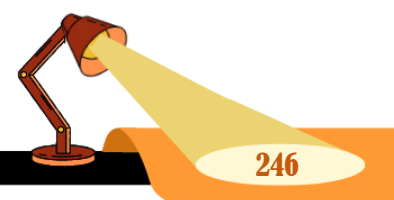
Литвиненко Анна Сергіївна здобувачка кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права ім. проф. О. І. Процевського ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, м. Харків, <https://orcid.org/0000-0002-9249-4188>

ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ЕВОЛЮЦІЯ РОЗУМІННЯ УМОВ ПРАЦІ: ВІД СТАНДАРТІВ БЕЗПЕКИ ДО ПАРАДИГМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Анотація. У статті здійснено комплексний теоретико-правовий аналіз категорії «умови праці» в контексті трансформації соціально-економічних відносин та утвердження парадигми гідної праці в трудовому праві. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю переосмислення традиційних підходів до розуміння умов праці, які в епоху цифровізації та появи нових форм зайнятості не можуть обмежуватися виключно техніко-гігієнічними нормативами. Метою роботи є визначення правової природи умов праці, аналіз еволюції їх законодавчого регулювання та обґрунтування авторської класифікації на основі концепції людської гідності. Методологічну основу дослідження становлять системний, історико-правовий та порівняльний методи, а також аналіз праць провідних вітчизняних вчених (Л. Амелічева, В. Жернаков, О. Коваленко, О. Процевський, О. Яковлев та ін.). У роботі обґрунтовано, що з правової точки зору умови праці є не просто сукупністю виробничих факторів, а якісною характеристикою праці як об'єкта трудових правовідносин. Доведено, що саме якість умов праці визначає зміст суб'єктивних прав працівника та кореспондуючих обов'язків роботодавця. На основі аналізу міжнародних актів (МОП, ЄС) та національного законодавства простежено еволюцію вимог до умов праці: від забезпечення фізичної безпеки («здорові умови») до захисту особистості («гідна праця», «прозорі умови»).

Наукова новизна дослідження полягає у зміщенні акцентів з технічної безпеки на забезпечення людської гідності як основного юридичного критерію оцінки умов праці. На основі триєдиної концепції гідності Наомі Рао запропоновано авторську класифікацію умов праці, що включає три групи чинників: інституційні (забезпечення автономії волі, заборона дискримінації та примусу), вітально-матеріальні (фізична та психологічна безпека та матеріальне забезпечення) та організаційно-психологічні (соціальне визнання та професійний розвиток).

За результатами дослідження сформульовано авторське визначення умов праці як інтегрального правового середовища, що здійснює комплексний вплив





на працівника, визначає якісну характеристику процесу виконання трудової функції та забезпечує дотримання людської гідності. Запропонований підхід створює підґрунтя для оновлення механізму правового регулювання умов праці відповідно до сучасних європейських стандартів.

Ключові слова: гідна праця, трудові відносини, умови праці, дискримінація, роботодавець, працівник, гідність, право на працю, принцип, правове регулювання, мобінг, гарантії, трудові права

Lytvynenko Anna Serhiivna PhD Candidate at the Department of Civil Law Disciplines and Labour Law named after Prof. O.I. Protsevsky, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, <https://orcid.org/0000-0002-9249-4188>

THE LEGAL NATURE AND EVOLUTION OF THE UNDERSTANDING OF WORKING CONDITIONS: FROM SAFETY STANDARDS TO THE DECENT WORK PARADIGM

Abstract. The article provides a comprehensive theoretical and legal analysis of the category "working conditions" within the context of the transformation of socio-economic relations and the establishment of the Decent Work paradigm in labor law. The relevance of the study is driven by the need to rethink traditional approaches to understanding working conditions, which, in the era of digitalization and the emergence of new forms of employment, cannot be limited exclusively to technical and hygienic standards.

The aim of the work is to determine the legal nature of working conditions, analyze the evolution of their legislative regulation, and substantiate an original classification based on the concept of human dignity. The methodological basis of the study comprises systemic, historical-legal, and comparative methods, as well as an analysis of the works of leading domestic scholars (L. Amelicheva, V. Zhernakov, O. Kovalenko, O. Protsevskiy, O. Yakovlev, and others).

The study substantiates that, from a legal perspective, working conditions are not merely a set of production factors, but a qualitative characteristic of labor as the object of labor legal relations. It is proven that it is the quality of working conditions that determines the content of the employee's subjective rights and the corresponding obligations of the employer. Based on the analysis of international acts (ILO, EU) and national legislation, the evolution of requirements for working conditions is traced: from ensuring physical safety ("healthy conditions") to protecting the personality ("decent work," "transparent conditions").

The scientific novelty of the research lies in shifting the focus from technical safety to ensuring human dignity as the main legal criterion for assessing working conditions. Based on Naomi Rao's tripartite concept of dignity, the author proposes an





original classification of working conditions, which includes three groups of factors: institutional (ensuring volitional autonomy, prohibition of discrimination and forced labor), vital-material (physical and psychological safety, and material provision), and organizational-psychological (social recognition and professional development).

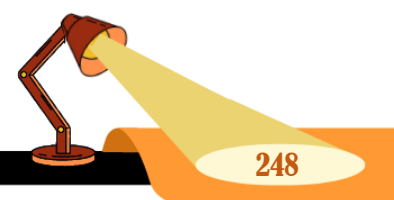
Based on the research results, the author formulates a definition of working conditions as an integral legal environment that exerts a complex impact on the employee, determines the qualitative characteristic of the labor function performance process, and ensures the observance of human dignity. The proposed approach creates a foundation for updating the mechanism of legal regulation of working conditions in accordance with modern European standards.

Постановка проблеми. Умови праці є фундаментальною категорією у сфері трудового права, дослідження якої завжди привертало пильну увагу науковців. Це зумовлено тим, що саме через умови праці реалізується соціальна функція трудового права, забезпечується охорона життя та здоров'я працівника, а також визначається рівень його соціальної захищеності. Проте нові соціально-економічні виклики, з якими сьогодні стикається працівник, суспільство та держава (цифровізація, прекарізація зайнятості, поява нових форм організації праці) роблять необхідним по-новому поглянути на цю, здавалося б, добре вивчену категорію. Традиційні підходи, сформовані в індустріальну епоху, вже не можуть повною мірою охопити весь спектр факторів, що впливають на людину в процесі праці, що вимагає переосмислення правової природи умов праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні проблематика умов праці та пов'язаного з ними інституту охорони праці ґрунтовно вивчалася цілою плеядою видатних вчених, серед яких Л. П. Амелічева, В. С. Венедіктов, С. М. Волошина, В. В. Жернаков, П. О. Ізуїта, М. І. Іншин, О. О. Коваленко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, Є. А. Третьяков, О. М. Ярошенко та ін.

Фундаментальні дослідження умов праці були проведені, зокрема, в дисертаційних дослідженнях Л. Амелічевої «Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору» (2008) [1] та О. А. Яковлєва «Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України» (2019) [2].

Однак, попри значну кількість наукових праць, питання правової природи умов праці залишається дискусійним. У більшості робіт, присвячених цій темі, питання онтології умов праці навіть не порушується, а увага зосереджується переважно на прикладних аспектах охорони праці. У тих же нечисленних працях, де ця мета позначена, чіткої та однозначної відповіді щодо місця умов праці в структурі трудових правовідносин часто не дається, що створює прогалину в доктрині трудового права.





Мета статті полягає у з'ясуванні правової природи категорії «умови праці» через визначення їх місця в структурі трудового правовідношення, аналізі еволюції законодавчих підходів до їх розуміння, а також у формулюванні авторського визначення та класифікації умов праці на основі концепції людської гідності.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж перейти до аналізу поняття умов праці та їх класифікації, необхідно насамперед визначитися, що ж являє собою ця категорія з точки зору права. Варто підкреслити, що найчастіше категорію «умови праці» в доктрині безпосередньо пов'язують із категорією «праця». Так, видатний вчений О. І. Процевський у своїх роботах акцентував увагу на тому, що умови праці і праця (трудова діяльність) - це взаємообумовлюючі явища. Він писав, що умови праці безпосередньо впливають на функціонування праці та її володаря (носія). При цьому він окремо підкреслював, що ставлення суспільства до праці та умов праці найяскравіше характеризує ставлення до людини взагалі [3, С. 90].

На тісний взаємозв'язок праці та умов праці звертає увагу також О. Яковлев. Він розглядає умови праці як об'єктивний та невід'ємний складник безпосереднього трудового процесу. Вчений визначає їх через сукупність соціально-економічних, виробничих, психофізіологічних та санітарно-гігієнічних факторів, підкреслюючи їхню функціональну пов'язаність із діяльністю працівника та її вплив на здоров'я і добробут його родини [2].

Те, що умови праці і праця є взаємопов'язаними категоріями, складно заперечувати. Проте констатація факту приналежності умов до процесу праці лише фіксує їхнє фактичне місце у виробничому циклі, але не розкриває їхньої правової природи, що є суттєвою прогалиною як у доктрині трудового права, так і в механізмі їх правового регулювання.

Видається, що для з'ясування правової природи «умов праці» насамперед необхідно визначити їхнє місце в структурі трудового правовідношення. У цьому питанні слід виходити зі специфіки об'єкта трудових правовідносин. Як слушно зазначають представники вітчизняної доктрини, на відміну від цивільно-правових зобов'язань, де об'єктом виступає уречевлений результат роботи, об'єктом трудового правовідношення є сам процес праці або трудова діяльність (так звана «жива праця»). Праця в трудовому праві традиційно визначається як «діяльність людини, як сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії самої людини» [4, С. 12]. Тобто правовідносини виникають з приводу реалізації здатності до праці у часі та просторі [5, С. 14]. Саме в цьому контексті розкривається сутність дефініцій умов праці. Якщо об'єктом є процес діяльності, то умови праці виступають якісною характеристикою цієї діяльності. Іншими словами, трудове правовідношення виникає не просто з приводу виконання певної роботи (трудової функції), а з приводу виконання її у визначеному





середовищі. Трудова діяльність не відбувається у вакуумі, вона завжди «занурена» у контекст умов.

Усе вищевикладене дає підстави для висновку, що умови праці за своєю правовою природою є якісною характеристикою трудової діяльності як об'єкта правовідношення

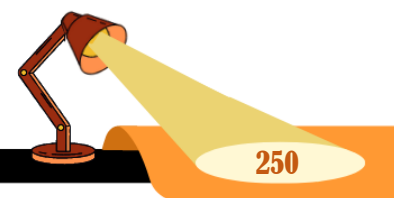
При цьому в доктрині трудового права, коли досліджується праця як правова категорія, завжди робиться акцент на її характеристиках. Так, Н. Гетьманцева слушно зазначає, що сучасний етап розвитку цивілізації диктує потребу в оновленні інструментарію правового регулювання праці через появу нових форм організації виробничих процесів та зміну суспільних запитів. На зміну застарілій моделі, де працівник виступав лише продавцем власної робочої сили, приходить людиноцентрична концепція. Вона вимагає ставлення до особистості як до «соціально-психологічної» істоти, чий потреби та гідність є пріоритетними. Відмова від «товарного» бачення людської праці на користь її гуманізації, на її думку, є невід'ємною рисою сучасності, що робить будь-які спроби повернення до минулих методів експлуатації неспроможними [6, С. 64].

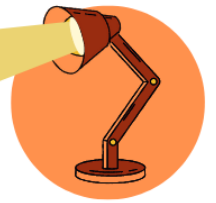
Саме в цьому контексті слід розглядати і дефініції умов праці. На думку О. І. Процевського, це «поняття ємне, що охоплює всі моменти соціального і виробничого середовища як у процесі праці, так і за його межами, моменти, які впливають на "головну виробничу силу" і за своїм характером можуть піддаватися регулюванню» [3, С. 92]. У більш пізній роботі він вказує, що умови праці - це сукупність соціальних та виробничих чинників, за яких здійснюється праця [7, С. 103].

У свою чергу, У. П. Бек пропонує розглядати дефініцію умов праці у двох вимірах. Широкий підхід, на його думку, охоплює тотальність усіх обставин та чинників, що впливають на суб'єкта в процесі роботи (незалежно від підстав її виникнення). Натомість, у вузькому значенні, мова йде про єдність факторів трудового процесу та професійного середовища, які є характерними саме для діяльності найманих працівників [7, С. 204].

Схоже визначення надається і в проекті Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», в якому умови праці визначені як сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я та працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи) [8].

Усе вищевикладене дає підстави для висновку, що умови праці за своєю правовою природою є якісною характеристикою праці як об'єкта трудового правовідношення. Іншими словами, трудове правовідношення виникає не просто стосовно праці, а стосовно праці, яка відбуватиметься у визначених і за визначених умов. Про те, що гідна праця є якісною характеристикою сучасної праці, зазначає О. Коваленко [9, С. 28]. На жаль, далі дослідниця не розвиває цю ідею і не пов'язує гідну працю безпосередньо з гідними умовами праці.





Таке розуміння має концептуальне значення для механізму правового регулювання. Як відомо, правове регулювання здійснюється за допомогою визначення правил поведінки через розподіл між суб'єктами правовідносин суб'єктивних прав і обов'язків, які виникають стосовно певного блага (цінності). Оскільки умови праці є якісною характеристикою об'єкта (праці), то закріплення в актах (централізованих або індивідуальних) вимог до умов праці тягне за собою наділення працівника правом вимагати саме таких умов праці, які закріплені в цих актах, а роботодавця – обов'язком дотримуватися цього права. І, відповідно, як гарантія виступає право працівника на захист.

Оскільки умови праці розглядаються як якісна характеристика самої праці, закономірно виникає питання: якої якості повинні бути умови праці? Відповідь на це питання також має концептуальне значення, оскільки визначає зміст права вимоги працівника і права на захист.

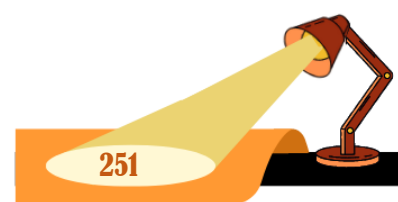
Слід зазначити, що ні в законодавстві, ні в теорії досі не вироблено уніфікованої термінології, яка б вичерпно характеризувала якісні параметри умов праці. Однак текстуальний і хронологічний аналіз основних міжнародних актів і національного законодавства дозволяє побачити чітку динаміку розвитку цієї категорії та поступове зміщення акцентів із суто захисних механізмів до антропоцентризму та цифрової безпеки.

Так, у 1966 році Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права закріпив термін «справедливі та сприятливі умови праці» [10], встановивши соціально-правовий стандарт з акцентом на універсальності прав та обов'язку держави забезпечити базовий рівень якості життя.

На національному рівні КЗпП України 1971 року [11] оперував поняттям «здорові та безпечні умови праці», що відображало пануючий на той час техніко-виробничий підхід з акцентом на охороні праці у вузькому розумінні (безпека технологічного процесу).

Ситуація почала змінюватися у 1996 році з прийняттям Конституції України [12], стаття 43 якої гарантує право на «належні, безпечні і здорові умови праці». Введення оціночної категорії «належні» стало важливим кроком, що дав можливість адаптувати розуміння умов праці до будь-яких сучасних викликів, виходячи за межі суто санітарних норм.

Окремої уваги заслуговує трансформація підходів у системі Міжнародної організації праці. Хоча Декларація про основоположні принципи і права у сфері праці була прийнята ще у 1998 році, знаковою подією стала Резолюція Міжнародної конференції праці від 10 червня 2022 року [13]. Цим документом перелік основоположних принципів було доповнено п'ятим пунктом - правом на безпечне і здорове виробниче середовище. Тим самим світова спільнота визнала безпеку середовища, в якому протікає трудова діяльність, фундаментальною цінністю, рівнозначною свободі від примусу та дискримінації.





На зламі тисячоліть відбувся остаточний поворот до гуманізації. Фундаментальне значення для цього процесу мала Доповідь Генерального директора МОП на 87-й сесії Міжнародної конференції праці (1999) [14]. Саме в цьому документі було концептуалізовано поняття «гідна праця», яке вийшло за межі технічної безпеки, інтегрувавши в себе вимоги щодо продуктивної праці в умовах свободи, рівності та людської гідності». У цьому ж руслі Хартія основоположних прав ЄС (2000) [15] закріпила право на здорові, безпечні та гідні умови праці, встановивши прямий зв'язок умов праці з повагою до особистості працівника.

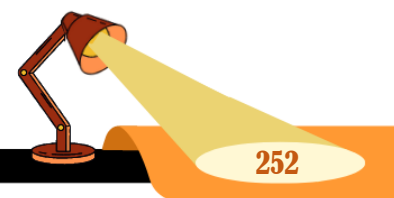
Нарешті, відповіддю на виклики цифровізації стала Директива ЄС 2019/1152, яка закріпила вимогу про «прозорі та передбачувані умови праці» [16]. Це свідчить про розширення змісту досліджуваної категорії. Тепер до якісної характеристики умов праці входить також інформаційна безпека та визначеність правового статусу.

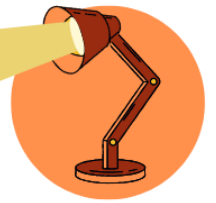
Аналіз динаміки визначення правової категорії умов праці показує, що в міжнародних і національних актах для їх якісної характеристики переважно використовуються оціночні поняття. Це дає підстави для критики з боку окремих вчених. У науці часто підкреслюється, що застосування в законодавстві оціночних понять (до яких належить і якісна характеристика умов праці) негативно впливає на ефективність законодавства [17, 18].

Однак, незважаючи на це, зазначається, що повністю виключити використання таких понять неможливо, оскільки вони виконують специфічні функції. Так, С. М. Черноус вказує на подвійну роль оціночних понять у праві. З одного боку, вони слугують інструментом універсалізації, допомагаючи регулювати ситуації, що не піддаються чіткому переліку. З іншого – забезпечують динамічність законодавства, оскільки дозволяють інтерпретувати норму відповідно до етичних та соціальних стандартів сучасності, уникаючи її частого перегляду [19, С. 151-152].

Слід погодитися з тим, що від використання оціночних понять як прийому законодавчої техніки складно відмовитися. Більше того, їх включення в нормативний матеріал сприяє стабільності законодавства, оскільки дозволяє наповнити змістом це поняття з урахуванням конкретно-історичних умов розвитку суспільства та актуальних потреб конкретних особистостей.

Втім, визнання необхідності використання оціночних понять не знімає проблеми вибору найбільш ефективного терміну. У науці трудового права з цього питання існує багаторічна дискусія. Критиці піддалася навіть характеристика, що використовується в Конституції України – «належні умови праці». Так, наприклад, У. Бек вважає цей термін невдалим і пропонує замінити його терміном «сприятливі для життя і здоров'я умови праці», аргументуючи це тим, що саме він вживається в основних міжнародних актах і законодавстві зарубіжних країн [18, С. 207].





Деякі вчені намагаються співвіднести існуючі поняття між собою. Так, у КЗпП, крім термінів «належні», «безпечні», «нешкідливі», «сприятливі», у ст. 88 використовується також термін «нормальні умови праці» (справний стан машин, забезпечення матеріалами тощо). О. Лакіза, співвідносячи поняття «нормальні умови праці» та «безпечні і здорові умови праці», дійшов висновку, що останні є частиною нормальних умов, тобто ці поняття співвідносяться як частина і ціле [20, С. 173].

У цьому зв'язку концептуально важливим є зведення всіх якісних характеристик до спільного знаменника. Як показує динаміка розвитку категорії, акценти в розумінні якості умов праці поступово зміщувалися. Тривалий час поняття «умови праці» пов'язувалося виключно з безпекою та гігієною, що відображало вузьке розуміння цієї категорії. Такий підхід зустрічається і в сучасних публікаціях, наприклад, у працях С. В. Мельника [21, С. 210] та інших вчених [22].

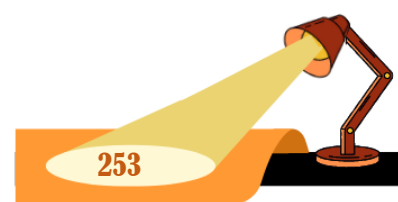
Проте наразі основною тенденцією в науці є широке розуміння цієї категорії. Так, Т. А. Коляда зазначає, що зведення умов праці лише до техніки безпеки свідчить про вузькість підходу. Вона підкреслює, що зараз акценти зміщуються в бік адаптації умов праці до потреб працівника, включаючи забезпечення оптимального фізичного та розумового здоров'я на роботі [23, С. 298–299].

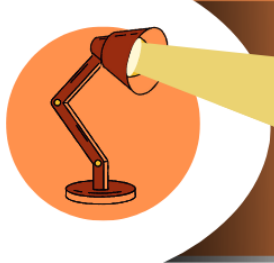
Н. Вознюк, І. Якушев та О. Старчук також зазначають, що важливим трендом є створення комфортного середовища для робітників, у тому числі й психологічного [24, С. 342].

Окремої уваги заслуговує позиція О. Г. Середи, яка, досліджуючи специфіку праці суддів, дійшла висновків, що мають фундаментальне значення для загальної теорії трудового права. Автор пропонує кардинально розширити мету контролю за станом об'єкта трудових правовідносин. На її переконання, атестація робочих місць має трансформуватися в інструмент оцінювання відповідності умов праці закону в цілому, перевіряючи, чи дозволяють існуючі умови працівникові «якісно виконувати свої обов'язки» [25, С. 105].

Досліджуючи еволюцію правового регулювання, С. В. Вишневецька доводить обґрунтованість висновку про необхідність доктринального розширення поняття умов праці через включення до нього психосоціальних стандартів. Основними векторами такого розширення, на її думку, мають стати: право на приватність, захист від психологічного насильства (мобінгу), прогностична функція охорони праці. Відтак, організація виробничого середовища сьогодні вимагає переходу від суто технічних стандартів до людиноцентричних моделей, де психологічний комфорт є юридично значущою умовою трудового договору [26, С. 35].

Цілком поділяючи такий підхід, вважаємо, що умови праці мають розглядатися виключно крізь призму широкого підходу. З огляду на сучасну парадигму гідної праці та антропоцентричний вектор розвитку права, саме «гідність





людини» як найвища цінність має стати основним юридичним мірилом якості праці як об'єкта трудових правовідносин. Це означає, що умови праці повинні гарантувати працівникові та членам його родини якість життя, яка б не просто забезпечувала біологічне виживання, а відповідала стандартам людської гідності та сприяла не тільки безпеці, а й особистому та професійному зростанню.

Таким чином, гідні умови праці є тією обов'язковою якісною характеристикою процесу діяльності, без дотримання якої праця втрачає свою соціальну та правову цінність, трансформуючись у форму експлуатації.

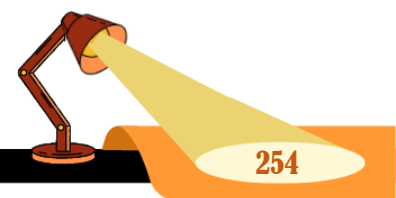
Оскільки визнання гідності стає фундаментальним критерієм, виникає необхідність переведення цієї абстрактної ідеї в площину практичного правозастосування. Досягнення цієї мети можливе лише на основі системного підходу, ключовим елементом якого виступає науково обґрунтована класифікація.

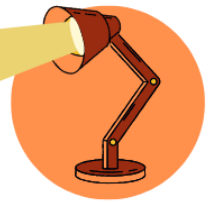
В основу пропонованої нами класифікації покладено концепцію Наомі Рао, чия триєдина структура гідності дозволяє комплексно охопити всі сфери життєдіяльності людини в процесі праці (детальніше: [27]). Виходячи з цього методологічного підходу, видається за доцільне виділити три групи умов, що у своїй сукупності характеризують гідну працю: інституційні умови, групу вітально-матеріальних умов та групу організаційно-психологічних умов.

Першу групу складають інституційні умови, що формують сферу свободи та автономії особистості. Їхнім теоретичним підґрунтям виступає концепція невід'ємної гідності. Цей вимір гідності характеризується вродженим характером, універсальністю та абсолютною захищеністю. Його головна вимога полягає в імперативній забороні об'єктивації людини, тобто перетворення її на засіб досягнення економічних цілей роботодавця. Інституційне закріплення цих умов створює своєрідний «правовий імунітет» працівника, окреслюючи жорсткі межі влади роботодавця.

До цієї групи, насамперед, належать умови, що гарантують вольову автономію, тобто свободу від примусової праці та право на вільне розпорядження своїми здібностями. Окрім цього, сюди слід віднести забезпечення статусної автономії через заборону дискримінації, а також інформаційну автономію, що реалізується через право на приватність. Варто особливо наголосити, що до сфери свободи та автономії ми також відносимо захист від психологічного насильства (мобінгу, харасменту). Це зумовлено тим, що психологічний терор посягає на психічну недоторканність особистості, руйнуючи її сутнісну цілісність. Працівник, який перебуває під тиском і чия воля придушується страхом, не може вважатися автономним суб'єктом, що є прямим порушенням його невід'ємної гідності. Таким чином, ця група умов формує інституційний базис, без якого трудові відносини вироджуються у форми експлуатації.

Другу групу становлять вітально-матеріальні умови, які базуються на концепції субстантивної гідності. Цей підхід ґрунтується на розумінні гідності як





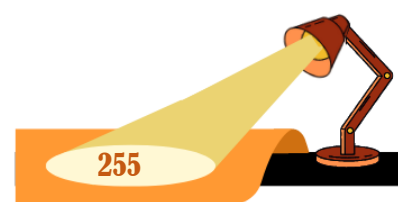
певного стандарту якості життя і вимагає створення умов, необхідних для людського існування. На відміну від невід'ємної гідності, яка вимагає від держави переважно невторчання, субстантивне розуміння породжує позитивні зобов'язання держави щодо гарантування мінімальних соціальних стандартів. Саме ця концепція є фундаментом ідеї соціальної держави та Глобальної програми Гідної праці МОП.

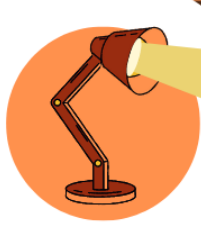
Зміст цієї групи умов охоплює дві сфери. З одного боку, він охоплює фізичну безпеку та гігієну праці, що забезпечують збереження біологічного життя та здоров'я працівника. З іншого боку, до цієї групи ми відносимо матеріальне забезпечення, зокрема право на справедливу винагороду. У даному контексті заробітна плата розглядається не просто як економічна категорія (ціна праці), а як вітальна умова, що забезпечує економічний фундамент для гідного життя працівника та його сім'ї. Недотримання цих умов (чи то через небезпечне виробниче середовище, чи то через виплату винагороди, нижчої за прожитковий мінімум) є порушенням субстантивної гідності, оскільки ставить людину на межу виживання.

Третю групу формують організаційно-психологічні умови, методологічною основою яких виступає теорія гідності як визнання. Ця концепція, що спирається на ідеї Гегеля та А. Хоннета, акцентує увагу на соціальній природі людини, яка може реалізувати свою індивідуальність лише через взаємодію з іншими та отримання від них підтвердження своєї цінності. У сфері трудового права це означає, що трудовий колектив є тим середовищем, де відбувається професійна та особистісна самореалізація індивіда.

Організаційно-психологічні умови спрямовані на забезпечення поваги до особистості працівника та його професійного статусу. До них належать можливості для кар'єрного зростання, професійного розвитку, об'єктивна оцінка трудового внеску (соціальне визнання), а також залучення до управління справами підприємства (право голосу). Важливим елементом цієї групи є також організація робочого часу, яка забезпечує баланс між роботою та особистим життям. Надання працівникові часу для виконання інших соціальних ролей є формою визнання його як повноцінної особистості, а не лише як виконавця трудової функції. Якщо інституційні умови захищають працівника від дегуманізації, то організаційно-психологічні умови створюють простір для його розвитку та соціальної інтеграції.

Таким чином, запропонована класифікація умов праці, на думку автора, є цілісною системою, що відображає складну природу людської гідності. Інституційні умови (сфера свободи) захищають волю та недоторканність особи, вітально-матеріальні умови гарантують фізичне виживання та добробут, а організаційно-психологічні умови забезпечують соціальне визнання та самореалізацію. Лише сукупне дотримання цих трьох груп умов дозволяє констатувати наявність гідної праці у сучасному розумінні цього поняття.

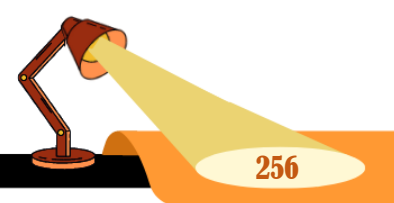




Висновки. Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що з урахуванням вищезазначеного, під умовами праці необхідно розуміти інтегральне правове середовище, що охоплює сукупність інституційних, вітально-матеріальних та організаційно-психологічних чинників, які здійснюють комплексний вплив на працівника, визначають якісну характеристику процесу виконання трудової функції та забезпечують дотримання людської гідності. Таке визначення дозволяє охопити не лише традиційні аспекти охорони праці, а й новітні виклики, пов'язані з психологічною безпекою та приватністю працівника.

Література:

1. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. П. Амелічева ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2008. – 20 с.
2. Яковлєв О. А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Яковлєв ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2019. – 460 с. – Режим доступу: <https://uacademic.info/download/file/0519U001935/Dis.doc>.
3. Процевський О. І. Избранное / О. І. Процевський. – Харків : Право, 2019. – 472 с.
4. Процевський О. І. Чи є підстави для перегляду системи права України? Вибрані твори / О. І. Процевський. – Харків, 2018. – 260 с.
5. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.
6. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії / Н. Гетьманцева // Підприємство, господарство та право. – 2016. – № 7. – С. 60–65. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pgip_2016_7_11.pdf
7. Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
8. Проект Закону України «Про безпеку і здоров'я працівників на роботі». – 2023. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://me.gov.ua/view/b972d49a-057b-4ed7-8532-4b9caf9927c5>.
9. Коваленко О. О. Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної (справедливої) праці / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Право. – 2021. – № 34. – С. 24–31. – Режим доступу: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/3752>.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнар. док. від 16.12.1966 р. / ООН. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
11. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. – Редакція від 01.01.2026. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
12. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
13. International Labour Organization. (2022). Resolution concerning the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. International Labour Conference, 110th Session. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf





14. Decent Work : Report of the Director-General / International Labour Office. International Labour Conference, 87th Session. – Geneva : ILO, 1999. – 80 p.

15. Хартія основоположних прав Європейського Союзу : Міжнар. док. від 07.12.2000 р. / Європейський Союз. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

16. Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі : Директива Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2019/1152 від 20.06.2019 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://yur-gazeta.com/content/UserFiles/Docs_new/864302e77b2025d5bfb6508f2b1b942f.pdf.

17. Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С. М. Черноус ; Нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Київ, 2008. – 212 с.

18. Бек У. П. Конституційно-правове регулювання права на належні, безпечні та здорові умови праці / У. П. Бек // Університетські наукові записки. – 2011. – № 1 (37). – С. 203–208. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Unzap_2011_1_34.pdf.

19. Черноус С. М. Про оціночні поняття у проєкті Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / С. М. Черноус // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. – 2025. – Т. 2, Вип. 87. – С. 151–158. – Режим доступу: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/324841>.

20. Лакіза О. Умови праці як системне трудо-правове явище [Електронний ресурс] / О. Лакіза // Вісник Національної академії правових наук України. – 2015. – № 1 (80). – С. 170–179. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/varny_2015_1_19.pdf.

21. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : енциклоп. слов. / під ред. С. В. Мельника та ін. – Луганськ : Віртуальна реальність, 2005. – 220 с.

22. Ізюта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці [Електронний ресурс] / П. О. Ізюта // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 70–74. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2007_2_14.pdf.

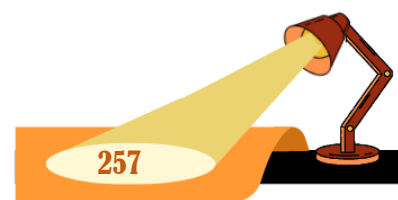
23. Коляда Т. А. Безпечні умови праці як визначальна складова концепції гідної праці: до постановки проблеми [Електронний ресурс] / Т. А. Коляда // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2010. – № 3. – С. 292–300. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VKhnuvs_2010_3_40.pdf.

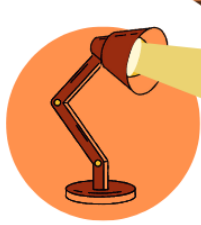
24. Вознюк Н. Принципи трудового права: тенденції змін та міжнародний досвід [Електронний ресурс] / Н. Вознюк, І. Якушев, О. Старчук // Національні інтереси України. – 2025. – № 4 (9). – Режим доступу: <http://perspectives.pp.ua/index.php/niu/article/view/22446>.

25. Серета О. Г. Атестація робочого місця судді / О. Г. Серета // Право та інновації. – 2015. – № 1 (9). – С. 102–107.

26. Вишневецька С. В. Основні фактори, що складають загрозу безпеці працівника під час трудової діяльності [Електронний ресурс] / С. В. Вишневецька // Soc. Law. – [Б. р.]. – № 2. – С. 30–37. – Режим доступу: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/117>.

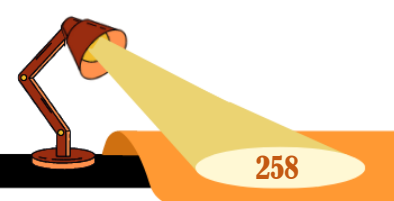
27. Литвиненко А. С. Три концепції гідності особистості та їхній вплив на правове регулювання трудових відносин / А. С. Литвиненко // Успіхи та досягнення у науці. – 2025. – № 12 (22). – С. 378–394.

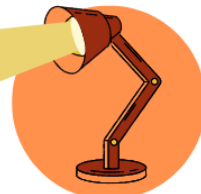




References:

1. Amelicheva, L.P. (2008). Zabezpechennia bezpeky pratsi yak umovy trudovoho dohovoru [Ensuring labor safety as a condition of an employment contract]. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv: Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho [in Ukrainian].
2. Yakovliev, O.A. (2019). Pravovi zasady vstanovlennia umov pratsi za trudovym zakonodavstvom Ukrainy [Legal principles of establishing working conditions under the labor legislation of Ukraine]. Doctor's thesis. Kharkiv: Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho. Retrieved from <https://uacademic.info/download/file/0519U001935/Dis.doc> [in Ukrainian].
3. Protsevskiy, O.I. (2019). Izbrannoe [Selected works]. Kharkiv: Pravo [in Russian].
4. Protsevskiy, O.I. (2018). Chy ye pidstavy dlia perehliadu systemy prava Ukrainy? Vybrani tvory [Are there grounds for reviewing the system of law of Ukraine? Selected works]. Kharkiv [in Ukrainian].
5. Prylypko, S.M., & Yaroshenko, O.M. (2009). Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]. Kharkiv: FINN [in Ukrainian].
6. Hetmantseva, N. (2016). Poniattia i sutnist pratsi yak pravovoi katehorii [Concept and essence of labor as a legal category]. *Pidpriumnytstvo, gospodarstvo ta pravo – Entrepreneurship, Economy and Law*, 7, 60–65. Retrieved from http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pgip_2016_7_11.pdf [in Ukrainian].
7. Protsevskiy, O.I. (1999). Novyi zmist prava na pratsiu – osnova reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy [New content of the right to work – the basis for reforming labor legislation of Ukraine]. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 6, 101–105 [in Ukrainian].
8. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro bezpeku i zdorovia pratsivnykiv na roboti» [Draft Law of Ukraine "On safety and health of workers at work"]. (2023). me.gov.ua. Retrieved from <https://me.gov.ua/view/b972d49a-057b-4ed7-8532-4b9caf9927c5> [in Ukrainian].
9. Kovalenko, O.O. (2021). Zaborona dyskryminatsii ta zabezpechennia yurydychnoi rivnosti u sferi pratsi yak markery hidnoi (spravedlyvoi) pratsi [Prohibition of discrimination and ensuring legal equality in the sphere of labor as markers of decent (fair) labor]. *Zbirnyk naukovykh prats KhNPU imeni H.S. Skovorody. Pravo – Collection of scientific works of KhNPU named after H.S. Skovoroda. Law*, 34, 24–31. Retrieved from <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/3752> [in Ukrainian].
10. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights]. (1966). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 [in Ukrainian].
11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. (1971). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
12. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 30, art. 141. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> [in Ukrainian].
13. International Labour Organization. (2022). Resolution concerning the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. International Labour Conference, 110th Session. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf
14. International Labour Office. (1999). Decent Work: Report of the Director-General. Geneva: ILO.
15. Khartiia osnovopolozhnykh prav Yevropeiskoho Soiuzu [Charter of Fundamental Rights of the European Union]. (2000). [europarl.europa.eu](https://www.europarl.europa.eu). Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [in Ukrainian].





16. Pro prozori ta peredbachuvani umovy pratsi v Yevropeiskomu Soiuzi: Dyrektyva Yevropeiskoho Parlamentu i Rady (YeS) 2019/1152 [On transparent and predictable working conditions in the European Union: Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council]. (2019). yur-gazeta.com. Retrieved from https://yur-gazeta.com/content/UserFiles/Docs_new/864302e77b2025d5bfb6508f2b1b942f.pdf [in Ukrainian].

17. Chernous, S.M. (2008). Otsinochni poniattia u trudovomu pravi Ukrainy [Evaluative concepts in the labor law of Ukraine]. Candidate's thesis. Kyiv: Nats. un-t im. T. Shevchenka [in Ukrainian].

18. Bek, U.P. (2011). Konstytutsiino-pravove rehuliuвання prava na nalezhni, bezpechni ta zdorovi umovy pratsi [Constitutional and legal regulation of the right to proper, safe and healthy working conditions]. Universytetski naukovy zapysky – University Scientific Notes, 1 (37), 203–208. Retrieved from http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Unzap_2011_1_34.pdf [in Ukrainian].

19. Chernous, S.M. (2025). Pro otsinochni poniattia u proekti Trudovoho kodeksu Ukrainy [On evaluative concepts in the draft Labor Code of Ukraine]. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya Pravo – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series Law, 87 (2), 151–158. Retrieved from <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/324841> [in Ukrainian].

20. Lakiza, O. (2015). Umovy pratsi yak systemne trudo-pravove yavyshe [Working conditions as a systemic labor-legal phenomenon]. Visnyk Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy – Bulletin of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine, 1 (80), 170–179. Retrieved from http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vapny_2015_1_19.pdf [in Ukrainian].

21. Melnyk, S.V. (Ed.). (2005). 100 terminiv i poniat sotsialno-trudovoi sfery [100 terms and concepts of the social-labor sphere]. Luhansk: Virtualna realnist [in Ukrainian].

22. Izuita, P.O. (2007). Poniattia nalezhnykh ta bezpechnykh umov pratsi [The concept of proper and safe working conditions]. Forum prava – Forum of Law, 2, 70–74. Retrieved from http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2007_2_14.pdf [in Ukrainian].

23. Koliada, T.A. (2010). Bezpechni umovy pratsi yak vyznachalna skladova kontseptsii hidnoi pratsi: do postanovky problemy [Safe working conditions as a defining component of the concept of decent work: to the problem statement]. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs, 3, 292–300. Retrieved from http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VKhnivs_2010_3_40.pdf [in Ukrainian].

24. Vozniuk, N., Yakushev, I., & Starchuk, O. (2025). Pryntsypy trudovoho prava: tendentsii zmin ta mizhnarodnyi dosvid [Principles of labor law: trends of changes and international experience]. Natsionalni interesy Ukrainy – National Interests of Ukraine, 4 (9). Retrieved from <http://perspectives.pp.ua/index.php/niu/article/view/22446> [in Ukrainian].

25. Sereda, O.H. (2015). Atestatsiia robochoho mistsia suddi [Certification of a judge's workplace]. Pravo ta innovatsii – Law and Innovations, 1 (9), 102–107 [in Ukrainian].

26. Vyshnovetska, S.V. (n.d.). Osnovni faktory, shcho skladaiut zahrozu bezpetsi pratsivnyka pid chas trudovoi diialnosti [Main factors constituting a threat to the safety of the employee during labor activity]. Soc. Law, 2, 30–37. Retrieved from <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/117> [in Ukrainian].

27. Lytvynenko, A.S. (2025). Try kontseptsii hidnosti osobystosti ta yihni vplyv na pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn [Three concepts of personal dignity and their influence on the legal regulation of labor relations]. Uspikhy ta dosiahnennia u nauksi – Successes and achievements in science, 12 (22), 378–394 [in Ukrainian].

