

УДК 349.2(477)

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.11.21>**Олена Костюченко,**

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри цивільного права та процесу

Університету державної фіскальної служби України

СПРАВЕДЛИВІСТЬ УМОВ ПРАЦІ ЯК БАЗОВА ОСНОВА ДЛЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

У статті наголошується, що соціальна цінність трудового права, окрім його регулятивної ролі в суспільстві, вимагає створення умов для вільного розвитку особистості й укріплення свободи, законності й справедливості у відносинах, заснованих на несамостійній праці людини. Метою роботи є обґрунтування правових засад формування в українському трудовому законодавстві умов праці працівників на засадах справедливості. Наголошується, що трудові права людини прямо пов'язані із доступом до таких соціальних благ, як їжа, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування, здоров'я, забезпечення у разі хвороби, безробіття, у старості тощо. Принцип справедливості беззаперечно вимагає від держав та міжнародної спільноти поваги до людини та забезпечення її можливостей власною працею забезпечити собі та членам своєї родини гідне життя, саме життя, а не існування. Доведено, що міжнародне законодавство у сфері праці розуміє справедливість як критерій умов праці через: заборону примусової праці чи тримання працівника у підневільному стані; міру праці, визначену тривалістю робочого часу, та створення безпечних і здорових умов праці; нерозривний зв'язок підвищення продуктивності праці та скорочення робочого тижня; визначення часу відпочинку; письмову поінформованість про обов'язки працівника; диференціацію умов праці залежно від характеру виконуваної роботи чи умов її виконання, які повинні бути враховані в умовах праці та забезпечені відповідними заходами; справедливу винагороду, що включає рівну можливість чоловіків і жінок заробляти на життя працею, забезпечуючи собі і своїй сім'ї достатній життєвий рівень; свободу об'єднання працівників, зокрема, у профспілки задля захисту своїх соціально-економічних прав та колективні трудові права працівників; визначення способів захисту трудових прав працівників; забезпечення соціального захисту працівника у поточному і майбутньому періодах у разі настання соціальних ризиків у сфері праці як-то: тимчасова непрацездатність, професійне захворювання, безробіття, старість тощо. Відстоюється думка, що удосконалення вітчизняного трудового законодавства повинно здійснюватися з урахуванням цивілізаційних підходів до справедливості як критерію умов праці. Таке удосконалення має реалізовуватися в аспекті не лише підвищення якості закону, а й насичення законодавства України соціальним складником суспільної форми праці.

Ключові слова: справедливість, справедливі умови праці, трудові права, рамкові показники, міжнародні норми, європейське законодавство, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Соціальна цінність трудового права, окрім його регулятивної ролі в суспільстві, вимагає створення умов для вільного розвитку особистості й укріплення свободи, законності й справедливості у відносинах, заснованих на несамостійній праці людини. Саме трудове законодавство не лише свідчить про рівень розвитку громади у тій чи іншій країні, а й розкриває рівень свободи і справедливості в суспільстві на певному етапі його розвитку. У контексті цього потрібно визнати, що трудове право не може обмежуватися виключно юридичними нормами та їх систематизацією, бо право є чимось більшим, аніж правило поведінки, право – це інструмент упорядкування відносин між людьми, це вплив на волю та сві-

домість людини, яка в сучасному суспільстві прагне свободи, самовираження і розвитку. Справедливість як оціночне поняття у праві у багатьох аспектах має дискусійний характер, однак для подальшого розвитку в Україні відносин у сфері праці необхідно створити ефективні правові механізми забезпечення працівникам справедливих умов праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. З часу зародження ідей лібералізму у правовій науці постійно точаться дискусії щодо взаємозв'язку права та справедливості. Формування і становлення трудового права на рівні міжнародних норм відбувалося і відбувається під впливом категорії «справедливість», що породжує дискусії стосовно визначення справедливості як критерію

умов праці. У незалежній Україні під впливом демократичних перетворень продовжується удосконалення трудового законодавства, що, відповідно, вимагає закріплення у законодавстві провідних ідей справедливості у сфері праці. Ідея справедливості у трудовому законодавстві пов'язується з умовами праці працівників. Справедливість вимагає не лише проголошення намірів забезпечити працівниками справедливі умови праці, а й закріплення у законодавстві рамкових показників справедливості. Визначальний вплив на формування авторського погляду на справедливість як критерій умов праці справили світоглядні позиції таких вчених, як: В. В. Булгакова, В. В. Волинець, Н. В. Демідов, М. І. Іншин, Б. О. Кістяківський, А. П. Коробова, Є. В. Краснов, Е. Р. Мартіросян, В. С. Нерсесянц, Л. І. Петражицький, С. М. Прилишко, О. І. Процевський, А. М. Слюсар, М. М. Феськов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Наукове осмислення проблеми справедливих умов праці на базі сучасних наукових поглядів на працю вільної людини в поєднанні з міжнародними нормами дозволили сформулювати узагальнений підхід до визначення справедливості як критерію умов праці працівників, що повинен знайти своє нормативне закріплення у трудовому законодавстві України.

Метою статті є обґрунтування правових засад формування в українському трудовому законодавстві умов праці працівників на засадах справедливості.

Виклад основного матеріалу. Суспільно корисна праця є унікальним джерелом національного багатства, а здатність людини до праці є необхідною умовою її життєдіяльності. Відсутність у трудовому законодавстві ефективних механізмів забезпечення справедливих умов праці працівників гальмує розвиток відносин у сфері праці на цивілізаційних засадах свободи, справедливості та юридичної рівності учасників трудових правовідносин. І тому цілком природним є намагання науковців досліджувати застосування права та його функціонування, бо право впливає на психологію та поведінку людей і розкриває здатність суспільства до саморегуляції, тобто демонструє виключно соціологічний підхід до права [1, с. 684-685]. Л. Й. Петражицький свого часу обґрунтував доводив, що для загального розуміння соціального призначення права важливо мати на увазі два його напрями нормування, дві спеціальні, досить суттєві для соціального життя, функції права: 1) розподільчу та 2) організаційну [2, с. 179]. Тобто не просто регулювання відносин правовими засо-

бами, а спроможність суспільства визначати для себе межі дозволеної та зобов'язаної поведінки при загальному формуванні уявлень про бажане й потрібне. Тому, говорячи про соціальну цінність трудового права, ми виходимо з того, що базисом свободи, справедливості, гуманізму в трудовому праві має бути не формально визначене правило поведінки, а ідеологічна основа трудового права, яка, впливаючи на психологію учасників трудових правовідносин, забезпечує функціональну реалізацію нормативних приписів у повсякденному трудовому житті. І тут поділяємо думку А. П. Коробової у тому, що суспільство та юристи мають міцну асоціацію двох ідей – «права» і «правопорядку», в результаті чого замість слова «право» дуже часто вживається «правопорядок», бо для такої асоціації існує науково-причинне обґрунтування [3, с. 152].

Соціальна цінність трудового права у його причинно-наслідковому зв'язку із правопорядком свідчить про впорядкування відносин у сфері праці на основі сучасних уявлень суспільства про справедливість, порядок та межі свободи в цих відносинах. У такому разі, визначаючи пріоритет природних трудових прав працівника, законодавство про працю повинно закріплювати цей пріоритет і забезпечувати дотримання всіма учасниками відносин такої моделі поведінки, яка ними вибрана, щоб не порушувати прав та законних інтересів інших учасників. Такий підхід не тільки буде сприяти укріпленню законності та справедливості, а й чинити регуляторний вплив на волю і свідомість суб'єктів трудового права, де трудові права і свободи працівника визнаються головною соціальною цінністю у сфері праці. Саме такий розвиток демократії та свободи на теренах України поступово наближує вітчизняне суспільство до усвідомлення цінності самої людини та її природних прав.

Необхідно погодитися з твердженням про те, що юридична справедливість посідає провідне місце серед інших її видів, тому що без неї неможливо не тільки укріпити справедливість у суспільстві, а й реалізувати свободу людини [4, с. 12]. Спроможність трудового права забезпечити учасникам відносин у сфері праці можливості досягати поставлених цілей, які відповідають уявленням суспільства про справедливість, також дозволяє консолідувати суспільство навколо цивілізаційних цінностей та національної ідеї. Для України це сьогодні є одним із пріоритетних завдань. Розуміння свободи і справедливості в умовах ринкової економіки в українському суспільстві ще перебуває на стадії формування, і ми вважаємо, що зміцнення цих

цінностей у вітчизняному суспільстві має починатися із закріплення й гарантування свободи праці та справедливих умов праці як одних із ключових цінностей правового регулювання трудових правовідносин вільної людини.

Історичний досвід України щодо розвитку відносин у сфері праці та формування цивілізаційних підходів до впорядкування цих відносин показує, що, вибудовуючи ідеологічну основу сучасного трудового права, потрібно вибрати одну з моделей правового регулювання суспільно корисної праці. Зокрема, М. В. Демидов наголошує, що, по суті, існує дві моделі: патерналістська, якій притаманний державний нагляд за соціально-трудовами відносинами та посилення публічно-приватних основ, і цивілістична, де акценти в реалізації та захисті трудових прав перенесені на ініціативу учасників трудових правовідносин. Автор наголошує, що в цих стратегіях є принципові недоліки, які можуть бути подолані централізованими заходами, де, на думку автора, важливими є повнота і послідовність цих заходів [5, с. 111]. Характеристика цих моделей правового регулювання трудових правовідносин та відносин, тісно пов'язаних з ними, показує, що перша модель – патерналістська – вже була основою регулювання відносин у сфері праці в Україні, і, як підсумок, її реалізація не сприяла укріпленню справедливості та законності у сфері праці. Тому, на наше переконання, в сучасних умовах розвитку українського суспільства та вітчизняної правової системи ми маємо забезпечити реалізацію другої моделі – цивілістичної, де свобода в її зв'язку з особистою відповідальністю учасника відносин у сфері праці за свою поведінку вимагає від нього ініціативної діяльності та активності у його трудовому житті. При цьому друга модель не виключає участі держави в правовому регулюванні трудових відносин, більше того, сам метод трудового права «поєднання законодавчого і договірнього, централізованого та локального регулювання» [6, с. 18] свідчить про необхідність закріплення норм на національному, галузевому та локальному рівнях задля справедливого правового регулювання суспільно корисної праці.

Генеральна Асамблея ООН у Загальній декларації прав людини проголосила, що гідність людини та рівні невід'ємні її права є основою свободи, справедливості та загального миру. Преамбула цього документа містить такі слова: «зневажання і нехтування прав людини призвели до варварських актів, які обурюють совість людства...» [7]. Рівність прав людини визнається абсолютною

незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань. Статті 23–25 Загальної декларації прав людини присвячені правам, які належать до соціально-економічних прав людини, і розкривають правові засади подальшого правового забезпечення реалізації цих прав. Так, право на працю є не лише легітимізацією трудової діяльності людини, а правом, яке дозволяє реалізувати й інші права людини, зокрема: реалізуючи право на працю, працівник має право на справедливі та сприятливі умови праці, рівну оплату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування людини та членів її сім'ї. Також це право нерозривне із правом на об'єднання у професійні спілки задля захисту своїх інтересів. Працююча людина має право на відпочинок, що включає обмеження робочого дня та оплачувану відпустку. При цьому ст. 25 аналізованого документа закріплює, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї. Материнство і дитинство дають право на особливе піклування і допомогу. Тобто основоположні трудові та суміжні з ними права працівників, закріплені у цій Декларації, повинні забезпечуватися за допомогою національних і міжнародних прогресивних заходів [7].

Слід зазначити, що трудові права людини у сфері праці прямо пов'язані з доступом до таких соціальних благ, як їжа, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування, здоров'я, забезпечення на випадок втрати працездатності, старості, безробіття тощо. «Совість людства» та прагнення досягти свободи, справедливості та загального миру беззаперечно вимагають від держав та міжнародної спільноти поваги до людини та її можливостей власною працею забезпечити собі та членам своєї родини гідне життя, саме життя, а не існування.

Після проголошення Загальної декларації прав людини світова спільнота підтвердила свої наміри до розбудови миру і злагоди між народами на рівні інших міжнародних документів. Зокрема, 16 грудня 1966 р. було прийнято Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [8] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [9]. Ці нормативні акти закріпили, що свобода включає право на створення і вступ до профспілок для захисту своїх інтересів, і це право не може звужуватися шляхом прийняття закону. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права деталізує і надає правової визначеності праву на справедливі і сприятливі умови праці (ст. 7),

включаючи: право на винагороду для працюючих, яка передбачає рівність в оплаті праці за рівноцінну роботу, а також рівність чоловіка та жінки щодо умов праці. Винагороду за працю також розуміють як справедливу оплату, що забезпечує задовільне існування для працюючого та його сім'ї. Умови праці повинні відповідати вимогам безпеки і гігієни. Просування по роботі на більш високі шаблі розуміють виключно як дії, прямо пов'язані з трудовим стажем та кваліфікацією. Принциповими у праві на відпочинок визнані розумне обмеження робочого часу та оплачувана періодична відпустка з оплатою святкових днів.

Правова регламентація названих прав у сфері праці знайшла своє відображення і в актах Міжнародної організації праці. Зокрема, Конвенція № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної палати у ст. 3 закріплює, що встановлення мінімуму заробітної палати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ані за індивідуальною згодою, якщо немає загального чи окремого дозволу з боку компетентних органів влади, ані внаслідок колективного договору [10]. Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю закріплює, що цей принцип може застосовуватися або національним законодавством; або системами визначення винагородження, встановленими чи визначеними законодавством; або у колективних договорах; або поєднанням цих способів [11]. Рекомендації МОП № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності наголошують на тому, що необхідно докласти всіх зусиль для заохочення серед широких верств населення до розуміння причин, з огляду на які неодмінним є втілення в життя принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [12].

Свобода об'єднання працівників задля захисту своїх соціально-економічних прав передбачає об'єднання задля забезпечення справедливих умов праці, що у міжнародній практиці забезпечується, зокрема, шляхом проведення колективних переговорів. У ст. 2 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам визначено, що такі переговори здійснюються з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та/або б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями й організацією чи організаціями працівників [13]. Положення цієї Конвенції підкріплюються відповідними Рекомендаці-

ями МОП № 163, де зазначається, що в країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями [14].

Міжнародними актами також закріплюється право на захист прав, зокрема трудових. Так у ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [9] встановлено, що держава зобов'язана забезпечити такі умови, які дозволяють здійснювати захист своїх економічних та соціальних інтересів. На наше переконання, застосування слова «інтерес», а не «право» є принциповим у контексті справедливого правового забезпечення трудових прав та інтересів працівників. Таке забезпечення шляхом створення умов для захисту включає право на об'єднання в професійні спілки. При цьому наголошується, що це право не підлягає жодному обмеженню, крім тих, які визначаються законом та мають на меті підтримку державної безпеки чи громадянського порядку або захист прав і свобод інших. Діяльність профспілок не може обмежуватися. На міжнародному рівні визнано здійснення права на захист своїх економічних і соціальних інтересів шляхом страйку. На наше переконання, важливою для розуміння трудових прав у системі соціально-економічних прав людини є ст. 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [9], у якій зазначено, що держава, яка бере участь у цьому Пакті, визнає право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування. Отже, соціальне забезпечення є ширшим за соціальне страхування, і сам факт запровадження в державі соціального страхування, як це зроблено в Україні, не замінює собою системи соціального забезпечення. Відповідно, крім права працівників на захист своїх економічних і соціальних інтересів, вони мають правову підставу вимагати створення правових умов в Україні для соціального забезпечення їх та членів їхніх сімей.

Також правам і свободам людини та їх захисту присвячена Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [15]. У цій Конвенції підтверджено, як і у попередньо названих міжнародних актах, заборону рабства і примусової праці, при цьому рабство розуміють не лише як тримання в рабстві, а й як тримання особи у підневільному стані [7; 8; 15]. Для повноти розуміння підневільного стану та примусової чи обов'язкової праці ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод визначають види робіт чи служби, які не є примусовою чи

обов'язковою працею, як-от: обов'язок людини застосовувати свої здібності до праці задля забезпечення національної безпеки, попередження або відвернення та мінімізації наслідків стихійного лиха, що загрожує благополуччю населення, чи виконання громадських робіт та під час відбування покарання. За своєю суттю міжнародні акти прямо забороняють примус до праці з метою задоволення будь-якою особою своїх потреб та інтересів, зокрема викликаних бажанням отримати прибуток чи доступ до соціального блага.

Конвенція вкотре наголошує на важливості права на свободу об'єднань, що включає право створювати професійні спілки та вступати до них. Сам факт включення цього права до основоположних прав і свобод підтверджує, що професійні спілки на міжнародному рівні визнають одним із суб'єктів, який створюється задля захисту інтересів працюючого населення. За працівниками, працею яких створюються усі товари, роботи і послуги (соціальні блага), визнано право на захист їхніх інтересів, а забезпечується такий захист, зокрема, і спеціальним суб'єктом – профспілкою, проте захист професійними спілками не завершує усього ланцюга захисту прав та інтересів працівників. Міжнародні норми закріплюють, що особи, права та свободи яких порушено, мають право на ефективний засіб юридичного захисту в національних органах, а на рівні міжнародного забезпечення правового судового захисту прав і свобод створено Європейський суд з прав людини, що підтверджує єдність європейської спільноти щодо рівності в захисті прав і свобод людини, зокрема і щодо захисту прав працівників. Також необхідно зазначити, що забезпечення рівності у вирішенні судових справ за єдиними підходами забезпечує паралельно реалізацію заборони дискримінації за будь-якими ознаками.

Висновки

1. Справедливість умов праці – базова основа для реформування трудового законодавства України.

2. Трудові права працівників належать до ключових прав і свобод, які охороняються законом та забезпечуються спеціальними правовими засобами шляхом комбінування та модифікації дозволу, заборони і зобов'язання суб'єктів, котрі вступають у трудові та тісно пов'язані з ними відносини.

3. Соціальний вимір державної політики в Україні має націлювати суб'єктів трудового права на пошук, закріплення та реалізацію шляхів доступу працюючого населення до суспільних благ. Тріада принципів соціального складника

праці – свобода, справедливість і гуманізм – повинні набути реального втілення у соціально-трудових відносинах.

4. Удосконалення вітчизняного трудового законодавства повинно здійснюватися з урахуванням цивілізаційних підходів до справедливості як критерію умов праці. Таке вдосконалення має реалізовуватися в аспекті не лише підвищення якості закону, а й насичення законодавства соціальним складником суспільної форми праці.

Список використаних джерел:

1. История политических и правовых учений : учеб. для вузов / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Норма, 2004. 944 с.

2. Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. СПб. : Тип. С.-Петерб. АО «Слово», 1907. 656 с.

3. Коробова А. П. Психологическая концепция правопонимания Л. И. Петражицкого и его учение о политике права. *Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева*. 2012. Вып. 2 (76). С. 149–155.

4. Булгакова В. В. Концепция справедливости в праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Белгород, 2002. 20 с.

5. Демидов Н. В. Трудовое право России: системные проблемы истории и современности. *Журнал рос. права*. 2015. № 11. С. 106–113.

6. Трудовое право : підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2017. 560 с.

7. Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

8. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 12.10.2019).

9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 01.10.2019).

10. Конвенція № 26 про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати 1928 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 104–106.

11. Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 538–541.

12. Рекомендації № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919–1964 рр. Т. I. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 542–544.

13. Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. Конвенції та Рекомен-

дації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999 рр. Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1180–1183.

14. Рекомендації № 163 щодо сприяння колективним переговорам. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнарод-

ною організацією праці 1965–1999 рр. Т. II. 2-ге вид. Женева : Міжнар. бюро праці, 2001. С. 1184–1185.

15. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950. *Голос України*. 2001. № 3.

It is emphasized in the article that the social value of labour law, except of its regulatory role in society, requires the creation of conditions for free development of the personality and the strengthening of freedom, legality and justice in relations based on the non-independent work of human. The purpose of the work is to justify the legal framework for the formation of working conditions of employees in the Ukrainian labour law on the basis of justice. It is noted that labour rights are directly related to access to social benefits such as food, clothing, accommodation, medical care, social services, health, sickness, age, unemployment, etc. The justice undoubtedly requires the states and the international community to respect the rights of the person and his ability to work for himself and his family with decent life, namely life but not existence. It is proved that international labour legislation understands justice as a criterion of working conditions through: the prohibition of forced labour or the holding of an employee in a servitude; the measure of work determined by the duration of working hours and the creation of safe and healthy working conditions; an inextricable relation to increasing productivity and reducing the working week; determination of rest time; written awareness about the duties of employee; differentiation of working conditions depending on the nature of the performed work or the conditions for its implementation, which should be taken into account in the working conditions and ensured by appropriate measures; the fair remuneration, which includes the equal opportunity for men and women to earn a living by working for themselves and for their family with a sufficient standard of living; the freedom of association of workers, in particular the trade unions, in order to protect their social and economic rights and collective labour rights of workers; defining ways to protect workers' labour law; ensuring social protection of an employee in the current and future periods in the event of social risks in the work sphere such as: temporary disability, occupational disease, unemployment, old age, etc. It is taken stand that the improvement of domestic labour legislation should be implemented taking into account the civilizational approaches to justice as a criterion of working conditions. Such improvement should be implemented not only as a process to improve the quality of the law, but also as a process of saturation of Ukrainian legislation with the social component of the social form of labour.

Key words: justice, fair working conditions, labour law, framework indicators, international norms, European legislation, labour legislation.