



УДК 349.2

[https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-12\(22\)-378-394](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-12(22)-378-394)

**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>

## ТРИ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Анотація.** Стаття присвячена комплексному дослідженню категорії людської гідності та аналізу того, яким чином різні концептуальні підходи до її розуміння віддзеркалюються у правовому регулюванні трудових відносин. Попри те, що гідність посідає ключове місце у міжнародних актах з прав людини та в конституціях більшості держав, легальне визначення цієї категорії відсутнє. Така ситуація не є прогалиною законодавства, а зумовлена наднормативною природою людської гідності, неможливістю охопити нормативною формулою всю повноту її проявів та ризиком звужити зміст цього фундаментального права. У роботі обґрунтовано, що системне розуміння гідності вимагає звернення до трьох основних концепцій: невід'ємної гідності, субстантивної гідності та гідності як визнання. Кожна з них відбиває певний аспект взаємовідносин людини, суспільства та держави і формує самостійні правові орієнтири, що мають пряме значення для сфери трудового права.

У статті показано, що трудові відносини є однією з тих сфер, де людська гідність найбільш вразлива, оскільки характеризується структурною нерівністю сторін, ризиками експлуатації, дискримінації, психологічного тиску та інструментального використання працівника. Концепція невід'ємної гідності виявляється у трудовому праві через заборону ставлення до працівника як до засобу та через обов'язок держави і роботодавця забезпечувати поважне ставлення до особи працівника. Субстантивна гідність втілюється у встановленні справедливих умов та достатньої оплати праці, мінімальних соціальних стандартів, гарантій захисту від експлуатації та забезпечення таких умов праці, які дозволяють людині підтримувати гідний рівень життя. Концепція гідності як визнання визначає необхідність захисту індивідуальності працівника, недопущення мобінгу, дискримінації та інших форм поведінки, що принижують його соціальну цінність.

На основі проведеного аналізу обґрунтовано необхідність нормативного закріплення принципу гідної праці як одного з основоположних принципів трудового права України. Такий принцип дозволить сформулювати цілісну концептуальну основу трудового законодавства, забезпечити узгодженість договірних





регулювання з вимогами поваги гідності, посилити гарантії працівників від зловживань роботодавця і підвищити гуманістичний та правозахисний потенціал трудового права. Стаття демонструє, що інтеграція трьох концепцій гідності в систему трудового права є необхідним елементом сучасної моделі регулювання праці і відповідає європейським стандартам у сфері гідної праці.

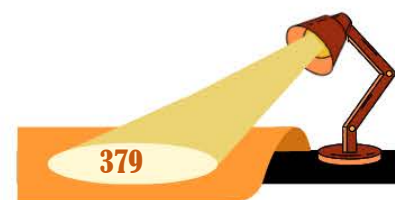
**Ключові слова:** гідна праця, трудові відносини, умови праці, мобінг, дискримінація, рівність, працівник, роботодавець, гідність, право на працю, принцип, правове регулювання

**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>

### **THREE CONCEPTS OF PERSONAL DIGNITY AND THEIR INFLUENCE ON THE LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS**

**Abstract.** The article is devoted to a comprehensive study of the category of human dignity and an analysis of how various conceptual approaches to its understanding are reflected in the legal regulation of labour relations. Despite the fact that dignity occupies a key place in international human rights instruments and the constitutions of most states, a legal definition of this category is absent. This situation is not a legislative gap but is conditioned by the super-normative nature of human dignity, the impossibility of encompassing the fullness of its manifestations within a regulatory formula, and the risk of narrowing the content of this fundamental right. The paper substantiates that a systemic understanding of dignity requires addressing three main concepts: inherent dignity, substantive dignity, and dignity as recognition. Each of these reflects a specific aspect of the relationship between the individual, society, and the state, and forms independent legal guidelines directly relevant to the sphere of labour law.

The article shows that labour relations are one of the areas where human dignity is most vulnerable, as they are characterized by structural inequality of the parties, risks of exploitation, discrimination, psychological pressure, and the instrumental use of the employee. The concept of inherent dignity is manifested in labour law through the prohibition of treating the employee as a means and through the duty of the state and the employer to ensure respectful treatment of the employee's person. Substantive dignity is embodied in establishing fair conditions and adequate remuneration, minimum social standards, guarantees of protection against exploitation, and ensuring such working conditions that allow a person to maintain a decent standard of living. The concept of dignity as recognition determines the necessity of protecting the individuality of the employee, preventing mobbing, discrimination, and other forms of behaviour that degrade their social value.





Based on the analysis, the necessity of normative consolidation of the principle of decent work as one of the fundamental principles of the labour law of Ukraine is substantiated. Such a principle will allow for the formation of a holistic conceptual foundation for labour legislation, ensure the consistency of contractual regulation with the requirements of respect for dignity, strengthen the guarantees of employees against employer abuse, and enhance the humanistic and human rights potential of labour law. The article demonstrates that the integration of the three concepts of dignity into the labour law system is a necessary element of the modern model of labour regulation and corresponds to European standards in the field of decent work [see, for example, ILO].

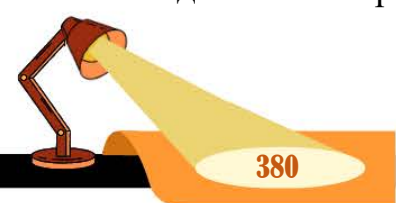
**Keywords:** Decent Work, Employment Relationship, Working Conditions, Mobbing, Discrimination, Equality, Employee, Employer, Dignity, Right to Work, Principle, Legal Regulation.

**Постановка проблеми.** Незважаючи на те, що категорія людської гідності займає центральне місце у сучасній системі прав людини і широко використовується у нормативних актах найвищої юридичної сили - міжнародних договорах, конституціях та актах спеціалізованих галузей права - нормативного визначення цієї категорії досі не існує. Як слушно зазначає Neomi Rao, «судді та науковці розглядають гідність як важливу юридичну цінність, але вони зазвичай не пояснюють, що вона означає, і часто мають на увазі, що вона має одне очевидне основне значення» [1]. Таке становище призводить до того, що правозастосування спирається на інтуїтивне або контекстуальне розуміння гідності, що, своєю чергою, посилює непевність змісту цієї категорії.

Офіційні роз'яснення також підтверджують відсутність єдиного підходу до визначення гідності. Так, у Постанові Пленуму Верховного Суду України № 1 від 27.02.2009 підкреслено, що закон «не містить визначення понять гідності, честі чи ділової репутації, оскільки вони є морально-етичними категоріями» [2]. Однак така позиція відбиває лише традиційний формалістичний підхід і не розкриває глибинних підстав відсутності визначення.

Більш переконливим видається пояснення, сформоване у німецькій доктрині конституційного права. Як зазначають німецькі дослідники, законодавець «навмисно не дає остаточного визначення права людської гідності. Він лише формулює вимоги щодо охорони цього фундаментального права. Причина полягає в тому, що будь-яке визначення неминуче буде неповним і не зможе охопити всіх форм можливого посягання на гідність людини. Нормативне визначення може спричинити необґрунтоване обмеження людської гідності конкретної особи, не охоплюючи тих ситуацій, які не були враховані під час законодавчого формулювання» [3, с. 13]. Таким чином, спроба юридично «зафіксувати» гідність несе ризик нормативного звуження її змісту.

Викладене дозволяє констатувати, що відсутність визначення категорії гідності не є прогалиною законодавства; навпаки, воно відбиває специфіку самої





природи цієї категорії як фундаментальної, багатогранної та наднормативної цінності. Саме тому центральним завданням правової науки є не формулювання універсального визначення гідності, а розкриття різних концептуальних підходів до її розуміння та аналіз їхнього впливу на правове регулювання.

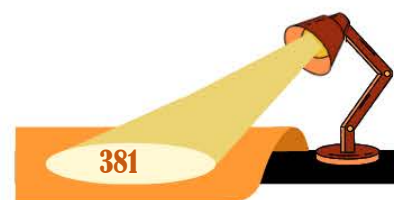
Особливої актуальності ця проблема набуває у сфері трудового права. Трудові відносини є сферою, в якій людська гідність піддається безлічі ризиків - від експлуатації та дискримінації до приниження, мобінгу та інструментального використання працівника. Саме тому розуміння гідності лише як невід'ємної цінності є недостатнім для комплексного аналізу. Потрібне системне дослідження трьох основних концепцій гідності - невід'ємної, субстантивної та гідності як визнання - та визначення того, яким чином кожна з них проявляється у правовому регулюванні трудових відносин і які правові механізми вона формує.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання людської гідності посідає ключове місце в сучасній теорії права та конституційному праві, що зумовило значну увагу науковців до її природи, змісту та ролі в системі прав людини. На фундаментальному рівні проблематика гідності була розроблена у працях І. Канта, а також у сучасній конституційно-правовій доктрині, представленій працями Гюнтера Дюріга, Ахарона Барака, М. Гранат, Е. Шишкіної та інших дослідників, які значною мірою визначили напрями розвитку сучасного правового дискурсу щодо гідності як наднормативної категорії.

Особливе значення для цієї роботи має концептуальна класифікація, запропонована Neomi Rao у статті «Three Concepts of Dignity in Constitutional Law». Саме в цьому дослідженні було сформульовано три основні підходи до розуміння гідності - концепція невід'ємної (inherent) гідності, концепція субстантивної (substantive) гідності та концепція гідності як визнання (dignity as recognition). Ця класифікація стала методологічною основою аналізу, здійсненого в цій статті, оскільки дозволяє розкрити багатовимірну природу гідності та простежити її вплив на галузеві моделі правового регулювання. При цьому важливо підкреслити, що в науковій літературі існують й інші підходи до класифікації видів гідності, однак саме модель, запропонована Neomi Rao, найбільш повно охоплює різні виміри гідності, які мають значення для трудового права.

В українській правовій науці проблематика гідності активно розроблялася в межах теорії держави і права та конституційного права. Разом з тим особливого розвитку вона набула у сфері трудового права, де в центр дослідження ставляться питання гідних умов праці, недискримінації, захисту честі, гідності та ділової репутації працівника. Вагомий внесок у розвиток цих питань зробили Л. Амелічева, В. Жернаков, О. Москаленко, О. Коваленко, О. Процевський, О. Ярошенко та інші українські дослідники.

У науковій літературі значне місце займає концепція гідної праці, розроблена МОП. Проте, як справедливо зауважив В. В. Жернаков, «зазвичай елемент





гідності в праці пов'язують із гідним рівнем її оплати, гідними умовами праці... Але за межами цього підходу залишаються такі категорії, як трудова честь і гідність, ділова репутація, право на об'єктивну оцінку результатів праці, право на заохочення і просування по роботі тощо». У зв'язку з цим він запропонував не обмежувати гідність у праці матеріальним компонентом, а розглядати її як комплексне явище, центроване на особистості працівника як носія суб'єктивного права на гідну працю [4, с. 103].

Саме такий розширений підхід, який поєднує теорію трьох концепцій гідності за Neomi Rao та результати українських досліджень у галузі трудового права, був покладений в основу цього дослідження.

**Метою дослідження** є комплексний аналіз трьох основних концепцій людської гідності - невід'ємної, субстантивної і гідності як визнання, і визначення того, яким чином кожна з цих концепцій впливає на правове регулювання трудових відносин, включаючи формування принципів трудового права, встановлення гарантій захисту працівника, а також розвиток правових механізмів забезпечення гідних, безпечних і таких, що відповідають вимогам поваги до особистості, умов праці.

**Виклад основного матеріалу.** Питання про те, що розуміється під гідністю людини і яку роль вона відіграє для самої особистості та держави, давно привертало увагу мислителів. Теорія про розуміння людської гідності розвивалася поступово. Перш за все, необхідно сказати, що сам термін гідність походить від грецького ахія - цінність; аксіома - основна цінність, яка не потребує доведення; ахіос (гідний), який, як пише Е. Шишкіна, має більш фундаментальне значення - «те, що є вагомим саме по собі» або «те, що є цінним саме по собі». Вона вказує, що еквівалент зазначеного поняття визначає гідність людини як найвищу цінність, наявність якої має бути сприйнятою як належне» [5, С. 17].

Категорія гідності активно застосовувалася вже в Стародавньому Римі. Однак, її розуміння спочатку пов'язувалося виключно із соціальним статусом, який займала людина. У зв'язку з цим вважалося, що чим вища і статусніша посада людини (магістрат, консул), тим більшою гідністю вона володіє. Такий статусний характер поняття яскраво виражений у Цицерона, який визначав *dignitas* наступним чином:

«*dignitas est alicuius honesta et cultu et honore et verecundia digna auctoritas*» - гідність є авторитет особи, почесний і гідний поваги, шани і поваги. [6].

Однак у пізніших творах Цицерон виходить за межі традиційного статусного розуміння гідності і починає розглядати її як характеристику, притаманну людській природі як такої. Так, у трактаті *De officiis* він пише:

«*si considerare volumus, quae sit in natura excellentia et dignitas...*» - якщо ми захочемо задуматися, у чому полягає перевага і гідність нашої природи... [7].

Сучасна концепція розуміння гідності була сформована в епоху Ренесансу, під впливом ідей християнства, в основі якої людина розглядалася як образ Бога





на Землі, його творіння. Ця думка привела до того, що оскільки будь-яка людина є творінням Бога, то всі люди рівні і перед Богом, і між собою, незалежно від походження або займаної посади. Поступово саме ідея рівності стала основою для подальшого розвитку філософських і правових вчень.

В епоху Ренесансу теорія гідності отримала новий, принципово інший зміст. Однією з ключових фігур цього періоду був Джованні Піко делла Мірандола, автор знаменитої «Промови про гідність людини» [8]. На відміну від середньовічної традиції, яка виводила гідність з божественного походження людини, Піко запропонував гуманістичну концепцію, згідно з якою гідність ґрунтується насамперед на здатності людини до вільного самовизначення і самотворення. Він розглядав людину як істоту, якій не визначено фіксоване місце у світовому порядку, і саме свобода вибору надає особистості її найвищу цінність. Такий підхід фактично заклав основи для концепції автономії особистості і свободи вибору, як істотного елемента категорії гідності. Піко писав: «Ми не дали тобі, Адаме, ні певного місця, ні форми, ні дару, який був би тільки твоїм... Відповідно до твого вільного рішення, в руки якого Я тебе віддав, ти не обмежений жодними визначеними заздалегідь обставинами... Ти - творець і творець самого себе; ти можеш надати собі той вигляд, який сам вважаєш гідним». У цьому контексті гідність розуміється як здатність людини самостійно визначати напрямок власного розвитку і нести відповідальність за обраний життєвий шлях. Він підкреслював: «Ти володієш силою - за власним судженням душі - опуститися до нижчих форм життя або відродитися у вищих, божественних» [8].

Зазначені гуманістичні ідеї отримали подальший розвиток у рамках природно-правової школи XVII століття, одним із яскравих представників якої був Самуель фон Пуффендорф [3, с. 15]. Розвиваючи ідеї природного права, Пуффендорф стверджував, що люди від природи рівні, володіють розумом і здатні діяти морально. Ці положення підготували ґрунт для універсалістського розуміння гідності, яке потім було концептуально оформлено у філософії І. Канта.

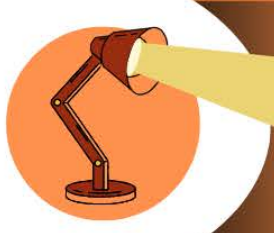
Кант у своєму вченні пов'язує ідеї автономії особистості та рівної гідності людини. Кантівська теорія гідності спирається на кілька фундаментальних положень, які утворюють цілісну філософську конструкцію і стали методологічною основою сучасного правового розуміння гідності.

Перш за все, Кант стверджує, що людина володіє унікальним статусом морального суб'єкта і не може розглядатися як засіб досягнення зовнішніх цілей. Його знаменитий етичний імператив говорить:

«Поступай так, щоб ти завжди ставився до людства - як до своєї власної особи, так і до особи будь-якої іншої - як до мети і ніколи лише як до засобу» [9, с. 429].

Ця формула визначає гідність як внутрішню цінність особистості. Людина не може розглядатися ні як засіб для досягнення чийось цілей, її гідність не залежить від соціального становища.





Далі, Кант підкреслює, що дана внутрішня цінність є не індивідуальною особливістю, а характеристикою всіх розумних істот. «Будь-яка розумна істота існує як мета сама по собі... і в цьому відношенні всі розумні істоти мають рівну гідність» [9, С. 428-434].

Таким чином, рівність гідності у Канта впливає із спільності раціональної природи людини, а не із соціальних, культурних чи інших чинників.

Нарешті, Кант прямо вказує на джерело людської гідності - автономію волі. «Автономія, таким чином, є основою гідності людини і взагалі будь-якої розумної природи» [9, с. 346].

Тим самим гідність розуміється як здатність особистості самостійно підкорятися моральному закону, який вона формує для себе в силу своєї розумної природи. Автономія волі забезпечує не тільки свободу вибору, а й відповідальність людини за обраний нею шлях, що концептуально зближує кантівську філософію з гуманістичною традицією, що йде від епохи Відродження.

Саме ці положення кантівського вчення - заборона поводження з людиною як із засобом, визнання рівної гідності всіх людей і розуміння автономії як її основи - лягли в основу сучасної концепції невід'ємної гідності. Згідно з цією концепцією гідність розглядається як внутрішня цінність (intrinsic worth), яка притаманна кожній людині в рівній мірі просто в силу її людської природи. Людина цінна сама по собі, в силу факту свого народження і незалежно від її індивідуальних особливостей (стать, раса, сексуальна орієнтація тощо).

Глибокий теоретико-правовий розвиток концепція невід'ємної гідності, заснована на ідеях І. Канта, отримала в Німеччині після закінчення Другої світової війни. Саме німецька доктрина розуміння категорії людської гідності стала еталоном для світової правової науки. На концепції невід'ємної гідності побудована сучасна міжнародна система прав людини. Вперше на міжнародному рівні правове закріплення людської гідності знайшло відображення в Статуті ООН у 1945 році, де держави «знову затвердили віру ... у гідність і цінність людської особистості» [10]. Як справедливо зазначають Veronika Fikfak і Lora Izvorova, «починаючи з Статуту ООН і Загальної декларації прав людини в ранньому післявоєнному періоді, посилення на гідність можна знайти в преамбулах і суттєвих положеннях переважної більшості міжнародних договорів про права людини [11]. Так, категорія людської гідності закріплюється в ст. 10 Міжнародного пакту про громадські та політичні права (1966), в ст. 1 Хартії основних прав Європейського Союзу та інших міжнародних актах. Також вона знайшла закріплення і в Основних законах багатьох держав. Ахарон Барак підкреслює, що людська гідність є центральною рисою не тільки міжнародних актів, а й сучасних конституцій [12].

Стаття 1 Основного закону Німеччини проголошує: «Гідність людини є недоторканною». Відповідно до ст. 10.1 Конституції Іспанії «гідність особи, невід'ємні права, що їй притаманні, вільний розвиток особистості, повага до





закону та до прав інших осіб є підґрунтям політичного ладу і суспільного миру» [13]. У ст. 3 Конституції Італії закріплено, що «усі громадяни мають рівну соціальну гідність і є рівними перед законом, без різниці статі, раси, мови, релігії, політичних переконань, особистих і соціальних умов» [14]. Згідно зі ст. 30 Конституції Польщі «природжена і невідчужувана гідність людини є джерелом свобод і прав людини і громадянина. Вона є недоторканною, а її повага і захист є обов'язком публічної влади» [15]. У Конституції України категорія гідності також є ключовою. Так, відповідно до ст. 3 Конституції України «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю».

Слід зазначити, що в фундаментальних міжнародних актах і конституціях ряду держав підкреслюється наднормативний характер людської гідності. М. Гранат зазначає, що «воно розміщене за межами або, навіть, вище права» [16, с. 60]. Це виражається в тому, що в деяких актах прямо закріплюється, що саме гідність є основою всіх прав і свобод людини. Констатується наявність гідності у кожної людини в силу того факту, що вона народжена людиною. Більш того, звертає на себе увагу та обставина, що в міжнародних актах і Конституціях вживається гідність без прив'язки до слова «право», що також акцентує увагу на об'єктивному характері цієї властивості.

З такого розуміння гідності як абсолютної невід'ємної цінності впливає важливе концептуальне положення - гідність є недоторканною і визначальною для держави. Це положення знайшло фундаментальний розвиток у німецькій доктрині та практиці Конституційних судів Німеччини. Основа цієї ідеї була сформульована німецьким конституціоналістом Гюнтером Дюрігом і викладена у відомій «об'єкт-формулі». Об'єкт-формула стала методологічною основою значної частини рішень Конституційного суду Німеччини, в яких порушується питання людської гідності. Основна ідея «об'єкт-формули» полягає в тому, що «фізичні особи – носії гідності і не повинні розглядатися просто як об'єкти волі інших». Гюнтер Дюріг підкреслював, що «людська гідність як така перебуває під ударом, якщо конкретну людину перетворюють на об'єкт, принижуючи її до статусу простого засобу, до розмінної величини» [17, с. 75]. Захист гідності, згідно з цією формулою, виступає як право-гарантія, тобто з одного боку держава повинна утримуватися від неправомірного втручання в гідність людини, з іншого боку, держава є гарантом захисту людини від порушення її гідності з боку третіх осіб. У зв'язку з цим вся діяльність держави повинна бути людиноцентричною, де людина і її гідність є визначальним орієнтиром. А повага до гідності людини визнається універсальним принципом права.

Незважаючи на те, що об'єкт-формула Гюнтера Дюріга розроблена в рамках конституційного права і орієнтована більшою мірою на відносини людина-держава, цей підхід повною мірою може бути використаний і в горизонтальних відносинах людей. Особливо актуальним його застосування є у сфері трудового





права. Це обумовлено тим, що незважаючи на юридичну рівність суб'єктів трудових відносин, у відносинах роботодавець-працівник існує явна асиметрія. У трудових відносинах працівник виступає в правовому статусі слабкої сторони, у зв'язку з чим виникає реальна загроза того, що роботодавець, зловживаючи своїм становищем, може використовувати працівника як інструмент, об'єкт для досягнення своїх цілей. Це є одним з найсерйозніших порушень людської гідності і накладає на державу позитивні зобов'язання щодо створення ефективних гарантій працівникові від дій роботодавця, що порушують гідність працівника. Такі зобов'язання накладаються на держави рядом міжнародних актів, в тому числі і актів МОП. Так, наприклад, у Філадельфійській декларації Міжнародної організації праці (1944 року) сказано, що «усі людські істоти, незалежно від раси, віросповідання чи статі, мають право прагнути як матеріального добробуту, так і духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної безпеки та рівних можливостей» [18]. Відповідно до ст. 31 Хартії Європейського Союзу про основні права (2000) «кожен працівник має право на умови праці, які поважають його чи її здоров'я, безпеку та гідність» [19].

У цій зв'язку принцип гідної праці може розглядатися як галузевий принцип трудового права України. На жаль, у чинному трудовому законодавстві України цей принцип поки що не отримав прямого нормативного закріплення. Проте правове регулювання трудових відносин в Україні вже фактично здійснюється на основі цього принципу. Це підтверджується як традиційними інститутами охорони праці, так і новими нормами, спрямованими на захист гідності працівника, зокрема щодо протидії мобінгу.

До традиційних елементів гідної праці належать норми про безпечні та нешкідливі умови праці. Так, стаття 153 КЗпП України покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати працівникам безпечні й нешкідливі умови праці, а також прямо забороняє вимагати від працівника виконання роботи у випадках, коли створюється небезпека для його життя чи здоров'я. Аналогічний підхід реалізовано у Законі України «Про охорону праці», який закріплює пріоритет життя і здоров'я працівників, встановлює повну відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці, а також визначає систему організаційних та технічних заходів, спрямованих на збереження фізичного та психічного благополуччя працівників.

Водночас трудове законодавство України було доповнене новими нормами, що безпосередньо спрямовані на захист гідності працівника у процесі праці. Зокрема, стаття 2-2 КЗпП України запровадила легальне визначення мобінгу (цькування) та прямо заборонила систематичні тривалі дії чи бездіяльність роботодавця або працівників, що мають на меті приниження честі, гідності чи ділової репутації працівника. Стаття 5-1 КЗпП гарантує правовий захист працівників від мобінгу, дискримінації, упередженого ставлення, а також захист честі та гідності працівника у сфері праці. У статті 13 КЗпП встановлено





обов'язок сторін колективного договору передбачати заходи щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу, а також процедури відновлення порушених прав працівника.

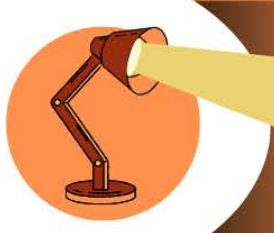
Фрагментарне впровадження принципу гідної праці у трудове законодавство України, хоча й є позитивним явищем, однак не має концептуального характеру. Законодавчо передбачити всі можливі випадки порушення гідності працівника у трудових правовідносинах об'єктивно неможливо. Відсутність нормативного закріплення принципу гідної праці у трудовому законодавстві також стає причиною низки порушень, як з боку роботодавців, так і з боку держави. О.О. Коваленко, аналізуючи законодавство воєнного часу в Україні, доходить висновку, що деякі заходи, які були передбачені Законом України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «виходять за межі безпечних і здорових умов праці, оскільки створюють умови для зловживання правом з боку роботодавця, що призвело фактично до здешевлення робочої сили та створення умов для недотримання здорових умов праці через узаконення більшої тривалості робочого часу, а отже й навантаження на організм працівника та зменшення оплати за годину». [20, с. 118].

У цій площині більш обґрунтованим видається підхід, за яким на законодавчому рівні має бути закріплено принцип гідної праці як одне з основоположних начал трудового права.

Закріплення такого принципу стане нормативним орієнтиром не лише для законодавця, який буде зобов'язаний здійснювати регулювання трудових відносин відповідно до цього принципу, а й для суб'єктів колективного та індивідуального регулювання праці. Усі умови трудових договорів (контрактів) та колективних договорів у такому разі повинні відповідати принципу гідної праці та не порушувати гідність працівника. Крім того, тлумачення і застосування конкретних норм трудового законодавства також має здійснюватися з урахуванням цього принципу як базового критерію оцінки правомірності поведінки сторін та змісту правовідносин у сфері праці».

Закріплення принципу гідної праці як галузевого принципу трудового права в найбільшій мірі відповідає концепції невід'ємної гідності. Такий підхід узгоджується з ключовими вимогами, що впливають із природи гідності як абсолютної та наднормативної цінності. По-перше, принцип гідної праці забезпечує дотримання вимоги невторчання держави у гідність особи, зокрема у сфері праці: будь-яке регулювання трудових відносин має здійснюватися таким чином, щоб не принижувати працівника та не зводити його до засобу чи інструмента реалізації чужих інтересів. По-друге, цей принцип повною мірою враховує автономію особистості, надаючи працівникові свободу вибору форм зайнятості, умов праці та способів реалізації своїх трудових прав без примусу, тиску чи будь-яких форм недобросовісного впливу.





Л. Амелічева слушно зазначає, що «ефективне забезпечення й належний захист права на гідну працю працівника як невід'ємного компоненту людської гідності, регулятора трудових відносин з гідним рівнем існування працівника та членів його сім'ї, що сприяє розвитку й визнанню особистості в суспільстві, є на сьогоднішній день показником заможності країни та її сталого розвитку» [21, с. 16]. Це твердження видається цілком обґрунтованим, однак потребує важливої уточнювальної ремарки: саме принцип гідної праці, закріплений на законодавчому рівні як основоположний регулятор трудових відносин, здатен визначити стратегічний напрям розвитку категорії гідності в сфері праці.

У цьому значенні принцип гідної праці не лише виступає захисним механізмом від порушень гідності в трудових правовідносинах, але й закріплює загальний нормативний орієнтир, відповідно до якого має будуватися уся система трудового права. Він поєднує у собі як негативні (обмеження втручання держави та роботодавця у сферу гідності особи), так і позитивні елементи (створення умов, що дозволяють працівнику реалізовувати свободу та автономію як вільна та самодостатня особистість). Таким чином, впровадження принципу гідної праці як базового начала трудового права концептуально завершує логіку, що впливає із доктрини невід'ємної людської гідності».

Концепція невід'ємної гідності, хоч і відіграє провідну роль у сучасній правовій доктрині, не вичерпує всього спектра теоретичних підходів до розуміння людської гідності. У науці були сформульовані й інші концепції, серед яких найбільш поширеними є концепція субстантивної гідності та концепція гідності як визнання. Вони не протистоять ідеї невід'ємної гідності, а доповнюють її, пропонуючи інші аналітичні виміри цієї категорії - як умови гідного життя та як соціального визнання особи. Сучасні правові системи інтегрують ключові елементи всіх трьох концепцій, що дозволяє сформувати комплексне й багатовимірне розуміння поняття «гідність» та застосовувати його у сфері правового регулювання, у тому числі трудових відносин.

Концепція субстантивної гідності будується «на конкретних поглядах на хороше життя і, на практиці, веде до політики, яка відображає суспільні норми гідності. Такі норми виправдані тим, що вони забезпечують справжню або просвітницьку концепцію гідності, того, що потрібно людині для того, щоб вести гідне життя» [1]. Вона будується на конкретних уявленнях про те, що таке «гідне життя» і обґрунтовується тим, що гідність вимагає певних умов людського існування. Ця концепція передбачає активну роль держави у створенні умов для гідного життя людини. У певному сенсі, на відміну від концепції невід'ємної гідності, яка ґрунтується на ідеї невтручання держави та автономії особистості, субстативна концепція передбачає патерналістську роль держави.

*Концепція субстантивної гідності лежить в основі доктрини соціальної держави, яка передбачає обов'язок держави гарантувати мінімальні соціальні стандарти, необхідні для гідного життя людини. До таких стандартів належать*





мінімальний прожитковий рівень, мінімальна заробітна плата, система соціальних допомог і пенсійне забезпечення. Як слушно зазначають О. Я. Орловський та М. І. Боднарук, «головною метою соціальної держави є гарантування людині гідного рівня життя. Вказане право набуває у контексті соціальної держави особливе системоутворююче значення, адже є фундаментом всього комплексу соціальних прав людини» [22, с. 132].

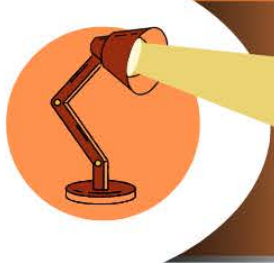
На позитивних зобов'язаннях соціальної держави неодноразово акцентував увагу і Конституційний суд у своїх рішеннях. Так, наприклад, у рішенні Конституційного Суду від 26 грудня 2011 року № 20-рп/2011 зазначено, що неприпустимим є встановлення такого правового регулювання, відповідно до якого розмір пенсій, інших соціальних виплат та допомоги буде нижчим від рівня, визначеного в ч. 3 ст. 46 Конституції України, і не дозволить забезпечувати належні умови життя особи в суспільстві та зберігати її людську гідність, що суперечить статті 21 Конституції України [23].

У сфері трудового права субстантивна концепція гідності обумовлена насамперед соціальною функцією трудового права. Як справедливо зазначає О. В. Москаленко, соціальна функція трудового права «полягає у забезпеченні балансу інтересів між працівниками та роботодавцями, а також у реалізації принципів соціальної справедливості, рівності та захисту прав найманих працівників. Основною метою соціальної функції є підтримка гідного рівня життя працівників та створення сприятливих умов праці» [24, с. 195]. Разом з тим її вплив є значно ширшим. До змісту концепції гідної праці належать не лише мінімальні соціальні стандарти праці (нормований робочий час, відпочинок, оплачувана відпустка), але й гарантії від експлуатації, можливість професійного розвитку, заборона принизливих форм праці, соціальний захист працівника та процедурна справедливість у трудових правовідносинах. Усі ці елементи спрямовані на те, щоб трудова діяльність не лише не принижувала людину, а й надавала їй реальні можливості для гідного існування.

Концепція розуміння *гідності як визнання* будується на ідеї соціального визнання людини та її індивідуальності в соціумі. Вона передбачає, з одного боку, створення умов, за яких людина може розкрити свій потенціал, у тому числі в професійній сфері, а з іншого - забезпечення захисту її індивідуальності та репутації в разі порушення або приниження її гідності. У центрі цієї концепції лежить вимога поважного ставлення, рівного соціального статусу та недопущення форм поведінки, які принижують людину або заперечують її соціальну цінність».

Ця концепція має особливе значення у сфері трудового права, оскільки саме трудові відносини є однією з ключових соціальних сфер, у яких особа потребує визнання, поваги та недопущення приниження. Концепція гідності як визнання реалізується у низці суб'єктивних трудових прав працівника, спрямованих на забезпечення поважного ставлення до його особистості та індивідуальності. До





таких прав належить право працівника на професійний розвиток і реалізацію власного потенціалу, право на рівне ставлення та недискримінацію, право на захист честі, гідності та ділової репутації, а також право на працю в умовах, вільних від приниження, психологічного тиску і мобінгу.

У цьому аспекті особливого значення набувають норми, що забороняють дискримінацію, забезпечують рівні можливості в доступі до праці, регулюють питання переслідування (харасменту) та мобінгу тощо. Усі ці елементи спрямовані на захист особи від форм соціальної зневаги чи заперечення її цінності як члена трудового колективу. Відтак концепція гідності як визнання формує засадничі підвалини правового регулювання тих інститутів трудового права, які покликані гарантувати повагу до особистості працівника та запобігти її приниженню.

### **Висновки.**

Проведене дослідження дозволяє зробити такі узагальнюючі висновки.

1. Трудове право є однією з найбільш вразливих сфер щодо посягань на людську гідність, оскільки трудові відносини характеризуються структурною нерівністю між працівником і роботодавцем, що створює ризики експлуатації, приниження, недобросовісного поведіння та інструментального використання працівника.

2. Усі три концепції гідності безпосередньо впливають на зміст трудового права, формуючи ключові напрями його розвитку:

- заборону недопущення ставлення до працівника як до засобу (невід'ємна гідність);

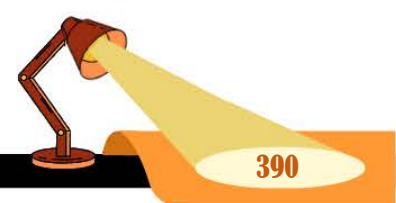
- вимогу створення державою та роботодавцем умов праці, достатніх для гідного життя (субстантивна гідність);

- необхідність забезпечення поваги до індивідуальності працівника та захисту від приниження, дискримінації й мобінгу (гідність як визнання).

3. Чинне трудове законодавство України вже містить окремі елементи гідної праці, зокрема норми про безпечні та здорові умови праці, заборону мобінгу, недискримінацію, повагу до честі й гідності працівника. Проте ці положення мають фрагментарний характер і не утворюють цілісної концептуальної основи.

4. Необхідним є системне нормативне закріплення принципу гідної праці як галузевого фундаментального принципу трудового права України. Такий принцип забезпечить: орієнтацію трудового законодавства на повагу до гідності працівника; узгодженість змісту колективних та індивідуальних договорів із вимогами гідної праці; використання гідності як критерію тлумачення й застосування норм трудового права; посилення гарантій працівника від зловживань роботодавця й будь-яких форм приниження.

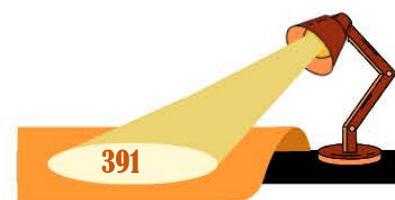
5. Впровадження принципу гідної праці формує гуманістичну й сучасну основу українського трудового права, дозволяючи поєднати соціальний, охоронний і правозахисний потенціал цієї галузі та забезпечити відповідність європейським стандартам у сфері праці.

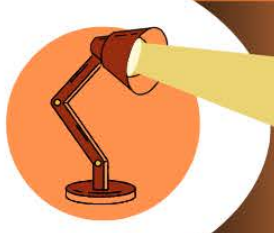




*Література:*

1. Rao, Neomi. Three Concepts of Dignity in Constitutional Law. *Notre Dame Law Review*, vol. 86, no. 1 (2011): 183-271.
2. Постанова Пленуму ВС №1 ввід 27.02.2009 «Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v\\_001700-09#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09#Text)
3. Kravchenko M. H. The Right to Human Dignity in the Context of German Legal Doctrine. *Law State*. 2023. № 3(100). С. 13–26. URL: <https://km.mnu.kz/ru/archiv/100/2>
4. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 101–105. URL: <https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b8c7d6e8-7f37-44da-8c8a-13aa3da86ec6/content>
5. Шишкіна Е. Розуміння людської гідності: виклики сучасних українських реалій. URL: <https://apladm.od.court.gov.ua/sud9105/pres-centr/news/381454/>
6. Cicero, M. T. *De Inventione*. In: Cicero. *De Inventione. De Optimo Genere Oratorum. Topica*. Ed. and transl. by H. M. Hubbell. Loeb Classical Library 386. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1949.
7. Cicero, M. T. *De Officiis*. Ed. and transl. by Walter Miller. Loeb Classical Library 30. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1913.
8. Pico della Mirandola, G. *Oration on the Dignity of Man: A New Translation and Commentary*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012. 236 p.
9. Kant I. *Groundwork of the Metaphysics of Morals* // *Practical Philosophy* / ed. and transl. M. J. Gregor. – Cambridge: Cambridge University Press, 1996. – P. 4. – (Orig. publ. 1785).
10. Статут Організації Об'єднаних Націй. Статут Міжнародного Суду Організації Об'єднаних Націй. Міжнародний документ від 26 червня 1945 року. Верховна Рада України. Офіційний сайт. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/go/995_010)
11. Fikfak V, Izvorova L. Language and Persuasion: Human Dignity at the European Court of Human Rights. *Hum Rights Law Rev*. 2022. № 22(3). URL: <https://academic.oup.com/hrlr/article/doi/10.1093/hrlr/ngac018/6653157>
12. Aharon Barak. *Human dignity: the constitutional value and the constitutional right*. Cambridge University Press, 2015. 360 s.
13. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado. 29 de diciembre de 1978. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
14. Costituzione della Repubblica Italiana. Approvata dall'Assemblea Costituente il 22 dicembre 1947. Gazzetta Ufficiale n. 298 del 27 dicembre 1947. URL: <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>
15. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. URL: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/konstytucja.htm>
16. Гранат М. Значення гідності людини у конституційному праві. *Часопис*. 2016. № 1. С. 59–65. URL: <https://www.constjournal.com/wp-content/uploads/issues/2016-1/pdfs/8-myroslav-granat-znachennia-hidnosti-liudyny-konstytutsiinomu-pravi.pdf>
17. Дюріг Г. Принцип людської гідності. Проект практичної системи цінностей основних прав на основі частини першої статті 1 у поєднанні з частиною другою статті 19 Основного закону. *Людська гідність: що ми розуміємо під «гідністю», «людиною» та «людською гідністю»? : матеріали міжнародного науково-практичного семінару «Людська гідність у праві Німеччини, Польщі та України»*. Київ, 10 - 11 жовтня 2016) / відпов. ред. Б. Шлоер. – Харків : В деле, 2017. – 213 с. С. 72–89.
18. International Labour Organization. Declaration of Philadelphia (adopted 10 May 1944). In: *Constitution of the International Labour Organization*. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_079572/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_079572/lang-en/index.htm)





19. European Union. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2012/C 326/02). Official Journal of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

20. Коваленко О. О. Концепт «право на безпечні і здорові умови праці» як складова гідної праці в Україні в реаліях режиму воєнного стану. Збірник Наукових Праць ХНПУ імені Г С Сковороди Право. 2022. Вип. 36. С 114–22. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/7940>

21. Амелічева Л. П. Сутнісно-змістовна характеристика права на гідну працю. Eson Law Paradigm Mod Soc. 2019. № 3. С. 15–22. URL: <http://195.34.206.236/bitstream/123456789/1893/1/%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d1%82%d1%8f%2016.pdf>

22. Орловський О. Я, Боднарук М. І. Людська гідність як фундаментальна цінність та першооснова соціальних прав. Науковий Вісник Ужгородського Національного Університету Серія Право. 2021. № 67. С. 129–33. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/249875>

23. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «прикінцеві положення» Закону України «Про державний бюджет України на 2011 рік» від 26 грудня 2011 року № 20-рп/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11#Text>

24. Москаленко О. В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. Збірник Наукових Праць ХНПУ імені Г С Сковороди. Право. 2025. Вип. 41. С. 192–203. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16770>

#### References:

1. Rao, N. (2011). Three Concepts of Dignity in Constitutional Law. Notre Dame Law Review, 86 (1), 183–271.

2. Postanova Plenumu VS №1 vid 27.02.2009 «Pro sudovu praktyku u spravakh pro zakhyst hidnosti ta chesti fizychnoi osoby, a takozh dilovoi reputatsii fizychnoi ta yurydychnoi osoby» [Resolution of the Plenum of the Supreme Court No. 1 of 27.02.2009 "On judicial practice in cases concerning the protection of dignity and honor of an individual, as well as the business reputation of an individual and legal entity"]. (2009, February 27). Retrieved from [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v\\_001700-09#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09#Text)]([https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v\\_001700-09#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_001700-09#Text)) [in Ukrainian].

3. Kravchenko, M. G. (2023). Pravo chelovecheskogo dostoinstva v kontekste nemetskoj pravovoi doktriny [The right to human dignity in the context of German legal doctrine]. Law State, 3(100), 13–26. Retrieved from [<https://km.mnu.kz/ru/archiv/100/2>](<https://km.mnu.kz/ru/archiv/100/2>) [in Russian].

4. Zhernakov, V. V. (2018). Teoretychni ta praktychni problemy formuvannya i realizatsii prava na hidnu pratsiu [Theoretical and practical problems of forming and realizing the right to decent work]. Pravo i suspilstvo, 5, 101–105. Retrieved from [<https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b8c7d6e8-7f37-44da-8cba-13aa3da86ec6/content>](<https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b8c7d6e8-7f37-44da-8cba-13aa3da86ec6/content>) [in Ukrainian].

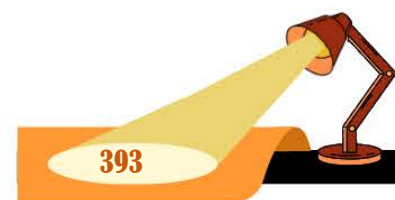
5. Shyshkina, E. (n.d.). Rozuminnia liudskoi hidnosti: vyklyky suchasnykh ukrainskykh realii [Understanding human dignity: challenges of modern Ukrainian realities]. Retrieved from [<https://apladm.od.court.gov.ua/sud9105/pres-centr/news/381454/>](<https://apladm.od.court.gov.ua/sud9105/pres-centr/news/381454/>) [in Ukrainian].

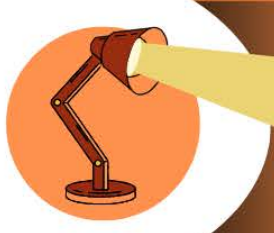
6. Cicero, M. T. (1949). De Inventione. In H. M. Hubbell (Ed. & Trans.), Cicero. De Inventione. De Optimo Genere Oratorum. Topica (Loeb Classical Library 386). Harvard University Press.





7. Cicero, M. T. (1913). *De Officiis*. In W. Miller (Ed. & Trans.), Loeb Classical Library 30. Harvard University Press.
8. Pico della Mirandola, G. (2012). *Oration on the Dignity of Man: A New Translation and Commentary*. Cambridge University Press.
9. Kant, I. (1996). *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. In M. J. Gregor (Ed. & Trans.), *Practical Philosophy* (p. 4). Cambridge University Press (Original work published 1785).
10. Statut Orhanizatsii Obiednanykh Natsii. Statut Mizhnarodnoho Sudu Orhanizatsii Obiednanykh Natsii. Mizhnarodnyi dokument vid 26 chervnia 1945 roku [Charter of the United Nations. Statute of the International Court of Justice. International document of June 26, 1945]. (1945, June 26). Verkhovna Rada Ukrainy. Ofitsiynyi sait. Retrieved from [[https://zakon.rada.gov.ua/go/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/go/995_010)]([https://zakon.rada.gov.ua/go/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/go/995_010)) [in Ukrainian].
11. Fikfak, V., & Izvorova, L. (2022). Language and Persuasion: Human Dignity at the European Court of Human Rights. *Hum Rights Law Rev*, 22(3). Retrieved from [<https://academic.oup.com/hrlr/article/doi/10.1093/hrlr/ngac018/6653157>](<https://academic.oup.com/hrlr/article/doi/10.1093/hrlr/ngac018/6653157>).
12. Barak, A. (2015). *Human dignity: the constitutional value and the constitutional right*. Cambridge University Press.
13. Constitución Española [The Spanish Constitution]. (1978, December 29). *Boletín Oficial del Estado*. Retrieved from [<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>](<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>) [in Spanish].
14. Costituzione della Repubblica Italiana [Constitution of the Italian Republic]. (1947, December 22). *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 27 dicembre 1947. Retrieved from [<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>](<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>) [in Italian].
15. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 [Constitution of the Republic of Poland of April 2, 1997. *Journal of Laws* 1997 No. 78 item 483]. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. Retrieved from [<https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/konstytucja.htm>](<https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/konstytucja.htm>) [in Polish].
16. Hranat, M. (2016). Znachennia hidnosti liudyny u konstytutsiinomu pravi [The significance of human dignity in constitutional law]. *Chasopys*, 1, 59–65. Retrieved from [<https://www.constjournal.com/wp-content/uploads/issues/2016-1/pdfs/8-myroslav-granat-znachennia-hidnosti-liudyny-konstytutsiinomu-pravi.pdf>](<https://www.constjournal.com/wp-content/uploads/issues/2016-1/pdfs/8-myroslav-granat-znachennia-hidnosti-liudyny-konstytutsiinomu-pravi.pdf>) [in Ukrainian].
17. Diurih, H. (2017). Pryntsyp liudskoi hidnosti. Proekt praktychnoi systemy tsinnostei osnovnykh prav na osnovi chastyny pershoi statti 1 u poiednanni z chastynoiu druhoiu statti 19 Osnovnoho zakonu [The principle of human dignity. A draft practical system of values of fundamental rights based on the first part of article 1 in conjunction with the second part of article 19 of the Basic Law]. In B. Shloer (Ed.), *Liudska hidnist: shcho my rozumiie-mo pid «hidnistiu», «liudynoiu» ta «liudskoiu hidnistiu»?* (pp. 72–89). V dele [in Ukrainian].
18. International Labour Organization. (1944, May 10). *Declaration of Philadelphia* (adopted 10 May 1944). In *Constitution of the International Labour Organization*. Retrieved from [[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_079572/lang](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_079572/lang)]([https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_079572/lang](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_079572/lang))–en/index.htm.
19. European Union. (2012). *Charter of Fundamental Rights of the European Union* (2012/C 326/02). *Official Journal of the European Union*. Retrieved from [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>](<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>).





20. Kovalenko, O. O. (2022). Kontsept «pravo na bezpechni i zdorovi umovy pratsi» yak skladova hidnoi pratsi v Ukraini v realiiakh rezhyumu voiennoho stanu [The concept of "the right to safe and healthy working conditions" as a component of decent work in Ukraine in the realities of martial law]. Zbirnyk Naukovykh Prats KhNPU imeni H S Skovorody Pravo, 36, 114–22. Retrieved from [<http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/7940>](<http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/7940>) [in Ukrainian].

21. Amelicheva, L. P. (2019). Sutnisno-zmistovna kharakterystyka prava na hidnu pratsiu [Essential and meaningful characteristics of the right to decent work]. Econ Law Paradigm Mod Soc, 3, 15–22. Retrieved from [<http://195.34.206.236/bitstream/123456789/1893/1/%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d1%82%d1%8f%2016.pdf>](<http://195.34.206.236/bitstream/123456789/1893/1/%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d1%82%d1%8f%2016.pdf>) [in Ukrainian].

22. Orlovskiy, O., & Bodnaruk, M.I. (2021). Liudska hidnist yak fundamentalna tsinnist ta pershoosnova sotsialnykh prav [Human dignity as a fundamental value and the primary basis of social rights]. Naukovyi Visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu Serii Pravo, 67, 129–33. Retrieved from [<http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/249875>](<http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/249875>) [in Ukrainian].

23. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinymy podanniamy 49 narodnykh deputativ ukrainy, 53 narodnykh deputativ Ukrainy i 56 narodnykh deputativ Ukrainy shchodo vidpovidnosti konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) punktu 4 rozdlу VII «prykin-tsevi polozhennia» Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnyi biudzhet Ukrainy na 2011 rik» vid 26 hrudnia 2011 roku № 20-rp/2011 [Decision of the Constitutional Court of Ukraine in the case concerning constitutional petitions of 49 people's deputies of Ukraine, 53 people's deputies of Ukraine and 56 people's deputies of Ukraine regarding the compliance of the Constitution of Ukraine (constitutionality) of paragraph 4 of Section VII "Final Provisions" of the Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2011" of December 26, 2011 No. 20-rp/2011]. (2011, December 26). Retrieved from [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11#Text>](<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11#Text>) [in Ukrainian].

24. Moskalenko, O. V. (2025). Sotsialna funktsiia trudovoho prava v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi pid chas yevrointehratsiinykh zmin [The social function of labor law in the context of ensuring decent work during European integration changes]. Zbirnyk Naukovykh Prats KhNPU imeni H S Skovorody. Pravo, 41, 192–203. Retrieved from [<http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16770>](<http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/16770>) [in Ukrainian].

