

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.94.2.17>

ГІДНА ПРАЦЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ

Бурка А.В.,
доктор філософії, доцент,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0001-8038-2958
e-mail: a.burka@chnu.edu.ua

Бурка А.В. Гідна праця як ключовий елемент соціальної справедливості.

У статті зазначено, що в останні роки термін «соціальна справедливість» став значною частиною публічного дискурсу, часто згадуваний у дискусіях про рівність, права людини та суспільні реформи. Соціальна справедливість позиціонується не як розкіш, а як основоположний стовп миру, стабільності, згуртованості та сталого розвитку, наріжним каменем місії Організації Об'єднаних Націй щодо сприяння миру, безпеці та правам людини в усьому світі. Звернено увагу, що сприяння гідній праці є одним з основних способів підтримки соціальної справедливості.

У статті розкрито зміст поняття «гідна праця», проаналізовано процес закріплення концепції гідної праці у програмі МОП від 1999 року до включення її до Порядку денного сталого розвитку ООН на період до 2030 року. Детально розкрито зміст чотирьох стратегічних цілей гідної праці МОП, таких як: просування прав на роботі, зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог. Звернено увагу на проблемах зайнятості, в тому числі неформальної праці, безробіття, нерівності на ринку праці та зазначено, що вкрай важливо сприяти створенню безпечних та гідних робочих місць, враховуючи демографічні та регіональні тенденції та гарантуючи права кожного працівника.

Зроблено висновки, що: 1) праця є ключовим аспектом людського життя, а право на працю – належить до фундаментальних прав людини, яке не лише необхідне для реалізації інших прав, але й є невіддільною та невід'ємною частиною людської гідності та соціальної справедливості; 2) в наш час не достатньо говорити лише про реалізацію права на працю, важливо гарантувати кожному право на гідну працю; 3) гідна праця – це праця, яка поважає основні права людської особистості, а також права працівників щодо умов безпеки праці, фізичної та психічної цілісності під час виконання ними своїх трудових обов'язків; 5) гідна праця – це один із ключових елементів соціальної справедливості, сама ж соціальна справедливість як ціль/мета є надважливою як у національному, так і в світовому масштабах, оскільки спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей у всіх сферах суспільного життя (в тому числі і в сфері трудової діяльності).

Ключові слова: працівники, гідна праця, зайнятість, безпечні умови праці, справедливий дохід, соціальна справедливість.

Burka A.V. Decent work as a key element of social justice.

The article notes that in recent years, the term “social justice” has become a significant part of public discourse, frequently mentioned in discussions about equality, human rights, and social reform. Social justice is positioned not as a luxury, but as a fundamental pillar of peace, stability, cohesion, and sustainable development, and as the cornerstone of the United Nations’ mission to promote peace, security, and human rights worldwide. It is noted that promoting decent work is one of the primary means of upholding social justice.

The article explores the concept of “decent work” and analyzes the process of embedding the concept of decent work in the ILO’s agenda from 1999 through its inclusion in the UN 2030 Agenda for Sustainable Development. The report provides a detailed overview of the four strategic goals of the ILO’s Decent Work Agenda, namely: promoting rights at work; employment; social protection; and social dialogue. Attention is drawn to employment issues, including informal work, unemployment, and labor market inequalities, and it is noted that it is crucial to promote the creation of safe and decent jobs, taking into account demographic and regional trends and ensuring the rights of every worker.

It has been concluded that: 1) work is a key aspect of human life, and the right to work is a fundamental human right that is not only necessary for the realization of other rights but is also an inseparable and indispensable part of human dignity and social justice; 2) in today's world, it is not enough to speak only of the realization of the right to work; it is important to guarantee everyone the right to decent work; 3) decent work is work that respects the fundamental rights of the human person, as well as workers' rights regarding safe working conditions and physical and mental integrity while performing their job duties; 5) Decent work is one of the key elements of social justice, and social justice itself, as a goal, is of paramount importance both nationally and globally, as it aims to ensure equal rights and opportunities in all spheres of public life (including the sphere of labor).

Key words: workers, decent work, employment, safe working conditions, fair income, social justice.

Постановка проблеми. В останні роки термін «соціальна справедливість» став значною частиною публічного дискурсу, часто згадуваний у дискусіях про рівність, права людини та суспільні реформи. Організація Об'єднаних Націй (далі ООН) визначає соціальну справедливість як основоположний принцип мирного та процвітаючого співіснування всередині народів та між ними [1]. В свою чергу Міжнародна організація праці (далі МОП) під соціальною справедливістю розуміє прагнення до справедливих результатів у суспільстві, які забезпечують усім людям рівний доступ до можливостей, прав та ресурсів, необхідних для гідного життя [2].

Соціальна справедливість тісно пов'язана з правами людини, стосується сприяння справедливості та рівності в багатьох аспектах суспільства, включаючи економічні, освітні та трудові можливості [3]. Соціальна справедливість позиціонується не як розкіш, а як основоположний стовп миру, стабільності, згуртованості та сталого розвитку, що ґрунтується на загальному визнанні прав людини та трудових прав як невід'ємних складових гідності та справедливості. Справедливість не впливає автоматично з економічного зростання, а має бути активно досягнена через політичну волю, інституційні реформи та інклюзивне управління, причому політичний вибір визначає, чи призведе перехід до можливостей, чи до виключення [4].

Соціальна справедливість є наріжним каменем місії Організації Об'єднаних Націй щодо сприяння миру, безпеці та правам людини в усьому світі та закріплена в Порядку денному сталого розвитку на період до 2030 року, міжнародному плані досягнення миру та процвітання [5]. Останній розділений на 17 амбітних Цілей. Важливість гідної праці для досягнення сталого розвитку підкреслюється Ціллю 8, яка спрямована на «сприяння сталому, інклюзивному економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [6]. Вище зазначена Ціль охоплює різноманітні теми, такі як продуктивність праці, неформальна зайнятість, оплата праці (включаючи гендерний розрив в оплаті праці), безробіття, праця молоді, дитяча праця та виробничий травматизм.

Разом з тим існує і зворотній взаємозв'язок. Норми трудового права відіграють ключову роль у забезпеченні прав працівників та сприянні справедливого, рівноправного робочого середовища. Встановлюючи мінімальні стандарти заробітної плати, робочого часу та умов праці, трудове законодавство слугує фундаментальним інструментом для досягнення соціальної справедливості та побудови збалансованого суспільства.

Мета дослідження – правовий аналіз гідної праці як одного із ключових елементів соціальної справедливості.

Стан опрацювання проблематики. Питання гідної праці, концепції гідної праці активно досліджувалося та досліджується в Україні та за її межами вже понад десяток років. Разом з тим, це питання не продовжує втрачати своєї актуальності. В Україні різні аспекти цього питання досліджували: Л. Амелічева, В.В. Гладкий, В.В. Жернаков, Г.А.Капліна, А.М. Колот, І.Ю. Марченко, М.В. Панченко, С.Г. Рудакова, І.О. Рябоконт, Л.В. Щетініна та ряд інших науковців.

Виклад основного матеріалу. Один з основних способів, яким ООН підтримує соціальну справедливість, – це сприяння гідній праці та економічним можливостям [1]. Гідна праця – це поняття, яке визначає базові атрибути роботи, що відображає чотири стратегічні цілі Міжнародної організації праці (МОП): «просування прав на роботі; зайнятість; соціальний захист; та соціальний діалог» [7].

Хоча гідна праця виникла як прагматичний стандарт МОП наприкінці ХХ століття, її етіологія має коріння в економічних, політичних та філософських традиціях, які прагнули визначити гідність та застосувати це поняття до різних соціальних та економічних контекстів, включаючи працю [8].

МОП визначає гідну працю як «продуктивну працю для жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності» [9]. Гідна праця втілює прагнення людей у їхньому трудовому житті. Вона передбачає можливості для продуктивної роботи, яка забезпечує справедливий дохід; безпеку на робочому місці та соціальний захист для всіх; кращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції; свободу людей висловлювати свої занепокоєння, організовуватися та брати участь у прийнятті рішень, що впливають на їхнє життя; а також рівні можливості та ставлення для всіх жінок і чоловіків.

Програма гідної праці була сформульована МОП у 1999 році. Пізніше, на Всесвітньому саміті ООН 2005 року, країни домовилися зробити зайнятість та гідну працю для всіх центральною метою стратегій розвитку для підтримки справедливої глобалізації. А у 2014 році G20 оголосила створення робочих місць своїм пріоритетним завданням.

Гідна праця була чітко включена до Європейського порядку денного розвитку у 2006 році, коли в першому Європейському консенсусі з питань розвитку було заявлено, що «ЄС сприятиме зміцненню соціального виміру глобалізації, сприянню зайнятості та гідній праці для всіх», а в повідомленні Європейської Комісії «Сприяння гідній праці для всіх» міститься заклик до інших інституцій ЄС, країн ЄС, соціальних партнерів та всіх залучених сторін до співпраці для сприяння гідній праці для всіх у світі. Завдяки Порядку денному змін 2011 року акцент ЄС на сприянні зайнятості був ще більше посилений. У 2017 році Європейський консенсус щодо розвитку узгодив політику розвитку ЄС із Порядком денним сталого розвитку ООН на період до 2030 року [10].

Загалом, робота вважається гідною, коли: вона надає справедливий дохід; гарантує надійну форму зайнятості та безпечні умови праці; забезпечує рівні можливості та ставлення для всіх; включає соціальний захист працівників та їхніх сімей; пропонує перспективи для особистісного розвитку та сприяє соціальній інтеграції; працівники можуть вільно висловлювати свої занепокоєння та організовуватися.

Якщо повернутися до чотирьох стратегічних цілей (гідної праці) МОП (просування прав на роботі зайнятості соціальний захист та соціальний діалог), то розкриваючи детальніше їх зміст, варто зазначити наступне. Права на роботі є фундаментальним аспектом концепції гідної праці, що гарантує працівникам справедливі, безпечні та шанобливі умови праці. Ці права є важливими для створення рівноправного робочого середовища та сприяють загальному добробуту та продуктивності працівників. Її основи сягають Декларації МОП про основоположні принципи та права на роботі, прийнятої в 1998 році та зміненої в 2022 році. До ключових прав можна віднести: справедлива, достатня заробітна плата; безпечні та здорові умови праці; свобода створювати профспілки або вступати до них; захист від дискримінації та домагань; ліквідація примусової та дитячої праці.

Питання зайнятості є досить багатовимірним та вимагає цілісного підходу, що поєднує створення робочих місць, підвищення кваліфікації та ефективне узгодження попиту та пропозиції робочої сили. Зосереджуючись як на приватному, так і на державному секторах, інвестуючи в навчання та освіту, сприяючи наданню послуг із зайнятості, сприяючи створенню гідних та «зелених» робочих місць, а також забезпечуючи постійний моніторинг та оцінку, можна створити можливості для сталого працевлаштування, що сприятимуть економічному зростанню та соціальному добробуту [11].

Особливо гостро питання зайнятості стоїть в країнах, що розвиваються. Щоб вижити, люди погоджуються працювати в поганих умовах, з низькою продуктивністю, на робочих місцях з високою плинністю кадрів та низькими доходами, без соціального забезпечення. Вони навіть погоджуються на неповну зайнятість та поєднують кілька робіт, щоб спробувати звести кінці з кінцями. Результатом є висока частка працюючих бідних у країнах, що розвиваються.

Неформальна праця, здається, є нормою в більшості країн, що розвиваються, причому жінки та діти є найбільш вразливими. Неформальна праця становить понад 50% зайнятості поза сільським господарством у більшості регіонів світу, що розвивається: 82% у Південній Азії, 66% в країнах Африки на південь від Сахари, 65% у Східній та Південно-Східній Азії та 51% у Латинській Америці [10].

Тому вкрай важливо сприяти створенню безпечних та гідних робочих місць, враховуючи демографічні та регіональні тенденції та гарантуючи права кожного працівника.

У звіті МОП «Тенденції зайнятості та соціального розвитку за 2026 рік» прогнозується, що глобальне безробіття залишиться незмінним на рівні 4,9 відсотка у 2026 році, що вказує на збе-

реження стійкості основних показників ринку праці після відновлення після пандемії. Однак цю стабільність не слід плутати з поверненням до здорових умов на ринку праці. Під поверхнею прогрес у якості робочих місць зупинився, нерівність залишається глибоко вкоріненою, а ринки праці дедалі більше піддаються впливу глобальних економічних, демографічних та технологічних ризиків, які можуть швидко підірвати поточні досягнення [12].

Крім безробіття, прогнозується, що ширший глобальний розрив у робочих місцях, який охоплює людей, які хочуть оплачувану роботу, але не мають до неї доступу, досягне 408 мільйонів у 2026 році. Це свідчить про набагато більший рівень незадоволеного попиту на робочу силу, ніж показує лише безробіття. Водночас, покращення якості робочих місць різко сповільнилося. Майже 300 мільйонів працівників продовжують жити в крайній працюючій бідності, а 2,1 мільярда працівників залишаються в неформальній зайнятості, часто без доступу до основних прав, соціального захисту чи гарантованого доходу. Зростання реальної заробітної плати та доходів від праці ще не повністю відновилося після нещодавніх інфляційних потрясінь, що обмежує підвищення рівня життя.

Постійна нерівність продовжує впливати на доступ до роботи та її якість. Жінки становлять лише дві п'ятих зайнятих у світі та на 24,2% рідше, ніж чоловіки, беруть участь у робочій силі, що відображає стійкі бар'єри для оплачуваної роботи. Молодь стикається з особливо серйозними проблемами: рівень безробіття серед молоді у світі становить 12,4%, а 20% молоді – близько 260 мільйонів людей – не працюють, не навчаються та не проходять професійну підготовку. Ці недоліки ризикують залишити тривалі шрами на перспективах зайнятості цих груп працівників протягом усього життя [12].

З огляду на низьке глобальне зростання та тиск на зовнішнє фінансування, майбутній прогрес дедалі більше залежатиме від рішень внутрішньої політики. Посилення створення робочих місць, стимулювання зростання продуктивності праці, інвестування в навички, розширення соціального захисту та зміцнення інституцій ринку праці, зокрема для захисту та підтримки працівників і малих і середніх підприємств, матимуть вирішальне значення для зменшення дефіциту гідної праці. Скоординовані внутрішні дії будуть важливими для побудови більш інклюзивних та стійких ринків праці в умовах дедалі більш невизначеного глобального середовища.

Соціальний захист відіграє вирішальну роль у захисті населення від викликів та ризиків, пов'язаних із життєвим циклом, та пом'якшенні економічної та соціальної вразливості, особливо для неблагополучних та маргіналізованих груп. Коли йдеться про соціальний захист у рамках концепції гідної праці, ми зосереджуємося на забезпеченні добробуту працівників (у формальному та неформальному секторах), забезпеченні доступу до механізмів захисту у разі потрясінь, що впливають на працездатність, та основних пільг, таких як медичне страхування, пенсії для забезпечення пенсійного забезпечення та відпустка у зв'язку з народженням дитини для підтримки балансу між роботою та особистим життям. Ці заходи сприяють загальному добробуту та продуктивності праці.

Соціальний діалог об'єднує працівників, роботодавців та уряди – тристоронніх учасників – для вирішення спільних інтересів та сприяння узгодженню різних інтересів різних груп. Цей процес включає обговорення та переговори з таких питань, як заробітна плата, соціальний захист, умови праці тощо.

Згідно з визначенням МОП, соціальний діалог охоплює «всі види переговорів, консультацій або просто обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять спільний інтерес, що стосуються економічної та соціальної політики» [11].

Висновки. З врахуванням вище викладеного, можна зробити наступні висновки: 1) праця є ключовим аспектом людського життя, а право на працю – це право кожної людини мати можливість заробляти на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) загальновідомо, що право на працю належить до фундаментальних прав людини, яке не лише необхідне для реалізації інших прав, але й є невіддільною та невід'ємною частиною людської гідності та соціальної справедливості; 3) в наш час не достатньо говорити лише про реалізацію права на працю, важливо гарантувати кожному право на гідну працю; 4) гідна праця – це не просто модне слово, це стрижень сталого розвитку, це втілення орієнтованого на людину підходу, що відстоює її добробут та соціальну справедливість; 5) гідна праця – це праця, яка поважає основні права людської особистості, а також права працівників щодо умов безпеки праці, фізичної та психічної цілісності під час виконання ними своїх трудових обов'язків. Пра-

во на гідну працю тісно пов'язане з реалізацією права на достатній рівень життя; 6) принципи гідної праці стверджують, що зайнятість повинна не просто забезпечувати засоби до існування, а й давати людям змогу повною мірою використовувати свої навички для сприяння загальному добробуту; 7) неформальна зайнятість, зростання безробіття, бідності та нерівності, зростаюча роль роботи на цифрових платформах, нестабільна робота, постійний вплив дефіциту гідної праці на індивідуальне психічне, фізичне здоров'я та здатність людей задовольняти основні базові потреби – це основні невирішені проблеми, які не дозволяють досягнути рівня гідної праці в наш час; 8) в умовах економічної нестабільності, політичної та дипломатичної напруженості, численних збройних конфліктів, війн, що сколихнули світ, вкрай важко забезпечити реалізацію права на гідну працю навіть у межах країни, не кажучи вже про міжнародний рівень; 9) гідна праця – це один із ключових елементів соціальної справедливості, сама ж соціальна справедливість як ціль/мета є надважливою як у національному, так і в світовому масштабах, оскільки спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей у всіх сферах суспільного життя (в тому числі і в сфері трудової діяльності) або іншими словами соціальна справедливість – це рівні права, рівні можливості та рівне ставлення; 10) вкрай важливо впроваджувати та реалізовувати політику в кожній державі в напрямку досягнення гідної праці, адже без неї неможливо буде досягнути соціальної справедливості. Для цього необхідно встановлювати норми, що поважають права людини, сприяють гендерній рівності та підтримують гідну працю, спрямовувати уряди, роботодавців та працівників до створення інклюзивного, безпечного та шанобливого робочого середовища. Разом з тим, уряд, який сприяє соціальній справедливості, гарантує кожному фізичну безпеку, освіту, охорону здоров'я та роботу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. What is social justice and how is the UN helping make it a reality? *United Nations*: веб-сайт. URL: <https://news.un.org/en/story/2025/02/1160301> (дата звернення: 15.03.2026).
2. Social justice. *The International Training Centre*: веб-сайт. URL: <https://www.itcilo.org/topics/social-justice> (дата звернення: 20.03.2026).
3. Killen M, Yee KM, Ruck MD. Social and Racial Justice as Fundamental Goals for the Field of Human Development. *Hum Dev*. 2021 Dec;65(5-6):257-269. doi: 10.1159/000519698. Epub 2021 Sep 17. PMID: 35034976; PMCID: PMC8759609.
4. The State of Social Justice 2025. *The International Labour Organization*: веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/research-and-publications/state-social-justice-2025> (дата звернення: 20.03.2026).
5. Sustainable Development Goals. *United Nations*: веб-сайт. URL: https://sdgs.un.org/?ref&_gl=1*1u5rosv*_ga*OTc3NjEzNDMwLjE3NjkwOTQzNjk.*_ga_S5EKZKSB78*czE3NzQ4Njk4NzAkzbzIkZzAkdDE3NzQ4Njk4NzAkajYwJGwwJGgw*_ga_TK9BQL5X7Z*czE3NzQ4Njk4NzAkzbzQkZzAkdDE3NzQ4Njk4NzAkajYwJGwwJGgw (дата звернення: 21.03.2026).
6. Sustainable Development Goal #8: Decent Work and Economic Growth. *The International Labour Organization*: веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development/sustainable-development-goal-8-decent-work-and-economic-growth> (дата звернення: 23.03.2026).
7. ILO (Int. Labour Organ.). 1999. Report of the Director-General: decent work. Paper presented at the 87th Annual International Labour Conference Geneva. URL: <https://webapps.ilo.org/static/english/lib/century/sources/sources1999.htm> (дата звернення: 25.03.2026).
8. David L. Blustein, Evgenia I. Lysova, Ryan D. Duffy. 2023. Understanding Decent Work and Meaningful Work. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 10:289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>.
9. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. *The International Labour Organization*: веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development> (дата звернення: 26.03.2026).
10. Employment and decent work. *European Commission*: веб-сайт. URL: https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en (дата звернення: 26.03.2026).
11. Four pillars of decent work. *Decent Work Toolbox*: веб-сайт. URL: <https://www.decentworktoolbox.be/knowledge-resources/four-pillars-of-decent-work> (дата звернення: 27.03.2026).

12. Employment and Social Trends 2026. *The International Labour Organization*: веб-сайт.
URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/employment-and-social-trends-2026>
(дата звернення: 27.03.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 01.04.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 23.04.2026
Дата публікації: 10.05.2026

© Бурка А.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0