

## РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

### ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

#### LEGAL ANALYSIS LABOR DISPUTES AND LABOR CONFLICTS

**Срофесенко Л.В.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри економічної теорії та права*

*Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*

У статті проаналізовано суть та визначення понять «трудові спори» та «трудові конфлікти». З'ясовано причин їх виникнення та способи їх врегулювання з метою забезпечення найбільш ефективного захисту інтересів усіх працівників. Проведено правовий аналіз співвідношення вказаних понять.

**Ключові слова:** трудовий спір, трудовий конфлікт, розбіжності, сторони трудових правовідносин, протилежність інтересів, робітник, роботодавець.

В статье проанализированы сущность и определение понятий «трудовые споры» и «трудовые конфликты». Выявлены причины их возникновения и способы их урегулирования с целью обеспечения наиболее эффективной защиты интересов всех работников. Проведен правовой анализ соотношения указанных понятий.

**Ключевые слова:** трудовой спор, трудовой конфликт, разногласия, стороны трудовых правоотношений, противоположность интересов, работник, работодатель.

The article analyzes the nature and definition of labour disputes and labour conflicts. Clarified the causes and solutions to ensure the most effective protection of the interests of all workers. Legal analysis of the relationships of these concepts.

**Key words:** labor dispute, labor dispute, controversy, parties to labor relations, opposed to the interests of the employee, employer.

**Постановка проблеми.** Суспільство несе втрати через трудові конфлікти та трудові спори. Це викликає необхідність у розробці конкретних шляхів подолання та згладжування трудових конфліктів, які неможливо здійснити без ретельного аналізу причин та характеристик даних конфліктів у часовому розрізі.

Важливими трудовими правами працівників, закріпленими в ст. 2 КЗпП України, є право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаной посади.

**Актуальність статті** обумовлюється тим, що на сьогодні в літературі немає єдності думок вчених щодо сутності, визначення та особливостей поняття «трудові спори» та «трудові конфлікти». Постає необхідність визначення цих понять; з'ясування причин їх виникнення та способів їх врегулювання з метою забезпечення найбільш ефективного захисту інтересів і прав сторін, які сперечаються, й гармонізації трудових правовідносин.

Даному питанню приділялася увага в наукових дослідженнях багатьох вчених, серед яких В. В. Жернаков, В. В. Лазор, О. М. Куренний, Р. З. Лівшиць, В. І. Смолярчук, Ю. П. Орловський, В. М. Скобелкін, О. В. Смірнов, В. М. Толкунова, Г. І. Чанишева та ін. Разом із тим, приймаючи до уваги складність досліджуваної проблеми, дана тема залишається дуже актуальною і потребує подальшого вивчення.

**Метою статті** є розгляд позицій стосовно суті та основних ознак трудового конфлікту і трудового спору, обґрунтування цих явищ і визначення їх понять, також з'ясування їх правової природи; дослідження, за якими критеріями розрізняються поняття трудового конфлікту та трудового спору.

Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових чи зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдик-

ційного органу. Підставою виникнення трудового спору є наявність певного юридичного складу, а саме складного юридичного факту: а) порушення (дійсне чи уявне) однією зі сторін трудового правовідношення суб'єктивного трудового права іншої сторони (або висування однією із сторін вимог про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці); б) звернення зацікавленої сторони до відповідного юрисдикційного органу; в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду [1].

Досліджуючи поняття трудових спорів Р. З. Лівшиць та Ю. П. Орловський розглядають трудовий спір як неврегульовані розбіжності між сторонами трудового правовідношення з приводу застосування законодавчих та інших нормативних актів про працю, а також встановлення нових або зміну суттєвих умов праці [2, с. 290]. О. В. Смірнов свідчить, що трудовими спорами є розбіжності між працівником (працівниками) та роботодавцем, неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів сторін або з участю профспілки з питань встановлення або зміни умов праці та їх застосування [3, с. 370].

В. В. Жернаков зазначає, що під трудовими спорами слід розуміти неврегульовані розбіжності між власниками або уповноваженим органом та працівником (або його працівником) з приводу застосування діючого законодавства про працю, встановлення нових, а також зміни умов праці [4, с. 299].

Трудові спори, котрі водночас є як правовим, так і соціальним явищем, мають свої причини виникнення. Причини трудових спорів – це негативні чинники, що викликають різне оцінювання сторонами спору порядку здійснення суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку. Причини виникнення спорів у царині праці поділяються на суб'єктивні і об'єктивні. До причин суб'єктивного характеру належать низький рівень правової свідомості, правова необізнаність сторін спору тощо; до об'єктивного – причини організаційно-правового (недоліки в нормотворчій діяльності та ін.) та організаційно-господарського характеру (руйнування старих налагоджених економічних зв'язків, безробіття та ін.). Поряд

із причинами виникнення трудових спорів існують також приводи їх виникнення, які слід відрізнити від причин. Приводом є подія, що безпосередньо передують виникненню спору, але не породжує його сама по собі. Зв'язок між приводом і причиною має зовнішній неістотний характер.

Основною причиною трудових спорів є суперечності інтересів працівника та роботодавця, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність трудового спору. За предметом розбіжностей спори можна класифікувати на три групи. По-перше, розбіжності і засновані на них спори виникають тоді, коли працівники претендують на поліпшення умов наймання своєї робочої сили, збільшення заробітної плати, надбавок, пільг, гарантій, компенсацій, тривалості та кількості відпусток, поліпшення побутових умов на виробництві тощо, а роботодавець із цим не згоден. По-друге, спори виникають тоді, коли працівники бажають зберегти існуючі умови праці, однак роботодавець на це не згоден. По-третє, спори юридичного характеру: до них належать ті, що виникають через складність і суперечливість нормативно-правових актів, а також унаслідок того, що деякі керівники підприємств та працівники погано знають трудове законодавство чи зневажливо ставляться до його вимог [5; 6].

Категорію «трудові спори» слід відрізнити від розбіжностей сторін, що передують їм, а також від трудового правопорушення, яке є безпосереднім приводом для розбіжностей. Виникненню спорів зазвичай передують трудові правопорушення, тобто невиконання чи неналежне виконання зобов'язаним суб'єктом свого обов'язку. Якщо дії одного зобов'язаного суб'єкта були законними, а інший вважає їх неправомірними, то в цьому разі також може виникнути трудовий спір, хоча правопорушення насправді немає.

Наявність чи відсутність трудового правопорушення встановлює орган, що розглядає трудовий спір. Саме трудове правопорушення не можна вважати трудовим спором, а його різне оцінювання суб'єктами є розбіжністю, яку вони можуть вирішити самостійно. Така розбіжність суб'єктів трудового права може перерости у трудовий спір тільки в тому разі, якщо вона не врегульована самими сторонами. Отже, трудове правопорушення, а потім його різне оцінювання суб'єктами спірних правовідносин (розбіжність), як правило, передують спору.

Розбіжність працівник може врегулювати самостійно або за участю профспілкового органу, що представляє його інтереси, під час безпосередніх переговорів із роботодавцем. Трудовий спір виникає тоді, коли розбіжність переноситься на вирішення юрисдикційного органу. Спір також може виникнути без правопорушення у випадках, якщо суб'єкт звертається до юрисдикційного органу, оскаржуючи відмову другої сторони встановити нові або змінити існуючі умови праці.

Трудові спори як складні за своєю сутністю соціально-правові явища можуть бути класифіковані за різними підставами. За суб'єктним критерієм трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Індивідуальні трудові спори як спори юридичного характеру, що виникають у зв'язку із застосуванням та тлумаченням чинних юридичних норм, іноді називають конфліктами права; колективні трудові спори (конфлікти) мають назву конфліктів інтересів. Залежно від виду правовідносин, з яких може виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із трудових правовідносин; правовідносин із працевлаштування; соціально-партнерських правовідносин та ін. За об'єктом правомагання доцільно виділити такі види трудових спорів, які мають свої характерні особливості:

а) трудові спори, що випливають з укладення трудового договору (за умов зростаючого безробіття й активного формування ринку праці особливого значення набуває захист інтересів працівника у спорах, що випливають з укладення трудового договору; трудові спори цього виду

спрямовані на забезпечення реалізації конституційного права громадян України на працю);

б) трудові спори з питань оплати праці (цільове призначення зазначених трудових спорів – забезпечення реалізації принципу відплатності праці, закріпленого в Конституції; у період активної побудови ринкових відносин у суспільстві, що спостерігається нині в нашій державі, роль і значення трудових спорів даної категорії значно актуалізуються);

в) трудові спори з питань порушення умов праці (що містять безпеку праці); незмінність трудової функції, тобто спори з питань переведень або переміщень, а також можливість безперешкодного виконання своїх трудових обов'язків, тобто спори з питань усунення від роботи. Зазначена категорія трудових спорів спрямована на забезпечення реалізації конституційних принципів безпеки праці, свободи праці, неприпустимості примусової праці);

г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору (в усіх таких спорах необхідно встановити факт трудового правопорушення – дисциплінарного або матеріального, форму вини порушника; додержання встановлених у законодавстві процедур, реальні можливості зобов'язаної сторони. За допомогою цього виду трудових спорів реалізується охоронна функція трудового права);

д) трудові спори з питань припинення трудового договору (зазначені спори покликані забезпечувати реалізацію принципів «право на працю», «стабільність трудових відносин», що набуває особливої актуальності за умов ринкових відносин, нестабільності виробництва, зростаючого безробіття).

За юрисдикційним органом спори у царині праці класифікуються на ті, що розглядають суди, та ті, що розглядаються в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями, трудовим арбітражем тощо. Класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне, а й практичне значення, зокрема вона необхідна для того, щоб за кожним трудовим спором правильно та швидко визначити їх підвідомчість.

В. В. Лазор вказує, що трудові розбіжності, залежно від їх предмета, можуть бути двох видів – або трудовими конфліктами, або трудовими спорами. Він вважає, що термін «розбіжність» є синонімом як для слова «спір», так і для слова «конфлікт», з чого випливає, що термін «трудова розбіжність» є загальним, об'єднуючим поняттям, що вказує на наявність різних позицій трудових правовідносин або щодо встановлення умов праці, або що до застосування норм трудового законодавства [7, с. 17]. Розбіжність – поняття більш широке, ніж трудовий спір. Воно охоплює як спори в буквальному розумінні слова, так і різні протиріччя, неузгодженості в думках між суб'єктами трудового правовідношення. Розбіжність, в широкому розумінні слова, може бути врегульована в процесі безпосередніх переговорів, а якщо розбіжність не буде врегульовано, то виникає підґрунтя для виникнення трудового спору [8, с. 434].

Трудовий конфлікт являє собою вид соціального конфлікту, об'єктом якого є трудові відносини й умови їх забезпечення. Вивченням конфліктів займається наука конфліктологія, предметом якої є дослідження природи, причин різних конфліктів та розробка ефективних способів їх вирішення в разі виникнення. Конфліктологія, будучи комплексною наукою, тісно пов'язана з соціологією, соціальною психологією, історією, політологією, філософією. Безліч соціальних конфліктів відбувається в сфері правових відносин, породжується функціонуванням різноманітних юридичних засобів. Це дало підстави для виділення окремого розділу конфліктології – юридичної конфліктології, котра вивчає конфліктні проблеми з позиції права. Предметом її дослідження є причини, форми й динаміка конфліктів, у яких беруть участь носії суб'єктивних прав та обов'язків – фізичні і юридичні особи, а також розроблення правових методів регулювання конфліктів.

Особливість юридичного конфлікту полягає в тому, що він пов'язаний з реалізацією або порушенням тих чи інших норм права, а, відповідно, й з припиненням, зміною, чи виникненням правових відносин між різними суб'єктами. Юридичний конфлікт є вищою, найбільш цивілізованою формою соціального конфлікту. Юридичний конфлікт – це такий різновид соціального конфлікту, для якого завжди необхідні дві сторони, які, стикаючись, починають взаємодіяти. До сутнісних властивостей конфлікту слід віднести: наявність суперечностей між інтересами, цінностями, цілями, мотивами, ролями суб'єктів – протиставлення суб'єктів конфлікту; негативні протидії, емоції та почуття стосовно один одного. Як наслідок, юридичний конфлікт – це суперечність як між суб'єктами права з приводу застосування, порушення чи тлумачення норм права, так і суперечність між самими правовими нормами й нормативними актами [9].

Трудовий конфлікт відрізняється від трудового спору. До трудових спорів належать спори між працівником (групою працівників) і роботодавцем з приводу умов праці. Трудовий конфлікт – більш широке поняття. Крім зіткнення в області трудових правовідносин він часто включає зіткнення інтересів. Наприклад, страйк або демонстрації можуть супроводжуватися вимогами не тільки підвищення заробітної плати, але й поліпшення постачання продовольством, а інколи і політичними вимогами. Тому трудовий конфлікт може регулюватися нормами трудового законодавства, як і іншими правовими і неправовими засобами.

В залежності від того, які сторони втілені в боротьбу, можна виділити міжособистісні трудові конфлікти, які, як правило, є конфліктами «по вертикалі».

Тому далі проаналізуємо міжгрупові трудові конфлікти. Виходячи з особливостей сторін, виділяються наступні конфлікти:

- між трудовим колективом та адміністрацією;
- між трудовим колективом і профспілковим комітетом;
- між адміністрацією та профспілкою;
- між трудовим колективом і керівництвом галузі;
- між трудовим колективом різних організацій;
- між трудовим колективом та органами управління держави.

Залежно від того, в якій сфері взаємодії виникає протиріччя, можна виділити три предмета конфлікту: 1) умови праці (технологія; нормування; режим; безпека тощо); 2) система розподілу ресурсів (виплата заробітної плати; витрачання фінансових коштів; розподіл повчань прибутку; участь працівників в управлінні капіталом; правила проведення приватизації тощо); 3) виконання раніше прийнятих домовленостей (взаємні поставки, розрахунки; погашення боргів тощо).

А серед причин виникнення трудових конфліктів можна виділити:

- бюрократичне ставлення адміністрації до інтересів працівників;
- бездіяльність адміністрації в поліпшенні умов праці;
- спроби адміністрації незаконно звільнити працівників;
- незнання або ігнорування роботодавцем норм чинного трудового законодавства;
- девальвація цінностей трудової культури;
- зниження трудових і соціальних гарантій працюючих;
- низька заробітна плата, несправедливі розцінки;
- несвоєчасна виплата заробітної плати;
- нецільове витрачання керівниками фінансових коштів;
- порушення договірних зобов'язань з постачання, оплати тощо;
- зростання безробіття.

Якщо розглядати функції трудових конфліктів, то серед них можна виділити такі:

1. Трудовий конфлікт впливає на баланс індивідуальних, групових, колективних інтересів і вносить вклад у

соціальну інтеграцію підприємства. Конфлікт робітників з адміністрацією, з одного боку, посилює їх конфронтацію, а з іншого – підвищує згуртованість робітників.

2. Трудові конфлікти виконують сигнальну функцію, розкриваючи найбільш гострі протиріччя в житті колективу.

3. Існує інноваційна, творча функція трудового конфлікту. З його допомогою можна подолати перешкоди на шляху економічного, соціального або духовного розвитку колективу.

4. Соціально-психологічна функція трудового конфлікту полягає в тому, що він призводить до зміни соціально-психологічного клімату, згуртованості, авторитету, взаємного поваги.

Як приклад, пропонується декілька форм розв'язання протиріччя: виступи на зборах колективу; демонстрації; звернення у ЗМІ; звернення до вищого керівництва; звернення в комісію з трудових спорів; організація пікетів; страйки і т. д.

Виходячи з вище вказаного, можна запропонувати такі шляхи вирішення трудових конфліктів:

1. Укладення колективного договору, угоди і контрактів, що містять права та обов'язки договірних сторін.
2. Конфліктні питання можуть розглядатися комісією по трудових спорах або місцевими судами.
3. Робота рад і конференцій трудових колективів за участю представників керівництва галузі або уряду регіону.
4. Прийняття відомчих і міжвідомчих конвенцій між представниками державних органів, роботодавцями і профспілками.

Розглянемо ці позиції детальніше. По-перше, конфлікт, як вже зазначалося вище, – це протилежність інтересів, поглядів, а протилежність, в свою чергу, – це неоднаковість, несхожість поглядів та інтересів. По-друге, розбіжність – це поняття, яке охоплює різного роду протиріччя та неузгодженості. Якщо між роботодавцем та робітником у процесі виконання виробничої діяльності виникають будь-які розбіжності – це означає, що у цих суб'єктів мають бути неоднакові погляди, наприклад, щодо тривалості робочого часу, коли роботодавець вважає, що встановлена тривалість робочого часу є необхідною мірою, яка сприяє збільшенню виробництва, а робітник, в свою чергу, вважає, що коли збільшується робочий час, то повинна збільшуватися, як наслідок, і винагорода за працю, розмір якої за даних умов роботодавець змінювати не має бажання. У даному випадку виникає конфлікт, який може бути закінченим, якщо сторони за допомогою переговорів придуть до рішення, яке буде цілком задовольняти обидві сторони конфлікту. Тобто, якщо сторони дійшли до компромісу, спір не виникає. Коли ж сторони не досягнуть згоди щодо предмету конфлікту, останній перетворюється у спір, так як конфлікт інтересів буде розглядатися органом, що був уповноважений на це, наприклад, судом. У судовому порядку усім громадянам надається право здійснювати захист своїх інтересів, який будується на доказуванні своєї правоти та принципі змагальності, тобто сторони будуть словесно відстоювати свої інтереси з приводу вже існуючого предмету розбіжностей – спору.

До основних ознак трудового спору віднесено те, що: а) підставою його виникнення є трудове правопорушення; б) предметом розбіжностей є невиконання, порушення, неправильне застосування однієї з сторін чи одним суб'єктом трудового правовідношення нормативних приписів трудового законодавства; в) розбіжність між учасниками трудових та тісно пов'язаних з ними відносин не була вирішена шляхом безпосередніх переговорів; г) остання була передана на розгляд певного юрисдикційного органу (КТС або суд). Шляхом узагальнення цих найсуттєвіших ознак трудового спору визначимо його поняття як передачу на розгляд юрисдикційного органу розбіжності, що виникла між суб'єктами трудового правовідношення з приводу порушення нормативних вимог законодавства про працю. До основних ознак трудового конфлікту можна віднести:

а) відсутність трудового правопорушення; б) предмет розбіжностей встановлення нових або зміна існуючих умов праці; в) розбіжності вирішуються самими суб'єктами трудового правовідношення без передання їх на розгляд до юрисдикційного органу. Таким чином, «трудовий конфлікт – це розбіжність між суб'єктами трудових правовідносин з приводу встановлення або зміни умов праці, яка вирішується ними самими з дотриманням нормативно встановлених примирних процедур» [10].

**Висновки.** Поняття «трудового спору» повинно виконуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудового конфлікту» повинно вико-

ристовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір.

Таким чином, спори у сфері праці є складними соціально-правовими явищами, що відбивають різноманітні конфліктні ситуації, які виникають у зв'язку з трудовою діяльністю. Однак не кожний конфлікт в остаточному результаті переростає у спір. Конфліктна ситуація між працівником та роботодавцем може існувати протягом тривалого часу, при цьому вони можуть не докласти жодних зусиль для її вирішення. Однак, якщо конфлікт не вирішується його учасниками і виникає необхідність у залученні до його вирішення спеціально уповноважених на те органів, він переростає у трудовий спір.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. – Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.
2. Трудовое право России / [под ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловского]. – М.: НОРМА-ИНФРА. М., 1999. – 474 с.
3. Трудовое право. Учебник / [под ред. О. В. Смирнова]. – М.: Проспект, 1997. – 418 с.
4. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / [под ред. В. В. Жернакова]. – Х.: Одиссей, 2000. – 624 с.
5. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / Куренной А. М. – М.: «Дело ЛТД», 1995. – 304 с.
6. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. В. Лазор // Право України. – 2002. – № 2.
7. Лазор В. В. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: [монографія] / Лазор В. В. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 332 с.
8. Киселев Я. Л., Малкин С. Е. Сборник важнейших постановлений по труду (изд. 9-е). – М., 1937.
9. Конфликтология [Л. Я. Кибанов, И. Т. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова]; под ред. Л. Я. Кибанова – [учебник; 2-е изд., перераб. и доп.] – М.: ИНФРА М, 2009.
10. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядки их разрешения [учебное пособие] / Толкунова В. Н. – М.: Юрист, 1996. – 208 с.

УДК 349.22:331.108.32

## СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК ОДНА З ВИМОГ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

### THE HEALTH STATYS OF THE EMPLOYEE AS ONE OF CONDITIONS FOR EMPLOYMENT

**Конопельцева О.О.,**

*кандидат юридичних наук,*

*асистент кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Статтю присвячено дослідженню вимоги щодо стану здоров'я працівника при прийнятті на роботу. За результатами дослідження сформульовано ряд пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

**Ключові слова:** стан здоров'я, медичний огляд, працівник, трудовий договір.

Статья посвящена исследованию требования к состоянию здоровья работника при приеме на работу. По результатам исследования сформулировано ряд предложений по усовершенствованию действующего трудового законодательства.

**Ключевые слова:** состояние здоровья, медицинский осмотр, работник, трудовой договор.

The article investigates the requirements for workers' health for employment. It is formulated a number of proposals for improving the existing labor laws according to the investigation.

**Key words:** state of health, medical examination, worker, labor contract.

**Постановка проблеми.** Умови прийняття на роботу ґрунтуються на загальних принципах трудового права, що закріплюють свободу праці й можливість вільно розпоряджатися своїми здібностями до неї, обирати професію й рід занять, заборону примусової праці й необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, право на охорону праці та її безпеку. Зокрема, ст. 22 КЗпП України встановлено заборону щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Проте вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівників можуть встановлюватися законодавством України.

Частиною 2 ст. 24 КЗпП України встановлено, що під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що по-

свідчує особу, трудову книжку, а у випадках передбачених законодавством – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

У статті 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я термін «здоров'я» сформульовано як стан повного фізичного, душевного й соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів [1]. Однак, ця дефініція не охоплює всіх ознак, які б розкривали б повноту та багатогранність загальної категорії «здоров'я».

З погляду валеології здоров'я – це самостійний стан організму, не пов'язаний з патологією. Його прийнято трактувати як триєдність статусів – фізичного, психічного й соціального [2]. З позиції юридичних та економічних підходів здоров'я людини – це її особисте немайнове право, дане їй природою при народженні, яким вона розпоряджається на свій розсуд за нормальних соціальних умов, спрямованих на максимально біологічну можливу тривалість життя (ЦК України) [3].

Т.Б. Соколова вивчаючи поняття «здоров'я» обстоює думку, що за філософським аналізом його слід розуміти