

## ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЗМІСТУ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

## DOCTRINAL APPROACHES TO A CONTENT THE CONCEPT OF DECENT WORK IN UKRAINE

Сахарук І.С., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Стаття присвячена аналізу наукових підходів до визначення сутності, мети та завдань концепції гідної праці в Україні. Встановлено, що концепція гідної праці є комплексною. З одного боку, її впровадження забезпечує розвиток не лише сфери праці, але й економічної політики, трудового потенціалу держав. З іншого – концепція об'єднує усі сторони соціального діалогу, оскільки працівники, роботодавці та держава одночасно зацікавлені у її розробленні та впровадженні. Встановлено, що першочерговою є необхідність впровадження принципів гідної праці саме щодо працівників, що зумовлено вимогами людиноорієнтованого підходу до здійснення економічної та соціальної політики. Визначено необхідність розглядати вираження концепції гідної праці на індивідуальному рівні у вигляді права працівників на гідну працю, що включає, зокрема, рівність і недискримінацію, можливості для продуктивної зайнятості, професійного розвитку та самовираження, кар'єрного зростання, гідні умови та гідну оплату праці.

Проаналізовано доктринальні підходи до дефініції «гідна праця» та визначення ключових ознак праці, яку можна визнати гідною. На основі аналізу міжнародних актів та зазначених позицій визначено мету концепції гідної праці в сучасний період – забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки. Систематизовано виміри (елементи) концепції гідної праці, що включають ті, які закріплені у програмних документах МОП, а також у Цілях сталого розвитку, Програмах гідної праці. Доведено необхідність вдосконалення соціальної політики України з урахуванням міжнародних стандартів гідної праці.

**Ключові слова:** гідна праця, концепція гідної праці, міжнародні трудові стандарти, соціальний діалог, продуктивна зайнятість, гідні умови праці, людиноорієнтований підхід.

In the article were analysed the scientific approaches to defining the essence, purpose and tasks of the decent work concept in Ukraine. It was established that the concept of decent work is complex. On the one hand, its implementation ensures the development not only in the labour sphere, but also of economic policy, labour potential of state etc. On the other, the concept unites all participants of social dialogue, as employees, employers and the state are simultaneously interested in its development. Have been established that the principles of decent work for employees must be implemented first of all due to a human-centered approach to the implementation of economic and social policy. It was indicated the need to consider the concept of decent work at the individual level. It will be in the form of the employees' right to decent work. The right to decent work includes, in particular, equality and non-discrimination, opportunities for productive employment, professional development and self-expression, career growth, decent conditions and decent wages.

It was observed doctrinal approaches to the definition «decent work» and main features of work, that can be considered as decent work. It was determined the purpose of the concept of decent work nowadays, which based on the analysis of international acts and doctrinal positions. The author understands this goal as providing productive employment, decent working conditions, opportunities for professional and personal development of employees on the basis of equality, justice, security. The author summarized the dimensions (elements) of the concept of decent work, including those that are enshrined in the ILO program documents, as well as in the Sustainable Development Goals, Decent Work Programs. The necessity of improving the social policy of Ukraine taking into account the international standards of decent work was proved.

**Key words:** decent work, the concept of decent work, international labour standards, social dialogue, productive employment, decent working conditions, human-centered approach.

**Постановка проблеми.** В основу розвитку міжнародних трудових стандартів ХХІ століття закладено концепцію гідної праці та її основні виміри. Так, у межах Міжнародної організації праці обґрунтовано, що економічний, соціальний розвиток держав значною мірою залежить від рівня добробуту їх громадян, забезпечення високих стандартів життя та гідної праці. Оскільки Україна перебуває на етапі реформування трудового та соціального законодавства, важливе значення під час розроблення положень нових нормативних актів має врахування концепції гідної праці. Це сприятиме як імплементації міжнародних трудових стандартів у національну правову систему, так і підвищенню добробуту суспільства та економічного рівня розвитку держави. І хоча поняття «гідна праця» тривалий час застосовується у вітчизняній науковій літературі, визначення її сутності та змісту досі викликає дискусії та різні підходи до трактування серед учених. Так, одні науковці серед складових частин концепції гідної праці виділяють лише ті, що визначені на рівні МОП, інші доповнюють їх додатковими елементами або визначають сутність гідної праці окремо на суспільному та індивідуальному рівні. Тому метою статті є комплексний аналіз доктриналь-

них підходів до розуміння концепції гідної праці, визначення на їх основі та з урахуванням нормативних підходів МОП змісту концепції гідної праці та її основних завдань у сучасний період.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Концепція гідної праці тривалий час залишалася предметом дослідження лише науковців у сфері трудового права. Протягом останніх років все більше вчених інших галузей права, в тому числі економістів, соціологів, фахівців із державного управління, звертаються до аналізу концепції загалом або окремих її складників. Теоретичною основою дослідження є наукові праці таких вітчизняних учених, як Л.П. Амелічева, А.В. Васирик, Л.Ю. Величко, О.О. Герасименко, О.Д. Гостюк, О.В. Жадан, В.В. Жернаков, А.М. Колот, Т.А. Коляда, С.Г. Рудакова.

**Виклад основного матеріалу.** Витоки формування концепції гідної праці на рівні МОП пов'язані із доповіддю «Гідна праця» (Decent work) генерального директора МОП (1999 р.). Зокрема, у доповіді було сформульовано чотири стратегічних завдання в межах реалізації гідної праці: сприяння дотриманню прав на роботі, зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог [1]. Поява поняття «гідна праця» є логічною у зв'язку з еволюцією соціально-трудових відносин у кінці ХХ – на початку ХХІ століть [2, с. 121–122]. Як справедливо зазначає О.В. Жадан,

<sup>1</sup> Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми № 119U100306 «Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України»

поява і поширення антропоцентричних теорій гуманізації праці, людського капіталу, людських відносин, виробничої демократії, соціального партнерства, якості трудового життя, концепції людського розвитку тощо стали інтелектуальним підґрунтям для формування цілей і методологічних основ концепції гідної праці [3, с. 10–11].

У сучасний період реалізація Концепції гідної праці є одним із головних напрямів діяльності Міжнародної організації праці. Так, Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року наголошує на визнанні міжнародним співтовариством засад гідної праці, а стержнем економічної та соціальної політики держав визначає повну і продуктивну зайнятість та цілі гідної праці [4]. А згідно з Декларацією століття МОП щодо майбутнього сфери праці 2019 року гідна праця є основою сталого розвитку, подолання нерівності в доходах та бідності [5], тому впровадження концепції гідної праці визначено серед ключових векторів розвитку МОП для забезпечення майбутнього сфери праці.

При цьому нині концепція гідної праці набула комплексного характеру. Хоча основні питання її впровадження досі знаходяться в межах сфери дії трудового права, сама концепція уже давно вийшла за межі розроблення трудових стандартів та забезпечення належних умов праці. Такий висновок підтверджується і зростанням уваги вчених інших галузей, зокрема економістів, до питань гідної праці. погоджуємося з О. Гостюк, що гідна праця є складним соціальним явищем, що лежить у площині політики, економіки, соціального і культурного життя суспільства [6, с. 92]. А.М. Колот, О.О. Герасименко також розглядають інститут гідної праці як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаннєво насичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей [7, с. 32].

Реалізація концепції гідної праці впливає не лише на трудові відносини, але й на життєвий рівень працівників і суспільства загалом. Впровадження міжнародних стандартів щодо гідних умов праці, гідної заробітної плати, забезпечення рівних прав і можливостей, професійного розвитку тощо дозволяє підвищувати добробут працівників, їх економічний стан, що зумовлює й зміни в економічному становищі країни загалом. Крім того, необхідність розвитку соціального діалогу як одна із вимог впровадження концепції гідної праці має важливе значення для збалансування інтересів держави, працівників та роботодавців, налагодження партнерства між ними у сфері соціально-економічних відносин.

Комплексний характер концепції гідної праці розглядають і в іншому векторі, з погляду її впливу одночасно на різних суб'єктів трудового права. Т.А. Коляда характеризує її як комплексну, оскільки проблема гідної праці може водночас розглядатися з позицій працівника (щодо якості та умов праці, встановлення соціальних гарантій тощо), роботодавця (з погляду впливу на рентабельність виробництва, якість продукції, його соціальної відповідальності тощо) і суспільства (держави) (стосовно ефективності реалізації конституційного права на працю, її соціальної відповідальності тощо) [8, с. 203]. Схожий підхід застосовують також А.М. Колот, О.О. Герасименко, відзначаючи при цьому, що для працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до робочих місць та продуктивної зайнятості; для роботодавців гідна праця є виключно важливою для набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку; для держави і суспільства – інструмент для створення потужного економічного

фундаменту соціальної політики і водночас сильною соціальною спрямованістю економічної політики [7, с. 32].

Погоджуємося з тим, що впровадження ідей гідної праці впливає на усіх суб'єктів соціально-трудова відносин. Проте вважаємо, що першочергово концепція гідної праці повинна бути спрямована на працівників задля впровадження високих стандартів їх трудового життя. Оскільки саме людина, її життя і здоров'я, недоторканість і безпека є найвищою соціальною цінністю згідно з Конституцією України. А умови праці, можливості для зайнятості значною мірою впливають на здоров'я, безпеку та навіть життя працівників. Тоді як для роботодавців концепція має не таке ключове значення, хоча й сприяє забезпеченню додаткових переваг. Наприклад, створення умов для комфортного виробничого середовища, задоволення працівників умовами праці безумовно підвищує їхню продуктивність, що позитивно впливає на досягнення цілей роботодавців (зокрема, одержання прибутку). Як зазначають А.М. Колот, О.О. Герасименко, інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для найбідніших країн-учасниць МОП може слугувати забезпечення можливості зайнятості, для розвинених країн – забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, гарантіями додержання прав трудящих та рівних умов [7, с. 31]. На необхідності впровадження людиноорієнтованого підходу до розроблення заходів економічної та соціальної політики наголошено і в Декларації століття МОП щодо майбутнього сфери праці 2019 року.

У контексті першочергової орієнтації концепції гідної праці на інтереси працівників варто звернути увагу на позицію В.В. Жернакова щодо необхідності розглядати гідну працю, крім суспільного, у індивідуально-правовому вимірі. Як зауважує вчений, конструкція гідної праці не може вибудовуватися та реалізовуватися тільки на рівні суспільства, тому її правову характеристику варто здійснювати з урахуванням сутності індивідуально-трудова відносин, ставлячи питання про формування права кожного на гідну працю [9, с. 103, 104]. Автор пропонує нормативно закріпити право на гідну працю, розглядаючи його як складову частину права на працю, але у більш сучасному та актуальному трактуванні, ніж закріплено у Конституції України. У праві кожного на гідну працю він виділяє такі елементи, як право на гідні умови праці, право на гідну оплату праці, право на трудову честь і ділову репутацію, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту, право на особисту недоторканість і недискримінацію тощо [9, с. 103].

Щодо концепції гідної праці з позиції держави вважаємо, що її реалізація повинна стати основою соціально-економічної політики України, її головним напрямом. Як справедливо наголошує О. Гостюк, держава як суб'єкт, що наділений соціальною владою, займає провідне місце в регулюванні відносин, що виникають у сфері праці, є гарантом реалізації концепції гідної праці [6, с. 92].

Концепція гідної праці, як було вказано вище, є одним із ключових напрямів розвитку міжнародного трудового права в сучасний період. Водночас її реалізація, зокрема і в Україні, буде ефективною за умови чіткого визначення мети та основних напрямів. Виходячи зі змісту Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, стратегічними завданнями концепції гідної праці є: 1) сприяння зайнятості завдяки формуванню стабільного інституційного та економічного середовища, 2) розроблення і розширення заходів соціального захисту – соціального забезпечення і захисту працівників, 3) сприяння соціальному діалогу і трипартизму, 4) дотримання, сприяння, реалізація основоположних принципів та прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяж-

ного вирішення всіх стратегічних завдань [4]. При цьому в Декларації наголошено, що вказані чотири стратегічні завдання взаємозалежні та взаємодоповнюючі, нездатність вирішити будь-яке з них уповільнить процес вирішення інших завдань. Саме тому з метою досягнення оптимального ефекту рекомендовано розроблення єдиної, комплексної стратегії МОП із досягнення цілей гідної праці

Концепція гідної праці безпосередньо пов'язана з Цілями сталого розвитку 2016–2030, оскільки окремою ціллю визначено «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [10] серед ключових цілей для усіх країн і на наступне десятиліття. Крім того, важливе значення мають інші завдання, закріплені в межах Цілей сталого розвитку, спрямовані на подолання бідності, забезпечення всеохоплюючої і справедливої якості освіти, забезпечення гендерної рівності тощо [11], які побічно сприятимуть впровадженню принципів гідної праці.

Виходячи із змісту завдань, визначених МОП, а також Цілей сталого розвитку 2016–2030, вважаємо, що основною метою концепції гідної праці є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки [12, с. 65]. Необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів, сприяння соціальному діалогу та створення умов для соціального захисту працівників – ключові напрями, що дозволяють реалізувати мету концепції гідної праці.

В Україні, окрім названих міжнародних стандартів, правовою основою для визначення змісту концепції гідної праці є Програми гідної праці МОП для України, зокрема діюча нині Програма на 2020–2024 роки. Це вже шоста програма гідної праці, що реалізується в Україні. Серед пріоритетів діючої Програми передбачено: 1) покращення соціального діалогу; 2) інклюзивна та продуктивна зайнятість; 3) покращення умов праці та соціального захисту [12]. Аналогічні за змістом пріоритети із дещо іншим формулюванням були передбачені і в попередній Програмі гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки, що свідчить про їх реальну важливість для сторін соціального діалогу в нашій державі. Значення Програм гідної праці полягає саме в тому, що вони як розробляються, так і впроваджуються за участю органів державної влади, представників роботодавців та працівників, а також Міжнародної організації праці.

Незважаючи на визначення основних завдань для впровадження концепції гідної праці як на рівні МОП, так і в Україні (принаймні у Програмах гідної праці МОП для України), сама дефініція гідної праці не знайшла нормативного закріплення. Л.П. Амелічева вказує, що різноманітні визначення гідної праці містяться в численних доповідях МОП, однак не закріплені в офіційних документах МОП програмного значення, хоча й відіграють велику роль для розвитку концепції гідної праці [14, с. 148].

Саме з огляду на таку ситуацію існують різноманітні трактування поняття «гідна праця» або визначення ключових ознак цього правового явища. Наприклад, А.М. Колот, О.О. Герасименко вважають, що гідна праця уособлює достатню працю у тому розумінні, що кожний індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти й одержувати дохід [7, с. 22]. Водночас гідну працю на макрорівні вчені визначають як суспільно корисну, продуктивну трудову діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць за умов додержання прав і розвитку можливостей людини праці [7, с. 31–32]. Незважаючи на те, що остання дефініція стосується економічного підходу, на нашу думку, загалом вона передає сутність гідної праці.

На думку Л.П. Амелічевої, гідну працю варто визначати «у значенні гідних умов праці (або справедливих

умов праці), які безпосередньо створюються роботодавцем на виробництві в умовах свободи, рівності, безпеки, людської гідності і соціальної справедливості» [15, с. 284]. Погоджуючись із тим, що гідна праця передбачає створення гідних умов праці, вважаємо вказану дефініцію дещо обмежуючою саму сутність гідної праці, оскільки першочергово остання передбачає саме створення умов для зайнятості працівників, доступу до робочих місць із гідними умовами праці. Так, наприклад, А.В. Василик до основних складових частин забезпечення гідної праці відносить доступ до гідних робочих місць [16, с. 74].

Гідна праця як соціально-економічне явище, на думку О.В. Жадан, може існувати за одночасного виконання декількох умов, таких як: відсутність будь-яких форм дискримінації у сфері праці; сприятливі виробничі та соціально-трудова умови; справедливість оплати праці; винагорода, що дозволяє підвищувати якість життя; можливість розвитку особистості та реалізації трудового потенціалу; наявність певних соціальних гарантій і захищеність прав трудящих; можливість участі у соціальному діалозі [3, с. 11]. Вважаємо, що до переліку вказаних умов варто додати а) відсутність примусу до праці; б) заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці; в) створення належних, безпечних умов роботи та комфортного виробничого середовища.

Л.Ю. Величко серед критеріїв гідної праці визначає окремо необхідність того, щоб виконувана людиною робота відповідала її освітнім та професійним навичкам і вмінням; гарантувала безпечні умови виконання працівником трудової функції; включала можливість професійного й особистого розвитку людини як за державний кошт, так і за кошт роботодавця; передбачала оплату праці, яка відповідає професійному рівню цієї особи й може покрити витрати на (а) придбання житла і створення в ньому належних умов, (б) одяг загального вжитку, (в) харчування, необхідне для нормального функціонування її організму за визначеними медичними показниками, (г) надання медичної допомоги всіх видів, (р) відновлення порушених прав у разі виникнення трудового спору [17, с. 124, 125]. У цьому визначенні вчена особливу увагу звертає на сприяння гідної праці забезпеченню гідного рівня життя людини, що вважаємо дійсно одним із основних показників для визнання праці гідною.

Т.А. Коляда аналогічно звертає увагу на те, що концепція гідної праці спрямована на забезпечення високого рівня і якості життя людини, що характеризуються добробутом, доступністю соціальних благ, соціальним статусом у рамках стратифікації суспільства [8, с. 202]. Водночас нині наявності належної, гідної оплати праці все ж недостатньо для визнання роботи гідною. Окрім гідної заробітної плати, створення належних, безпечних умов праці, важливим сучасним орієнтиром для гідної праці є те, чи створює вона умови для професійного розвитку працівника, його самореалізації. Погоджуємось із С.Г. Рудаковою, що гідну працю слід розглядати як підґрунтя та необхідну умову підвищення якості трудового життя, що характеризується ефективним розвитком та використанням трудового потенціалу, з одного боку, і рівнем добробуту та духовного розвитку людини через її діяльність – з іншого боку [2, с. 123]. Схожу думку висловлює О.В. Жадан, наголошуючи, що основна ідея, яка знаходить відображення в концепції гідної праці: людині недостатньо бути зайнятою для того, щоб отримувати винагороду і підтримувати свою працездатність. Цього недостатньо і для зростання продуктивності праці та суспільного багатства. Розширення можливостей людини в соціально-трудова сфері означає задоволення потреб більш високого порядку і сприяє розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу [3, с. 11].

Отже, в науковій літературі можна зустріти різні, часом такі, що суперечать одна одній, дефініції чи перелік ознак

«гідної праці». Тому, з одного боку, закріплення відповідної дефініції МОП в одному із програмних документів дозволило би спростити процес пошуку таких визначень на рівні доктрини. З іншого боку, необхідно враховувати, що: 1) гідна праця є комплексним явищем, об'єктом досліджень юридичної, економічної науки тощо, які потребують різних акцентів щодо ключових ознак цього поняття; 2) сфера праці в сучасний період розвивається швидкими темпами, відповідно нормативно визначена дефініція «гідної праці» може звужувати завдання та напрями в межах впровадження концепції гідної праці, якщо не буде так же динамічно змінюватися. Тому, на нашу думку, більш важливе значення має закріплення мети гідної праці та основних ознак праці, яку можна вважати гідною.

**Висновки.** Концепція гідної праці як ключовий напрям розвитку трудового права має комплексний характер, покликана збалансувати інтереси працівників та роботодавців у трудових відносинах, а також забезпечити соціально-економічний розвиток людини та суспільства. Одночасно концепція гідної праці є частиною державної політики, що спрямована на реалізацію соціальної функції держави. Метою концепції гідної праці є забезпечення продуктивної зайнятості, гідних умов роботи, можливостей для професійного та особистісного розвитку

працівників на засадах рівності, справедливості, безпеки. Необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів, сприяння соціальному діалогу та створення умов для соціального захисту працівників – ключові напрями, що дозволяють реалізувати мету концепції гідної праці.

Концепція гідної праці є комплексною, оскільки її впровадження забезпечує розвиток не лише сфери праці, але й економічної політики, трудового потенціалу держав тощо. Крім того, концепція гідної праці об'єднує усі сторони соціального діалогу, оскільки працівники, роботодавці та держава одночасно зацікавлені у її розробленні та впровадженні. Однак першочерговою є необхідність впровадження принципів гідної праці саме щодо працівників, що зумовлено вимогами людиноорієнтованого підходу до здійснення економічної та соціальної політики (визначеного як на рівні МОП у Декларації сторіччя МОП щодо майбутнього сфери праці, так і в Конституції України). В Україні закладено правові основи реалізації концепції гідної праці, проте значною мірою вони залишаються декларативними. У процесі реформування трудового та соціального законодавства важливо забезпечити імплементацію і міжнародних стандартів щодо гідної праці, що сприятиме зміцненню соціально-економічного добробуту суспільства та розвитку трудового потенціалу нашої держави.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Decent work: Report of the Director-General. 87 th Session, June 1999. International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/reports.htm> (дата звернення: 20.09.2021).
2. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально-орієнтованої економіки в Україні. *Український соціум*. 2012. № 2(41). С. 121–134.
3. Жадан О.В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 2(45). – С. 8–15.
4. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 13.06.2008 р. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf) (дата звернення: 20.09.2021).
5. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> (date of request: 15.10.2021)
6. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 90–93.
7. Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2 (25). С. 21–40.
8. Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201–205.
9. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 101–104.
10. Цілі сталого розвитку 2016–2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/>
11. Сахарук І.С. Виміри гідної праці як складова цілей сталого розвитку 2016–2030. *Соціальне право*. 2018. №1. С. 102–110.
12. Сахарук І.С. Генеза формування та сучасний зміст концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2019. №4 (111). С. 62–67.
13. Програма гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки. International Labour Organization. URL: [https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms\\_768827.pdf](https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf) (дата звернення: 01.10.2021).
14. Амелічева Л.П. Теоретико-прикладна платформа гідної праці в науці трудового права. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія юридичні науки*. 2020. №2. Т.31 (70). Ч.1. С. 147–153.
15. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.
16. Василюк А.В. Особливості гідної праці та соціально-трудова відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 72–75
17. Величко Л.Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Константа, 2018. 392 с.