

УДК 349.2

**А.С. Литвиненко,**  
здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня  
вищої освіти, ОНП «Право», Спеціальність 081 Право  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди  
[https:// orcid.org 0000-0002-9249-4188](https://orcid.org/0000-0002-9249-4188)

## **ПРАВОВА ПРИРОДА КАТЕГОРІЇ «ГІДНА ПРАЦЯ» ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНОГО ПРИНЦИПУ ТРУДОВОГО ПРАВА: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ**

**Анотація.** У статті досліджується правова природа категорії «гідна праця» в контексті сучасних трансформацій ринку праці та підвищення значущості людської гідності як ключової соціальної та правової цінності. Особлива увага приділяється тому, що саме умови праці є основною сферою прояву гідної праці, оскільки вони визначають рівень поваги до особистості працівника, забезпеченість його прав і ступінь соціального захисту. Показано, що при широкому нормативному та доктринальному поширенні концепції гідної праці на рівні МОП, ООН та стратегічних документів сталого розвитку відсутні її універсальне юридичне визначення та загальновизнаний правовий статус. Аналізуються основні підходи до розуміння гідної праці в науці – як політичного проекту, елемента правової політики, фактора економічного розвитку і ціннісної парадигми трудового права, – проте зазначається, що без чіткого нормативного змісту вимоги до гідних умов праці залишаються переважно декларативними. На основі аналізу міжнародних стандартів і теоретичних позицій вчених обґрунтовується, що фундаментальною основою гідної праці виступає людська гідність, що переломлюється у сфері праці через такі елементи, як справедлива оплата, безпека, соціальний захист, відсутність дискримінації та повага до особистості працівника в процесі трудової діяльності. Тим самим гідні та справедливі умови праці розглядаються як необхідний вираз правового статусу людини праці.

Автор аргументує, що категорія «гідна праця» має всі ознаки правового принципу: об'єктивний характер, універсальність, регулятивність та обумовленість предметом трудового права. У зв'язку з цим вона повинна розглядатися не тільки як рамкова стратегія, але як фундаментальний принцип трудового права, що визначає зміст і спрямованість правового регулювання умов праці на всіх рівнях – від міжнародного до індивідуально-договірного. Робиться висновок, що визнання гідної праці принципом вищого порядку забезпечує обов'язковість встановлення та дотримання гідних умов праці як правової гарантії захисту слабкої сторони трудових відносин і дозволяє перевести міжнародні стандарти з програмно-декларативної сфери в реальний правовий механізм забезпечення прав людини у сфері праці. Це створює передумови для вдосконалення національного трудового законодавства,



підвищення ефективності правозастосування та посилення соціальної справедливості у сфері праці.

**Ключові слова:** гідна праця, гідність, умови праці, правове регулювання, трудові відносини, працівник, роботодавець, трудовий договір, принципи трудового права, рівність, справедливість

*Постановка проблеми.* Людська гідність визнана найвищою соціальною цінністю і фундаментальною основою правового статусу особистості. Саме у сфері праці ця цінність проявляється найбільш повно, оскільки праця виступає ключовим механізмом соціальної самореалізації, матеріального забезпечення та участі людини в суспільному житті. О. І. Процевський підкреслював, що «працездатність людини є соціально-правовою категорією, яка відображає здатність людини до праці».

Сама здатність до праці визначається рівнем фізичного та духовного розвитку людини, станом її здоров'я, професійними знаннями, умінням та досвідом» [1, с. 12]. Якість трудового середовища та характер правового регулювання прямо визначають ступінь поваги до гідності працівника та рівень забезпечення його прав.

Сучасні трансформації ринку праці, зумовлені глобалізацією, цифровізацією економіки, гібридизацією зайнятості та зростанням нестабільних форм праці, супроводжуються посиленням соціальних і правових ризиків: поширенням нерегульованої зайнятості, послабленням гарантій трудових прав, збільшенням дискримінаційних практик. У цих умовах виникає об'єктивна необхідність у категорії, здатній інтегрувати ціннісні, правові та соціально-економічні характеристики трудової діяльності та задавати орієнтири для розвитку трудового законодавства. На міжнародному рівні таку роль виконує концепція гідної праці.

Незважаючи на широке визнання на рівні МОП та ООН, а також включення цілей гідної праці до стратегічних документів зі сталого розвитку, правова природа цієї категорії залишається невизначеною. Досі відсутнє універсальне нормативне визначення, а в науковому дискурсі немає згоди щодо її статусу: чи розглядається гідна праця як політична програма, соціальний стандарт, аксіологічна парадигма або як повноцінна правова категорія принципового характеру.

Відсутність чіткого юридичного осмислення гідної праці перешкоджає її ефективному застосуванню в механізмі правового регулювання, залишаючи проголошені міжнародним співтовариством цілі переважно декларативними. У зв'язку з цим виникає необхідність розкрити правову сутність категорії «гідна праця» і визначити її місце та функціональну роль у системі трудового права.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Категорія гідної праці послідовно привертає увагу дослідників різних дисциплін – економіки, політо-

логії, соціології та права. За даними Yeh YJ, Wang YU, кількість наукових публікацій з даної тематики збільшується щорічно і за період 1999–2022 рр. досягла 737 досліджень, що демонструє стійке зростання академічного інтересу та актуальність проблематики [2].

Серед українських вчених значний внесок у розробку теоретичних основ гідної праці зробили Л. П. Амелічева, В. В. Жернаков, О. О. Коваленко, О. І. Процевський, О. В. Москаленко, О. М. Ярошенко та інші, досліджуючи дану категорію в контексті парадигми трудового права, соціальної політики та правової доктрини.

Однак, незважаючи на істотний приріст наукових праць, ключове питання залишається невирішеним: який правовий характер має категорія «гідна праця» в трудовому праві і яка її роль у механізмі правового регулювання трудових відносин?

Саме ця невирішена наукова проблема визначає актуальність даного дослідження і необхідність подальшого теоретико-правового аналізу.

*Мета статті* полягає в теоретико-правовому обґрунтуванні категорії «гідна праця» як фундаментального принципу трудового права, виявленні її юридичної природи та визначенні її ролі в механізмі правового регулювання трудових відносин.

*Виклад основного матеріалу.* Гідна праця є офіційно визнаним терміном МОП. Основні ідеї цієї концепції були вперше сформульовані в 1999 році в доповіді Генерального директора МОП Хуана Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці, який зазначив, що «основною метою МОП сьогодні є сприяння створенню можливостей для жінок і чоловіків отримувати гідну та продуктивну працю в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності» [3]. У цій доповіді гідна праця прямо названа як проект, а не нормативний стандарт.

Організація Об'єднаних Націй у 2015 році включила гідну роботу до складу восьмої Цілі сталого розвитку [4]. Ця мета спрямована на вирішення ключових глобальних проблем ринку праці, включаючи надмірну тривалість робочого часу, примусову працю, дитячу працю, а також нерівність в оплаті праці за рівну працю. За своєю суттю концепція гідної роботи в рамках ЦСР орієнтована на забезпечення і захист трудових прав людини, створення справедливих, безпечних і гідних умов праці, а також розширення можливостей продуктивної і вільно обраної зайнятості для всіх. У 2008 році в Декларації про соціальну справедливість для справедливої глобалізації гідна праця була визначена як частина офіційної політики МОП [5].

Для реалізації мети гідної праці в документах МОП були названі чотири стовпи, на які спирається гідна праця. Так, у «Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development» [6] йдеться про те, що чотири стратегічні стовпи

гідної праці - це: створення робочих місць (employment/job creation), права на роботі (rights at work), соціальний захист (social protection), соціальний діалог (social dialogue). Саме вони стали основою для методичних документів МОП, наприклад, для керівництва статистичних (правових) індикаторів гідної праці .

Таким чином, починаючи з 1999 року, категорія гідної праці набула найширшого використання в міжнародних документах ООН, МОП та інших організацій. Однак, незважаючи на активний розвиток цієї категорії, досі немає єдності думок щодо сутності цієї категорії. У документах МОП гідна праця формулюється як концепція МОП, як рамкова стратегія, програмна мета, мета розвитку.

У жодному документі не наводиться визначення поняття гідної праці. У наукових та міжнародних оглядах зазвичай зазначається, що гідна праця - це багатовимірна та контекстуальна категорія, вимоги до якої відрізняються залежно від країни та умов ринку праці. Зокрема, як відзначають дослідники, спроби встановити універсальний набір юридично закріплених індикаторів стикаються з методологічними та емпіричними труднощами [7].

Спроби визначити сутність категорії «гідна праця» неодноразово робилися і в науці. Однак, у доктрині, за справедливим зауваженням Г. А. Капліної, «на сьогоднішній день остаточне наукове визначення терміну «гідна праця» у трудовому праві ще не утвердилося і знаходиться у розвитку»[8]. У зв'язку з цим вчені по-різному визначають сутність категорії «гідна праця».

Одні автори пишуть про політичний характер категорії «гідна праця». Так, наприклад, О. Гостюк вказує, що гідна праця є частиною правової політики держави [9]. Інші вчені говорять про гідну працю як про умову і фактор економічного розвитку. Зокрема, С. Г. Рудакова підкреслює, що «гідну працю, слід розглядати як підґрунтя та необхідну умову підвищення якості трудового життя... гідну працю цілком правомірно розглядати як важливу умову та фактор розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки» [10, с. 123].

Часто в сучасних наукових працях гідна праця розглядається як парадигма. Наприклад, К.А. Севост'янова зазначає, що «...в основі сучасного розуміння цієї проблематики лежить парадигма гідної праці, яка є ключовим елементом сталого розвитку [11, с. 241]».

Л. П. Амелічева розглядає гідну працю також як парадигму і доктрину, а не просто як явище. На її думку, саме парадигма гідної праці служить методологічною основою для трудового права. У своїй дисертації та монографії авторка розробила «парадигму правового регулювання гідної праці» не тільки як нове вчення, але й запропонувала способи реалізації концепції гідної праці в механізмі правового регулювання. Л. П. Амелічева вказує, що гідна праця характеризується різноплановістю, поліфункціональністю і складним характером, що дає можливість вивчати її як трудовоправову категорію в аспекті

гідних умов праці, права на гідну працю (або права на гідні (справедливі) умови праці), як трудовправову цінність, а також як концепцію ідеальної моделі трудових відносин [12, с. 2]. Вона підкреслює, що гідна праця як соціально-правовий феномен є серцевиною концепту гідної праці, характеризується не лише поліфункціональністю та віднесенням до цінностей трудового права, але й багатим змістовним наповненням, різноплановістю...» [13, с. 67].

Немає жодних сумнівів у тому, що категорію гідної праці необхідно розглядати як парадигму правового регулювання. Але парадигма - це науково-філософська категорія, яка існує у вигляді ідей, цінностей і доктрини. Вона описує ідеал або бажану модель правового регулювання. Однак сама по собі парадигма не виконує регулятивну функцію. У зв'язку з цим цілком закономірно, що останнім часом все більше вчених-трудоваків говорять про те, що в сфері правового регулювання категорія гідної праці вимагає відповідного правового оформлення. Використання абстрактних і обтічних формулювань замість конкретних правових конструкцій у нормативних актах, особливо в міжнародних, все більше викликає критику з боку правознавців.

Так, наприклад, Diane F. Frey і Gillian MacNaughton висловлюють зауваження до підходу, який був використаний у викладі цілі 8 сталого розвитку (2016 року). Вони пишуть, що незважаючи на те, що в ці цілі була включена мета повної та продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх, вона недостатньо враховує право на гідну працю та повну зайнятість, які закріплені в документах ООН та МОП. Як недоліки цілі 8 вони виділяють, по-перше, те, що мета сформульована як «сприяння», а не її досягнення, що характеризує її слабку обов'язковість для виконання; по-друге, гідна праця жорстко пов'язана з економічним зростанням, хоча, як вони справедливо зазначають, право на гідну працю не може залежати від ринкових відносин; по-третє, індикатори гідної праці є неповними, оскільки не охоплюють частину стандартів МОП. Таким чином, автори статті приходять до висновку про те, що цілі ООН не сформульовані в термінах міжнародних стандартів прав людини, завдання - за рідкісним винятком, не пов'язані з міжнародними механізмами підзвітності, а індикатори будуть вибиратися групою технічних експертів за закритими дверима. Підводячи підсумки, автори статті вказують, що в кінцевому рахунку уряди та міжнародні організації, громадянське суспільство та донори будуть прагнути забезпечувати прогрес за цими індикаторами, які не були частиною глобального процесу консультацій». Вони констатують, що «за відсутності підходу, заснованого на правах людини, навряд чи нам вдасться досягти Цілей сталого розвитку до цільової дати 2030 року» [14, с. 10].

У цьому зв'язку цілком справедливим є зауваження Yeh YJ, Wang IY про те, що незважаючи на значну увагу вчених до гідної праці, зростаючий обсяг літератури, присвяченої цій темі, призвів до розмиття визначення, що

потенційно вплинуло на розробку відповідної національної трудової політики [2].

Вагомим є також зауваження *Dziewulska, Agnieszka, i Colin W. P. Lewis*, які пишуть, що «конструкт гідної праці може звучати туманно, і його важко «зафіксувати». Вони підкреслюють, що роботодавці незмінно будуть стверджувати, що забезпечують гідну працю. Однак без чіткого розуміння мається на увазі визначення сам термін «гідна праця» може бути «прийнятним» для однієї людини і може означати щось інше для іншої людини. Перефразовуючи заїжджене висловлювання: якщо щось чітко не визначено і не зрозуміло, то це важко виміряти [7, с. 592]

В цілому слід погодитися з тим, що правова категорія «гідна праця» вкрай складно визначається, і на сьогоднішній день її легальне закріплення видається малоімовірним. Проте саме через те, що ця категорія активно використовується в нормативній лексиці та розглядається в міжнародних актах як програмна мета стратегічного розвитку, існує гостра необхідність у визначенні насамперед її правової сутності. Без цього заявлені на найвищому рівні цілі мають суто декларативний характер і не можуть бути ефективно реалізовані.

Саме це питання – про правову сутність категорії гідна праця, займає центральне місце в сучасних дослідженнях. Так, наприклад, *В. В. Жернаков* пропонує розглядати гідну працю в механізмі правового регулювання як конкретне право людини, яке має стати суттю права на працю. Він вказує, що «якщо переводити характеристику гідної праці у правовий вимір, то слід вести мову й про право кожного на гідну працю. У сучасному вимірі воно є частиною загального права на працю, але згодом має перетворитися на саму сутність права кожного на працю». Більш того, він абсолютно справедливо ставить питання: «якщо ставити питання принципово, то навіщо вибудовувати концепцію гідної праці, не маючи за мету її втілення не тільки на рівні суспільства, а й на індивідуально-правовому рівні?» [15, с. 98]. Слід зазначити, що *В. Жернаков* не просто говорить про необхідність розглядати гідну працю як суб'єктивне право працівника, а йде в більш глибоке її розуміння, вказуючи, що гідна праця повинна перетворитися на саму сутність права на працю.

Про необхідність віднесення гідної праці до категорії високого порядку говорять і інші вчені. Так, *К.А. Севост'янова* пише, що «...гідна праця - є працею вищого порядку, яка у своєму цивілізаційному наповненні відповідає потребам суспільства в цивілізованій участі людей у суспільному житті...» [11, с. 244]. *А. С. Єфімов* також акцентує увагу на тому, що гідна праця – це елемент ціннісної системи, вказуючи, що «гідна праця, яка є частиною європейських цінностей, виступає фундаментом для соціального прогресу та визначає перспективи розвитку держави» [16, с. 237]. Ці позиції ґрунтуються на

ідеї про те, що людська гідність є найвищою цінністю і основою прав людини, яка закріплена в основних документах про права людини. З цього логічно випливає, що раз людська гідність є абсолютною і найвищою цінністю, то при переломленні в сферу трудового права, гідна праця, в основі якої лежить людська гідність, також є правовою категорією найвищого порядку. Саме такою категорією найвищого порядку в праві визнаються принципи.

Незважаючи на те, що тема принципів трудового права є досить популярною в науці, на жаль, категорія «гідна праця» рідко вивчається в цьому аспекті. Гідна праця не називається принципом права ні в міжнародному, ні в європейському праві.

Так, наприклад, С. М. Волошина, вивчивши принципи трудового права ЄС, розділила їх на чотири групи – загальновизнані міжнародні принципи (свобода праці та заборона примусової праці, заборона дитячої праці, свобода асоціацій та право на колективні переговори, рівність та недискримінація, право на справедливі та безпечні умови праці та гідну винагороду); принципи, що отримали реальне втілення в праві ЄС (свобода пересування працівників, рівність чоловіків і жінок у сфері праці, а також право соціальних партнерів на ведення переговорів і укладення колективних договорів); принципи соціальної політики ЄС (принцип субсидіарності, принцип пропорційності, базовий мінімум соціальних прав); загальні принципи ЄС (верховенство над національними системами, пряма дія та інтеграція в національні правові системи).

У цій системі гідність згадується лише в одному випадку – при розкритті принципу гідного поводження на роботі, як він розуміється в Європейській рамковій угоді з питань утисків і насильства на робочому місці [17, с. 56]. У цій угоді проголошується, що взаємна повага гідності людей на всіх рівнях, включаючи місце роботи, є одним з ключових елементів успіху організації [18].

Слід підкреслити, що хоча принцип гідності згадується в документах лише у своєму конкретному прояві, більшість перелічених загальновизнаних принципів трудового права (заборона примусової та дитячої праці, свобода асоціацій та інші) по суті є лише його частковими виразами. Вони не вичерпують усієї суті гідної праці. Гідна праця є гнучкою, інтегральною категорією, зміст якої постійно розширюється, адаптуючись до мінливої соціально-економічної реальності

Таким чином, якщо окремі принципи трудового права фактично виступають складовими частинами гідної праці, то логічно зробити висновок, що сама гідна праця має самостійне нормативне значення і повинна бути визнана принципом трудового права вищого рівня, що інтегрує зазначені окремі принципи в єдину ціннісно-правову систему.

Особливості принципів як правової категорії були глибоко досліджені в науковій праці Рональда Дворкіна «Про права серйозно», в якій він проводить фундаментальне розрізнення між принципами і правилами. Він пише про об'єктивний характер принципів, вказуючи, що «Я називаю принцип стандартом, який повинен дотримуватися не тому, що він забезпечить або сприятиме досягненню економічного, політичного або соціального становища, яке вважається бажаним, але тому, що він є вимогою справедливості, чесності або будь-якої іншої складової моралі» [19, с. 22].

Питання про об'єктивний характер принципів має концептуальне значення. У науці існує дискусія про те, чи можна вважати принципом тільки таке основне начало, яке закріплено в законі як принцип, або ж принцип має настільки об'єктивний характер і обумовлений самою природою предмета правового регулювання, що буде вважатися принципом незалежно від його легітимізації.

Так, Р. Дворкін підкреслює, що принципи, на відміну від норм права, не мають «виміру походження». Вони існують у праві не тому, що були формально прийняті законодавчим органом, а тому, що вони виражають вимоги справедливості, чесності або моралі, які прийняті в суспільстві. У зв'язку з цим слід погодитися з О. О. Уваровою, яка підкреслює, що формування норм права підпорядковане принципам права, і відповідно вони історично виникли раніше, ніж правові норми [20, с. 21–22].

Таким чином, ґрунтуючись на теорії об'єктивної природи принципів та їх генетичній первинності стосовно норм, можна зробити висновок, що категорія «гідна праця» в силу свого зв'язку з людською гідністю має об'єктивний характер і вже є чинним правовим принципом незалежно від його легітимізації в законі. Її існування обумовлено самою природою людини, а не актом держави.

Крім того, в сучасній науковій літературі, крім об'єктивного характеру, до ознак принципів права відносять загальнообов'язковість, універсальність, регулятивність та обумовленість предметом правового регулювання. Всі ці ознаки відповідають гідній праці як правовій категорії. Більш того, видається, що саме визнання його як принципу права дозволить досягти тих програмних цілей, які проголошені на найвищому міжнародному рівні.

Слід зазначити, з усієї системи принципів, розроблених доктриною трудового права, гідну працю необхідно віднести до категорії фундаментальних (або конститутивних) принципів, поряд з гуманізмом, соціальною справедливістю і рівністю.

Це має вирішальне значення для ієрархії: всі інші, приватні принципи трудового права (такі як заборона дискримінації, заборона примусової праці тощо), як уже було зазначено, є або приватними випадками принципу гідної праці і повинні йому субординуватися.

Значення принципів права очевидне. По-перше, вони задають напрямок правового регулювання, оскільки «будучи вихідними керівними положеннями правового регулювання відносин у сфері праці, орієнтують законодавця на розроблення, прийняття й подальший розвиток законодавства в необхідному для соціуму напрямку» [19, с. 9].

По-друге, мають вирішальне значення для правозастосовної діяльності, при тлумаченні норми права і застосуванні аналогії права. Р. Дворкін з цього приводу підкреслює, що «принципи – це аргументи, які повинні враховуватися посадовими особами (чиновниками), коли вони виносять рішення по конкретній справі, особливо в складних випадках. Коли кажуть, що якийсь принцип є принципом нашого права, мають на увазі, що чиновники повинні взяти його до відома, якщо він стосується справи, як ще один з аргументів на користь того чи іншого рішення». І далі, він вказував, що головна відмінність принципів від правил полягає в тому, що принципи мають вимір ваги або значущості, тоді як правила – ні.

При цьому різний вимір ваги і значущості принципів має значення в тих випадках, коли відбувається зіткнення двох принципів. У цьому випадку саме правозастосовнику необхідно оцінити вагу і значимість кожного принципу і застосувати той, який є принципом вищого порядку. У нашому, сучасному розумінні, це означає пріоритетність фундаментальних принципів, до яких відноситься і гідність праці, по відношенню до інших.

Важливе значення ролі принципів у механізмі правового регулювання має їх регулюючий імперативний характер. Це набуває особливого значення у сфері приватного права, до якого відноситься і трудове право, де поряд з державним регулюванням має місце і індивідуальне регулювання. При цьому асиметричний характер трудових відносин, в яких працівник виступає в якості слабкої сторони, створює серйозні ризики для зловживань з боку роботодавця в питанні порушення вимог про гідну працю. Визнання гідної праці як фундаментального принципу трудового права та його імперативного регулюючого характеру в умовах асиметрії трудових відносин забезпечує обов'язковість його дотримання на всіх рівнях правового регулювання - від держави до індивідуального трудового договору. Тільки такий підхід дозволяє перевести категорію «гідна праця» з програмної декларації в діючий правовий механізм захисту слабкої сторони.

*Висновки.* Таким чином можна зробити наступні висновки:

1. Категорія гідної праці, сформована МОП отримала широкий розвиток в міжнародно-правових актах ООН, але незважаючи на інтенсивність нормативного і доктринального використання, до теперішнього часу залишається концептуально невизначеною. Її статус варіюється від політичного проєкту до рамкової стратегії і програмної мети сталого розвитку.

2. Відсутність чіткого юридичного визначення гідної праці та закріплення її правової природи породжує істотні методологічні та практичні проблеми: невизначеність змісту трудових обов'язків держави та роботодавців; декларативний характер міжнародних зобов'язань; складність розробки вимірюваних індикаторів та механізмів підзвітності.

3. Огляд наукових підходів свідчить про високу дискусійність сутності категорії: вона трактується як політична доктрина, як умова економічного розвитку, як парадигма і ціннісна орієнтація трудового права. Такий спектр підходів підтверджує багатовимірний і міждисциплінарний характер поняття.

4. Системний аналіз показує, що фундаментальною основою категорії гідної праці є людська гідність як найвища соціально-правова цінність. У сфері трудового права гідна праця виступає конкретним виразом цієї цінності і відображає вимоги справедливості та соціальної рівності.

5. Гідна праця має всі ознаки правового принципу: об'єктивну природу і генетичну первинність по відношенню до норм; універсальність і загальнообов'язковість; регулятивний потенціал; обумовленість предметної специфікою трудових відносин.

Це дозволяє розглядати гідну працю не лише як програмну категорію, а як діючий правовий принцип, незалежно від ступеня його формальної легітимації.

6. Визнання гідної праці фундаментальним (конститутивним) принципом трудового права, що знаходиться в одній ієрархічній площині з принципами гуманізму, соціальної справедливості та рівності, має вирішальне значення для ефективного правового регулювання трудових відносин. Воно забезпечує: імперативність дотримання гідної праці на всіх рівнях регулювання; захист слабкої сторони трудових відносин; переведення міжнародних програмних цілей з декларативної сфери в реальний правовий механізм, насамперед на національному рівні.

## Література

1. Процевський О.І. Вибрані праці. Харків; 2018. 260 с.;
2. Yeh YJ, Wang IY. Exploring the development trajectory of decent work literature: An empowerment perspective. *Technol Forecast Soc Change*. 2021. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S004016252400026X>;
3. Somavia J. Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999. Geneva: International Labour Office, 1999. URL: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf);
4. UN General Assembly. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. A/RES/70/1, 25 September 2015;
5. International Labour Organization. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Adopted by the International Labour Conference at its 97th Session, Geneva, 10 June 2008. Geneva: ILO, 2008. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization>;
6. Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development.

Geneva: ILO, 2016. 16 p. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/40dcomm/documents/publication/wcms\\_436923.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/40dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf); **7.** Dziewulska, Agnieszka, and Colin W. P. Lewis. 2023. European Environment, Social, and Governance Norms and Decent Work: Seeking a Consensus in the Literature. *Social Sciences* 12: 592. <https://doi.org/10.3390/socsci12110592>; **8.** Капліна Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових праввідносин. *Актуальні проблеми права. Теорія і практика*. 2014. Вип. 29. С. 59–64; **9.** Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. С. 90–93. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/06/19.pdf>; **10.** Рудакова СГ. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні. *Український Соціум*. 2012. № 2 (41). С. 121–34. URL: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2012/04/121-134\\_no-2\\_vol-41\\_2012\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2012/04/121-134_no-2_vol-41_2012_UKR.pdf); **11.** Севост'янова КА. Правове регулювання трудових прав працівників в сучасних умовах: кризь призму концепцій гідної праці та сталого розвитку. *Актуальні проблеми права. Теорія и практика*. 2025 г. № 49. С. 241–260. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/1080>; **12.** Амелічева ЛП. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства. Дис...доктора юридичних наук. 12.00.05. Київ: Донецький національний університет імені Василя Стуса. 2020; **13.** Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіомлогічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори». 2020. 360 с. URL: <http://195.34.206.236/bitstream/123456789/1116/1/%D0%90%D0%BC%D0%B5%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf>; **14.** Frey DF, MacNaughton G. A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda. *Sage Open*. № 6 (2). URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244016649580>; **15.** Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення / В. В. Жернаков // *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 жовт. 2018 р.)*. – Харків, 2018. – С. 95–99. URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16170/1/Gernakov\\_95-99.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16170/1/Gernakov_95-99.pdf); **16.** Єфімов А.С. Пріоритети реалізації концепції гідної праці в Україні в умовах євроінтеграції та повоєнного відновлення. *Економічні науки: збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія “Регіональна економіка”*. Вип. 21 (83). С. 230-237. URL: [http://e-region.lutsk-ntu.com.ua/index.php/ekonomichni\\_nauky/article/view/193](http://e-region.lutsk-ntu.com.ua/index.php/ekonomichni_nauky/article/view/193); **17.** Voloshina SM. General principles of labor law of the European Union. *Прикарпатський Юридичний Вісник*. 2022. № 2. С. 52–57. URL: [http://pju.nuoua.od.ua/v2\\_2022/10.pdf](http://pju.nuoua.od.ua/v2_2022/10.pdf); **18.** Framework agreement on harassment and violence at work: autonomous agreement concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC, Brussels, 26 Apr. 2007 // *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament transmitting the European framework agreement on harassment and violence at work*. COM(2007) 686 final. Brussels, 08.11.2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>; **19.** Dworkin, R. *Taking Rights Seriously*. London: Duckworth, 1977; **20.** Уварова О.О. Принципи права у правозастосуванні: загальнотеоретична характеристика. Харків: МАДРИД; 2012; **21.** Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України. Дис...доктора юридичних наук ... 12.00.05. Северодонецьк: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2016. URL: <https://uacademic.info/download/file/0516U000670/dis.doc>

## LEGAL NATURE OF THE CATEGORY OF “DECENT WORK” AS A FUNDAMENTAL PRINCIPLE OF LABOR LAW: A THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS

A. Lytvynenko

**Abstract.** The article examines the legal nature of the category of “decent work” in the context of contemporary transformations of the labor market and the growing significance of human dignity as a key social and legal value. Special attention is paid to the fact that it is the conditions of work that represent the primary sphere where decent work is manifested, since they determine the level of respect for the worker’s personality, the protection of their rights, and the degree of social security. It is demonstrated that, despite the widespread normative and doctrinal dissemination of the concept of decent work at the level of the ILO, the UN, and strategic documents on sustainable development, there is still no universal legal definition or generally recognized legal status for this category. The article analyzes the main scholarly approaches to understanding decent work – as a political project, an element of public labor policy, a factor of economic development, and a value-oriented paradigm of labor law – while emphasizing that without a clear normative content, the requirements for decent working conditions remain largely declarative.

Based on international legal standards and theoretical developments, the article substantiates that the fundamental basis of decent work is human dignity, which is reflected in the labor sphere through elements such as fair remuneration, safety, social protection, non-discrimination, and respect for the worker within the labor process. Thus, decent and fair working conditions are regarded as an essential expression of the legal status of the working individual.

The author argues that the category of decent work possesses all the attributes of a legal principle: objective nature, universality, regulatory capacity, and consistency with the subject matter of labor law. Therefore, it should be considered not merely as a strategic framework, but as a fundamental principle of labor law determining the content and direction of the regulation of working conditions at all levels – from the international to the individual contractual level.

It is concluded that recognizing decent work as a higher-order legal principle ensures the mandatory establishment and observance of decent working conditions as a legal guarantee for the protection of the weaker party in labor relations. This makes it possible to transform the internationally proclaimed policy objectives from declaratory commitments into an effective legal mechanism for ensuring human rights in the labor sphere, thereby laying the groundwork for further development of national labor legislation and strengthening social justice in employment.

**Keywords:** decent work, dignity, working conditions, legal regulation, labour relations, employee, employer, employment contract, principles of labour law, equality, justice