

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 331.6:349.2

DOI: <https://doi.org/10.32886/instzak.2019.03.07>

Древал ь Юрій Дмитрович,  
доктор наук з державного управління,  
професор, професор кафедри охорони праці  
та техногенно-екологічної безпеки  
Національного університету цивільного  
захисту України (м. Харків)  
ORCID 0000-0002-7347-9433  
[drevaly@ukr.net](mailto:drevaly@ukr.net)

**УЧАСТЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У ФОРМУВАННІ  
ТА ВДОСКОНАЛЕННІ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ****Анотація**

*Метою статті є систематизація основних документів Міжнародної організації праці з проблематики гідної праці і уточнення на цій основі суті нормативно-правового забезпечення та тематичного структурування програми гідної праці.*

*Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні концептуальності програми гідної праці як документа, в якому надається та конкретизується комплекс заходів із врегулювання найбільш важливих аспектів сучасних соціально-трудоових відносин. На основі застосування комплексного та міждисциплінарного підходів обґрунтовується концепт гідної праці як такої, що має належне нормативно-правове забезпечення та чітке тематичне структурування.*

*Висновки.* У діяльності Міжнародної організації праці виразно спостерігаються декілька ключових рішень, які на десятиліття наперед визначають спрямованість розвитку міжнародних соціально-трудоових відносин. У цьому сенсі непересічне значення відводиться програмі гідної праці, в якій розкривається зміст основних принципів і прав у сфері праці.

Програма гідної праці, яку було вперше подано у 1999 р., творчо розвивається та конкретизується на основі Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці 1998 року, а також Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року. Відтак ця програма має розглядатися в якості системного явища, в якому надається та обґрунтовується комплекс заходів з врегулювання найбільш важливих аспектів сучасних соціально-трудоових відносин. Першочергово це стосується чотирьох стратегічних цілей МОП: основні принципи та права у світі праці; зайнятість; соціальний захист та соціальний діалог. У базових документах МОП також розкривається зміст та наводиться належне структурування зазначених цілей, що може розглядатися в якості надійної основи для додаткового обґрунтування критеріїв гідної праці.

*Ключові слова:* гідна праця, охорона праці, програма гідної праці, соціальний захист, соціальний діалог.

Dreval Yurii D.,  
Doctor of Public Administration, Professor,  
Professor of Department of Occupational  
Safety and Technogenic and Ecological Safety,  
National University of Civil Protection of Ukraine (Kharkiv)  
ORCID 0000-0002-7347-9433  
[drevaly@ukr.net](mailto:drevaly@ukr.net)

**PARTICIPATION OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION  
IN FORMATION AND IMPROVEMENT OF GOOD LABOR PROGRAM**

**Abstract**

*The purpose of the article. The purpose of the article is to systematize the main documents of the International Labor Organization on the issue of decent work, and on this basis, clarification of the essence of regulatory and thematic structuring of decent work.*

*Scientific novelty. Scientific novelty of the study is to substantiate the fact that the program of decent work should be considered as a conceptual document of this organization, which provides and specifies a set of measures to address the most important aspects of modern social and labor relations. Based on the application of complex and interdisciplinary approaches, the provision under which the concept of decent work has the proper legal framework and clear thematic structuring is substantiated.*

*Conclusion. In the work of the International Labor Organization there are clearly several key decisions that decade in advance determine the direction of development of international social-labor relations. In this sense, the decent work agenda, which reveals the content of the basic principles and rights in the field of work, is of great importance.*

*The decent work program, which was first introduced in 1999, is creatively developing and elaborated on the basis of the ILO Declaration of Principles and Rights at Work in 1998, as well as the ILO Declaration on Social Justice for Equitable Globalization of 2008. Therefore, this program should be considered as a systemic phenomenon, which provides and justifies a set of measures to address the most important aspects of modern social and labor relations. Participants in the social dialogue were invited to carry out their own activities on the basis of four strategic goals: basic principles and rights in the world of work, employment, social protection and social dialogue.*

*Key words: decent work, labor protection, decent work program, social protection, social dialogue.*

**Постановка проблеми.** У діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП) виразно спостерігаються декілька ключових рішень та програм, які на десятиліття наперед визначають спрямованість розвитку міжнародних соціально-трудова відносин. В умовах глобалізації у цьому сенсі непересічне значення відводиться програмі гідної праці (далі – ПГП), в якій розкривається зміст основних принципів і прав у сфері праці. На початку XXI століття гідна праця вже стає своєрідним дороговказом для вдосконалення соціально-трудова стандартів у різних країнах світу. У сукупності основних положень вона відображає реакцію світової спільноти на виклики сьогодення, зокрема намагання додаткового соціального захисту людей праці від різнобічних негативних аспектів глобалізації.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Програмі гідної праці присвячують свої роботи Р. Анкер, П. Барет-Рід, Ф. Бонне, Г. Стандінг, Г. Філдс, Ф. Хоффер та деякі інші зарубіжні фахівці у сфері міжнародних соціально-трудова відносин. Дослідники

оперують багатьма спорідненими категоріями, якими охоплюється проблематика гідної праці та належного соціального захисту працівників. Це і «програма гідної праці», і «концепція гідної праці», і «гідні умови праці», і «гідна зайнятість» тощо. Нарівні з базовим терміном «гідна праця» (*decent work*) інколи застосовується і термін «гідна робота» (*decent work, decent job*), а також «гідне робоче місце» (*decent workplace*). При цьому виразно спостерігається і намагання авторів включити до змісту використовуваних понять якомога більше характеристик та смислових значень. Вже традиційно підкреслюється і та обставина, що якраз МОП належить пріоритет в ініціюванні, розробленні та розвитку концепту гідної праці.

В Україні ж зазначена проблематика розглядається переважно в якості складової соціально-трудова відносин (див., напр., праці А. Василик, О. Жадана, С. Рудакової, А. Колота та О. Герасименко). Так, як стверджують А. Колот та О. Герасименко, «незаперечним є факт, що десятки вітчизняних наукових шкіл протягом багатьох десятиліть ХХ ст.

плідно займалися опрацюванням наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які на певному етапі суспільного та економічного розвитку дістали ємної назви – гідна праця» [1, . 22]. При цьому особливої значущості набувають розвідки, в яких аналізується проблематика змісту та структурних частин гідної праці (див., напр., праці О. Дорош, Н. Ільєнко та І. Калачової).

**Виділення невіршених проблем.** Натомість, поки що залишається остаточно нез'ясованою проблема виокремлення найбільш важливих аспектів гідної праці, а також механізмів реалізації вже усталених підходів. Саме цій обставині завдячує деяка невизначеність у спробах систематизації критеріїв гідної праці (їхнього переліку, групування, а також поділу критеріїв на базові та допоміжні).

Слід відзначити й те, що правові дослідження сучасних міжнародних трудових стандартів загалом обмежуються аналізом текстів відповідних програм та нормативно-правових актів. Відтак, недостатньо уваги приділяється дослідженню зазначеного феномену на засадах системності та міждисциплінарного підходу. Очевидно, що якраз на основі гармонійного поєднання соціально-трудова та суто правових феноменів і видається можливим досягнення прогресу у дослідженні ПГП. Не випадково Ш. Барроу, яка обіймає посаду Генерального секретаря Міжнародної конференції праці (далі – МКП), в одному з недавніх звернень до топ-менеджменту підприємств у всьому світі підкреслила, що «гідна праця для кожної людини може бути забезпечена лише за допомогою соціального діалогу та верховенства права» [2].

**Метою статті,** з урахуванням наведених аргументів, визначено систематизацію основних документів МОП з проблематики гідної праці і уточнення на цій основі суті нормативно-правового забезпечення та тематичного структурування ПГП.

**Виклад основного матеріалу.** Програму гідної праці представив у 1999 р. Генеральний директор Міжнародного бюро праці Х. Сомавія, присвятивши їй спеціальну доповідь на 87-й сесії МКП. Забезпечення гідної праці для чоловіків і жінок у всьому світі називалося головною метою МОП в складних умовах сьогодення. Водночас вказувалося

і на те, що це найпоширеніша потреба, яка поділяється людьми, сім'ями та громадами в кожному суспільстві та на всіх рівнях розвитку. Учасникам соціального діалогу пропонувалося перейти від декількох десятків основних програм до чотирьох стратегічних цілей: основні принципи та права у світі праці, зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог. Наголос також ставився на тому, що Декларація основних принципів і прав у світі праці 1998 року надає Організації більш чіткі рамки для розвитку, ніж це було до часу її прийняття [3].

Відтак зміст ПГП у редакції 1999 року чітко пов'язувався з основними положеннями Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці (далі – Декларація 1998 року), зокрема з чотирма принципами основоположних чи фундаментальних прав у світі праці. Це свобода об'єднання і право на укладення колективних договорів; ліквідація всіх форм примусової або обов'язкової праці; викорінення дитячої праці; усунення дискримінації під час працевлаштування та вибору професії [4]. Ці принципи отримали статус правових норм у так званих фундаментальних чи основоположних конвенціях МОП, а саме конвенціях №№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182.

Слід зазначити, що на той час якраз положення щодо принципів і прав у світі праці (далі можливе скорочення – ППСП) було чітко визначено та однозначно сформульовано. Натомість положення щодо мандату та мети діяльності МОП охоплювало значну кількість завдань-принципів, які потребували подальшої конкретизації (див. з цього приводу текст преамбули Статуту МОП, в якій наводиться значна кількість умов праці, які потребують подальшого вдосконалення, а також Р.ІІІ Філадельфійської Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 1944 р., що стала невід'ємною частиною Статуту МОП, в якому наводиться перелік із десяти компонентів такої мети).

Спеціалісти з міжнародних аспектів соціально-трудова відносин, розвиваючи окремі положення концепції гідної праці, на той час якраз виходили з чотирьох базових принципів чи трудових стандартів. Б. Хепле, групуючи наявні тоді підходи, метою гідної праці у руслі базового визначення називає забезпечення продуктивної праці для жінок

і чоловіків в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності [5, р. 5]. П. Баррет-Рід, яка на початку XXI ст. була одним із провідних функціонерів МОП, до невід'ємних ознак гідної праці відносила нормальні умови праці, справедливу зарплату, адекватний соціальний захист, відсутність дискримінації та право голосу [6, с. 4].

Природно, що в ПГП у концентровано-му вигляді зафіксовано позитивний досвід діяльності МОП попередніх років. Проте, поки що залишається дискусійним питання щодо визначення відправних моментів чи конкретних заходів, які в кінцевому рахунку призвели до оновленого розуміння міжнародно-трудової проблематики. Б. Хепле, наприклад, вважає, що «відправною точкою формування нового підходу до розуміння гідної праці послужили звіти Генерального директора на 81-й сесії (1994 р.), де було відображено нове бачення проблеми лібералізації регулювання трудових відносин у поєднанні з повагою до прав та основних свобод людини і громадянина» [7, р. 57]. До речі, ця доповідь мала назву «Цінності, які ми захищаємо, переміни, до яких ми прагнемо». За нашою ж оцінкою, у попередні часи оновлене розуміння сучасних соціально-трудо-вих відносин було якнайповніше втілено у деклараціях МОП (не лише від 1998 р., але й від 1944 р. та 1977 р.). Але безпосереднім поштовхом до практичного опрацювання ПГП стали положення Декларації 1998 року.

Уже на початку XX ст. гідна праця стала визнаватися в якості першооснови для більшості програмних та нормотворчих документів цієї організації.

Так, у програмному документі МОП з охорони праці, який під назвою «Глобальна стратегія з охорони праці» був оприлюднений на 91-й сесії МКП у 2003 році (далі – Глобальна стратегія), спеціально наголошується на тому, що «гідна праця має бути безпечною», і цей імператив працеохоронних відносин розкривається та деталізується в усіх структурних частинах плану дій МОП з метою сприяння безпеці і гігієні праці («Профілактична діяльність і підвищення рівня поінформованості», «Правові акти МОП», «Технічна підтримка й співпраця», «Поглиблення й поширення знань, управління у сфері освіти» та «Міжнародна співпраця») [8].

Із часом у промовах функціонерів та в документах МОП все частіше йдеться про

суто соціальні аспекти реалізації гідної праці. У цьому сенсі на додаткову увагу заслуговує зміст доповіді під назвою «Гідна праця: Деякі стратегічні виклики на майбутнє», яку було подано на 97-й сесії МКП (2008 рік), і яка стала етапною для уточнення підсумків та окреслення пріоритетів ПГП. У ній стверджується: «Те, що було розпочато в якості програми МОП... усього за декілька років перетворилося на високу глобальну мету, співзвучну побажанням людей у всьому світі». У Доповіді також підкреслюється, що матеріальний прогрес не може набути сталого характеру без забезпечення таких цінностей, як свобода, рівність, безпека та гідність [9, с. 2].

Непересічне значення для уточнення та розвитку програмних засад гідної праці має Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, яку було прийнято на 97-й сесії МКП у 2008 р. (далі – Декларація 2008 року).

У Декларації 2008 року в якості першочергового завдання визначено застосування глобального і комплексного підходів відповідно до ПГП та чотирьох завдань МОП. Якраз у цьому документі такі завдання набувають чіткого тлумачення та належного структурування. Так, у Р. 1 «Сфера охоплення та принципи» чотири стратегічні завдання, які відображено у ПГП, резюмовані наступним чином:

(1) сприяння зайнятості на основі формування інституціонального та економічного середовища (структурується відповідно до трьох складових);

(2) розроблення та розширення заходів соціального захисту – соціального забезпечення та захисту працівників, – які мають надіятися стійкістю та відповідати національним умовам (структуруються також відповідно до трьох складових);

(3) сприяння соціальному діалогу та трипартизму, які мають вважатися надійним засобом для декількох важливих завдань (усього наводиться чотири завдання);

(4) дотримання, сприяння та реалізація основоположних ППСП, які мають особливу важливість і в якості основоположних прав, і в якості сприятливих умов, необхідних для всебічного вирішення всіх стратегічних завдань (також відзначається, що свобода об'єднання та дієве визнання права на ведення колектив-

них переговорів є надзвичайно важливими передумовами вирішення чотирьох стратегічних завдань, і що не допускається порушення ППСР у протекціоністських цілях).

У Декларації 2008 року також особливо наголошується на тому, що чотири стратегічні завдання нерозривно пов'язані між собою, взаємозалежні та такі, що взаємно доповнюють одне одного (неспроможність вирішити одне завдання уповільнює вирішення іншого завдання). Відтак, з метою досягнення максимального ефекту необхідно, щоб зусилля зі сприяння у вирішенні цих завдань стали частиною «єдиної глобальної комплексної стратегії МОП з досягнення цілей гідної праці» [10, с. 13–14].

У подальшому, згідно з нашим аналізом, у більшості документів та заяв містилися положення про те, що якраз зміст Декларації 2008 року визначає фундаментальні засади діяльності цієї організації у складних умовах сьогодення [11, с. 54]. Так, у доповіді «Сприяння соціальній справедливості. Оцінка резонансу Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації», яку було подано Генеральним директором МБП на 105-й сесії МКП у 2016 р., слушно наголошується, що якраз Декларація 2008 року «юридично закріплює концепцію гідної праці та встановлює комплексний підхід до забезпечення гідної праці...» [12, с. 1].

На основі ідей, які закладено в ПГП, прийнято низку поточних нормативних та рекомендаційних документів МОП. Це, наприклад, Конвенція № 187 про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці 2006 року (у її преамбулі підкреслюється, що сприяння безпеці і гігієні праці є невід'ємною частиною ПГП), Рекомендація № 198 про трудові правовідносини 2006 року (у преамбулі якої ПГП відноситься до одного з базових документів для захисту працівників), Рекомендація № 204 про перехід від неформальної до формальної економіки 2015 року (де вказується, що дефіцит гідної праці найбільш гостро виявляється якраз в неформальних соціально-трудових відносинах) та Рекомендація № 205 про зайнятність та гідну працю з метою забезпечення миру та потенціалу протидії 2017 року (де підкреслюється важливість гідної праці для забезпечення миру та подолання кризових явищ, що породжуються конфліктами та бідуннями).

Відсутність конкретних правових норм у ПГП пояснюється декількома важливими обставинами. *По-перше*, це власне програмний характер даного документу, який не потребує детальної нормативної регламентації. *По-друге*, це програмно-цільовий характер міжнародних трудових стандартів, що складають фундамент для конкретизації окремих положень в рамках національного законодавства. *По-третє*, окреслені виміри гідної праці надають оптимальні підстави для вдосконалення національного соціально-трудового законодавства (найбільш ефективним у цьому відношенні якраз і є використання програмно-цільового підходу, який вимагає розробки національних цільових та комплексних програм гідної праці на основі конвенцій МОП) [детальніше про це див.: 13, с. 542–543].

Комплекс зазначених аргументів підтримують і деякі відмінності у термінологічному тлумаченні гідної праці, яку позначають «програмою» або «концепцією». Ті автори, які при цьому застосовують категорії «концепція» чи навіть «концепт», вважають, що подані МОП положення щодо гідної праці у різних варіаціях не сягають рівня документу програмного значення. Інколи навіть ставиться під сумнів і постулат щодо «концепції». Так, А. Колот та О. Герасименко вважають, що характеристика поданої МОП гідної праці в розгалуженій і цілісній концепції насправді є перебільшенням, і при цьому зазначають: «Те, що подається як концепція, за змістом є закликом МОП до політичних еліт країн світу, соціальних партнерів об'єднати зусилля, що спрямовані на зниження дефіциту гідної праці» [14, с. 23].

За нашою ж оцінкою, переважають якраз аргументи на користь того, що сукупність опрацьованих МОП відповідних положень все ж доцільно називати саме програмою. У цьому сенсі необхідно в черговий раз звернути увагу на те, міжнародні трудові стандарти відзначаються програмно-цільовим характером і не потребують детальної нормативної регламентації. Значна частка таких стандартів мають рамковий характер і наділяються рисами так званого «м'якого права», якому властиве гармонійне єднання правових норм та рекомендацій (що підтверджують і звороти, які традиційно використовуються в документах МОП, на кшталт: «положення можуть бути застосовані...», «дер-

жава-член може застосовувати... доти, доки вважає це необхідним», «приймати необхідні міри...», «вживати заходи...» тощо). І чи не найбільш важливим аргументом має вважатися нерозривний зв'язок ПГП з основними принципами і правами у світі праці, які наведені у Декларації 1998 року та розвинуті у Декларації 2008 року (не може бути жодних сумнівів у тому, що ці декларації є документами програмного значення).

**Висновки.** Отже, гідній праці відводиться чільне місце в діяльності МОП. Гідною називається продуктивна праця, яка водночас є вільною, безпечною, справедливо оплачуваною і такою, що не принижує гідність людини. Відтак йдеться не лише про забезпечення прийнятних умов для працівників, але і про соціальну цінність праці.

Програма гідної праці, яку було вперше подано у 1999 р., творчо розвивається та конкретизується на основі Декларації 1998 року та Декларації 2008 року. Відтак, ця програма має розглядатися в якості системного явища, в якому надається та обґрунтовується комплекс заходів із врегулювання найбільш важливих аспектів сучасних соціально-трудова відносин. Першочергово це стосується чотирьох стратегічних цілей МОП: основні принципи та права у світі праці; зайнятість; соціальний захист та соціальний діалог. У базових документах МОП також розкривається зміст та наводиться належне структурування значених цілей, що може розглядатися в якості надійної основи для додаткового обґрунтування критеріїв гідної праці.

#### Список використаних джерел:

1. Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудова сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2. С. 21–40.

2. Барроу Ш. Звернення: «Гідна праця для кожної людини може бути забезпечена лише за допомогою соціального діалогу та верховенства права» від 02.07.2016 р. / Федерация профсплоку України: офіційний веб-портал. URL: <http://www.fpsu.org.ua> (Дата звернення: 05.04.2019).

3. Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference. 87th Session, Geneva, June 1999. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87> (Дата звернення: 05.04.2019).

4. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року). URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260) (Дата звернення: 05.04.2019).

5. Hepple B. Equality and empowerment for decent work. *International Labour Review*. 2001. Vol. 140. № 1. P. 5–18.

6. Барет-Рид П. Неотъемлемые признаки достойного труда нормальные условия работы, справедливая зарплата, адекватная защита, отсутствие дискриминации, право голоса. *Человек и труд*. 2003. № 3. С. 4–10.

7. Hepple B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland: Oregon, Hart Publishing, 2005. 302 p.

8. Глобальна стратегія з охорони праці. Висновки 91-ї сесії Міжнародної конференції праці, 2003 р. *Розвиток програмних засад та нормотворчої діяльності Міжнародної організації праці в умовах глобалізації: моногр.* / за заг. ред. проф. Ю. Д. Древалю. Харків, 2016. С. 121–133.

9. Достойный труд: Некоторые стратегические вызовы на будущее. Доклад Генерального директора: материалы Международной конференции труда, 97-я сессия (Женева, 2008 г.). Женева: МБТ, 2008. 43 с. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public> (Дата звернення: 05.04.2019).

10. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf) (Дата звернення: 05.04.2019).

11. Древаль Ю. Д. Фундаментальні засади діяльності Міжнародної організації праці в умовах глобалізації. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2017. № 6. С. 51–56. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru\\_2017\\_6\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2017_6_10) (Дата звернення: 05.04.2019).

12. Содействие социальной справедливости. Оценка резонанса Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Доклад VI / Международная конференция труда. 2016. 81 с. URL: <http://www.ilo.org/ilc> (Дата звернення: 05.04.2019).

13. Древаль Ю. Д., Ярошенко О. М. Програма гідної праці. *Велика українська юридич-*

на енциклопедія : У 20 т. Т. 11 : Трудове право. Харків, 2018. С. 340–344.

14. Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 21–38.

References:

1. Kolot, A., Herasymenko, O. (2016). Defitsyt hidnoyi pratsi yak hlobalna problema sotsialno-trudovoyi sfery. *Mizhnarodna ekonomichna polityka*, 2, 21–40 [in Ukrainian].

2. Barrou, SH. (2016). *Zvernennya: «Hidna pratsya dlya kozhnoyi lyudyny mozhe buty zabezpechena lyshe za dopomohoyu sotsialnoho dialohu ta verkhovnstva prava»* [vid 02.07.2016 r.] / Federatsiya profspilok Ukrayiny: ofitsiynny veb-portal URL: <http://www.fpsu.org.ua> (Last accessed: 05.04.2019) [in Ukrainian].

3. *Report of the Director-General: Decent work*. International Labour Conference. 87th Session, Geneva, June 1999. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87> (Last accessed: 05.04.2019).

4. *Deklaratsiya MOP osnovnykh pryntsyviv ta prav u sviti pratsi* (ukhvalena Mizhnarodnoyu konferentsiyeyu pratsi na yiyi visimdesyat shostiy sesiyi v Zhenevi, 18 chervnya 1998 roku). URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260) (Last accessed: 05.04.2019) [in Ukrainian].

5. Hepple, B. (2001). Equality and empowerment for decent work. *International Labour Review*, 140, 1, 5–18.

6. Baret-Rid, P. (2003). Neot'yemlemyye priznaki dostoyного truda normal'nyye usloviya raboty, spravedlivaya zarplata, adekvatnaya zashchita, otsutstviye diskriminatsii, pravo golosa. *Chelovek i trud*, 3, 4–10 [in Russian].

7. Hepple, B. (2005). *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland: Oregon «Hart Publishing».

8. Hlobalna stratehiya z okhorony pratsi. Vysnovky 91-yi sesiyi Mizhnarodnoyi konferentsiyi pratsi, 2003 r. Dreval, Yu. D. (Red.). (2016) *Rozvytok prohramnykh zasad ta normotvorchoyi diyalnosti Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi pratsi v umovakh hlobalizatsiyi: monohr.* (pp. 121–133).

9. *Dostoyunnyy trud: Nekotoryye strategicheskiye vyzovy na budushcheye*. Doklad General'nogo direktora / Mezhdunarodnaya konferentsiya truda, 97-ya sessiya (2008). Zheneva: «MBT». URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public> (Last accessed: 05.04.2019) [in Russian].

10. *Deklaratsiya MOT o sotsial'noy spravedlivosti v tselyakh spravedlivoy globalizatsii: prinyata Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda na yeye 97-y sessii*, Zheneva, 10 iyunya (2008). URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf) (Last accessed: 05.04.2019) [in Russian].

11. Dreval, Yu. D. (2017) Fundamentalni zasady diyalnosti Mizhnarodnoyi orhanizatsiyi pratsi v umovakh hlobalizatsiyi. *Naukovi zapysky Instytutu zakonodavstva Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 6, 51–56. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru\\_2017\\_6\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzizvru_2017_6_10) (Last accessed: 05.04.2019) [in Ukrainian].

12. Mezhdunarodnaya konferentsiya truda. (2016). *Sodeystviye sotsial'noy spravedlivosti. Otsenka rezonansa Deklaratsii MOT o sotsial'noy spravedlivosti v tselyakh spravedlivoy globalizatsii. Doklad VI*. URL: <http://www.ilo.org/ilc> (Last accessed: 05.04.2019) [in Russian].

13. Dreval, Yu. D., Yaroshenko, O. M. (2018). Prohrama hidnoyi pratsi. *Velyka ukrayinska yurydychna entsyklopediya: U 20 t, T.11: Trudove pravo*, 340–344. Kharkiv [in Ukrainian].

14. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2015). Teoretyko-metodolohichni zasady hidnoyi pratsi: problemy ta napryamy rozvytku. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, 2, 21–38 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 29 квітня 2019 р.