

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ДИСТРИБУТИВНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ВИМІРИ ТА ПРИКЛАДНИЙ МЕХАНІЗМ

Наталія Самолюк

Національний університет водного господарства та природокористування,
33028, м. Рівне, вул. Соборна, 11
e-mail: n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua; ORCID: 0000-0001-8693-8558

Анотація. Метою статті є теоретичне обґрунтування інституційно-функціональної сутності дистрибутивної справедливості у сфері праці та формування цілісного прикладного механізму її реалізації на різних рівнях управління. Методологічну основу роботи становить комплекс методів критичного й порівняльного аналізу концептуальних підходів А. Сена, Дж. Стігліца та П. Козловські, дедуктивного вивчення соціально-трудових відносин, а також суб'єктно-об'єктного аналізу й наукового узагальнення для графічного представлення структури зазначеного механізму.

У статті обґрунтовано необхідність інтеграції ідей щодо етичних обмежень ринку, подолання штучного заниження ціни праці та розширення людських можливостей. Запропоновано авторське інституційно-функціональне трактування дистрибутивної справедливості як інституційного середовища формальних і неформальних норм, що визначає порядок розподілу ресурсів і благ задля досягнення паритетної взаємодії суб'єктів та розширеного відтворення людського потенціалу.

Доведено, що практична реалізація окресленого підходу потребує впровадження цілісного прикладного механізму, який, на відміну від суто адміністративних моделей, чітко розмежовує державне та договірне регулювання на чотирьох взаємопов'язаних рівнях – від національного до виробничого. Визначено, що найбільш вагомими об'єктами регулювання на мікрорівні підприємств є тарифні співвідношення, системи участі працівників у прибутках та корпоративні соціальні пакети, які переводять теоретичні принципи у площину реальних і вимірюваних інструментів управління. Обґрунтовано, що багаторівневий договірний підхід повертає найманому працівникові належну переговорну силу і виступає надійним інституційним бар'єром проти штучного пригнічення ціни праці та рентного вилучення доходів. Рекомендовано використовувати представлений механізм для збалансування інтересів соціальних партнерів, що здатне перетворити справедливість із декларації на базовий інститут соціоекономічного простору.

Ключові слова: дистрибутивна (розподільча) справедливість, соціально-трудові відносини, ринок праці, інституційне середовище, інституційний стан, паритетна взаємодія.



Постановка проблеми. Сучасний розвиток глобальної та національної економіки супроводжується глибокими деформаціями в механізмах розподілу доходів. Сьогодні ринкова ціна праці часто не відповідає її реальній суспільній значущості. Орієнтація бізнесу виключно на максимізацію прибутку, без урахування інтересів працівників, призвела до критичної поляризації доходів, поширення бідності та загострення соціальних конфліктів. Емпіричний досвід засвідчує, що ринкове саморегулювання не здатне забезпечити справедливий розподіл результатів праці.

У цьому контексті виникає потреба переосмислити поняття дистрибутивної (розподільчої) справедливості. В економіці вона формується не тоді, коли держава виплачує допомогу чи субсидії, а безпосередньо на робочих місцях – у процесі створення та первинного розподілу вартості. Відтак дослідження зазначеної категорії необхідно перевести з площини абстрактних теорій у прикладне поле соціально-трудова відносин (СТВ). Саме тут виникають деструктивні суперечності: заробітна плата зростає значно повільніше, ніж продуктивність праці, сторона власників капіталу домінує через послаблення переговорних позицій працівників, а роль інститутів колективно-договірного регулювання слабшає.

Для України, яка функціонує в умовах війни та економічної кризи, створення справедливих умов на ринку праці є критично важливим завданням. Повоєнне відновлення та євроінтеграційні процеси неможливі без забезпечення належного захисту працівників і збереження людського потенціалу. Це вимагає пошуку нових підходів до збалансування інтересів держави, роботодавців та найманих працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Фундамент дослідження дистрибутивної справедливості формувалася протягом тривалого розвитку економічної думки. Витоки взаємодії моралі та ринкових відносин заклав ще А. Сміт у праці «Теорія моральних почуттів» [1]. Проте у XX столітті панування неоліберальної парадигми (Л. Мізес, Ф. Гаск, М. Фрідмен) фактично витіснило етичну складову з економічної науки. Ринкову систему почали трактувати як самодостатню, де справедливість зводиться лише до свободи конкуренції, а будь-яке державне втручання в розподіл доходів вважається деструктивним.

Сучасний етап розвитку науки демонструє рішучий відхід від ринкового фундаменталізму в бік соціоекономічного та етичного переосмислення розподільчих процесів. Новітній теоретичний дискурс формується передусім навколо трьох провідних методологічних підходів: концепції етичної економії П. Козловські, яка обґрунтовує необхідність моральних обмежень для стабільного функціонування ринку [2]; порівняльного прагматичного підходу А. Сена, що пропонує оцінювати справедливість розподілу не за рівнем доходів, а за реальними можливостями людини для самореалізації [3]; а також макроекономічної інституціональної критики Дж. Стігліца, яка доводить, що справедливий розподіл є не наслідком, а обов'язковою передумовою економічного зростання [4].

Вагомий внесок у дослідження соціальної справедливості, оцінку людського розвитку та регулювання ринку праці в національних координатах зробили представники вітчизняної академічної школи. Зокрема, у новітніх працях В. М. Новікова обґрунтовано

проблемно-орієнтовану методологію, яка доводить пріоритет моральних цінностей перед суто економічними чинниками в сучасних умовах розвитку суспільства [5]. У межах запропонованої вченим етико-економічної моделі справедливості розглядається як система етичних норм і правил, що регулюють соціально-економічні взаємодії. Водночас фундаментальні дослідження академіка Е. М. Лібанової та науковців Інституту демографії та досліджень якості життя ім. Михайла Птухи НАН України забезпечують ґрунтовну теоретико-аналітичну базу для аналізу та вимірювання бідності, нерівності й соціальної вразливості в українському суспільстві.

Однак, попри глибоке теоретичне опрацювання окремих аспектів справедливості в працях класиків, сьогодні існує очевидний розрив між фундаментальною наукою та прикладною практикою управління. Цей розрив проявляється двояко. З одного боку, більшість наявних етико-економічних концепцій мають переважно абстрактний характер і не містять чітких важелів для практичного впровадження. З іншого боку, сучасні макроекономічні моделі ринку праці є занадто прагматичними й часто ігнорують застереження Дж. Стігліца щодо руйнівних наслідків рентоорієнтованої поведінки роботодавців.

Подібний методологічний розрив між теорією та практикою тривалий час спостерігався і у вітчизняному науковому дискурсі, де дистрибутивну справедливість традиційно асоціювали виключно з перерозподільчою діяльністю держави (виплатою субсидій, допомог і трансфертів). Натомість інструменти первинного інституційного захисту прав працівників безпосередньо на рівні підприємств і галузей залишалися переважно декларативними. У зв'язку з цим виникає гостра потреба у формуванні цілісної концептуальної основи, яка б дозволила трансформувати абстрактні принципи А. Сена, П. Козловські та Дж. Стігліца у конкретні та зрозумілі елементи управління – рівні, форми, методи та інструменти договірної й державного регулювання соціально-трудових відносин.

Метою статті є теоретичне обґрунтування інституційно-функціональної сутності дистрибутивної справедливості у сфері праці та формування цілісного прикладного механізму її реалізації на різних рівнях управління.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, зокрема: критичний та порівняльний аналіз – для вивчення й інтеграції концептуальних підходів А. Сена, Дж. Стігліца та П. Козловські; дедуктивний метод – для конкретизації загальних теорій справедливості стосовно специфіки системи соціально-трудових відносин; суб'єктно-об'єктний аналіз – для чіткого визначення ролі й інтересів держави, роботодавців та найманих працівників у процесах розподілу благ і ресурсів; методи наукового узагальнення та графічної візуалізації – для обґрунтування й наочного представлення логіко-структурної побудови прикладного механізму забезпечення дистрибутивної справедливості.

Виклад основного матеріалу. Перехід від загальнотеоретичного розуміння дистрибутивної справедливості до її практичного втілення вимагає фундаментального переосмислення природи сучасного ринку праці. Тривалий час у межах класичної та неокласичної економічної думки домінував підхід, за яким праця розглядалася як

звичайний виробничий ресурс, а справедливість розподілу вважалася автоматичним наслідком дії ринкового механізму попиту і пропозиції. Однак сучасні реалії засвідчують, що ринок праці за своєю суттю є глибоко соціалізованим інститутом, у межах якого первинний розподіл створеного продукту безпосередньо визначає макроекономічну стабільність та траєкторію людського розвитку.

У цьому контексті погляди провідних світових вчених дозволяють виділити три ключові виміри справедливості у сфері праці.

По-перше, відповідно до інституційної критики Дж. Стігліца, рентоорієнтована економіка проявляється передусім у штучному пригніченні ціни праці. Коли монопольний або олігопольний вплив роботодавців дозволяє стримувати зростання заробітних плат на тлі підвищення продуктивності, відбувається несправедливе вилучення доданої вартості на користь власників бізнесу. У межах цієї концепції, відновлення дистрибутивної справедливості вимагає не просто подальшого фіскального перерозподілу через податки та соціальні виплати, а відновлення балансу переговорних можливостей між найманим працівником і роботодавцем безпосередньо на етапі первинного розподілу доходу [2].

По-друге, відповідно до підходу А. Сена, спроможність людини до самореалізації безпосередньо залежить від параметрів гідної зайнятості та справедливої оплати праці. У межах концепції людського розвитку заробітна плата розглядається не як ресурс для фізичного виживання чи компенсація за витрачені зусилля, а як базовий інструмент розширення реальних можливостей і свобод особистості. Справедливий розподіл доходів від праці забезпечує людині свободу вибору життєвої стратегії, доступ до якісної освіти, охорони здоров'я та професійного розвитку [3].

По-третє, згідно з теорією етичної економії П. Козловські, ринкова система не є самодостатньою, а соціально-трудові відносини потребують етичних «правил гри», оскільки економіка має слугувати розвитку людини, а не навпаки [4]. З цих позицій, економічна ефективність у сфері праці не повинна досягатися ціною руйнування особистості чи соціального відчуження працівника. Дистрибутивна справедливість у такому контексті виступає внутрішнім регулятором, який інтегрує загальнолюдські етичні цінності у прагматичні розрахунки бізнесу.

Зазначені теоретичні підходи доводять, що практичне втілення дистрибутивної справедливості відбувається безпосередньо у площині соціально-трудових відносин. Саме на цьому мікро- та мезорівнях формуються первинні пропорції розподілу доходів, що безпосередньо впливає на макроекономічну стабільність.

Системне зіставлення цих підходів виявляє глибоку методологічну дилему щодо сутнісної природи дистрибутивної справедливості в соціоекономічних системах. Ключове протиріччя полягає в її трактуванні або як сталого інституційного середовища (процедурних рамок), або як конкретного досягнутого результату (економічного стану). Зокрема, якщо в теорії П. Козловські справедливість постає передусім як система етичних правил та умов взаємодії, то у концепції Дж. Стігліца вона оцінюється за фактичними макроекономічними параметрами розподілу доходу. Для деталізації цієї наукової розбіжності доцільно провести порівняльний аналіз зазначених концептуальних вимірів за ключовими критеріями (табл. 1).

Таблиця 1

Концептуальні виміри інституціоналізації дистрибутивної справедливості у сфері праці

Критерій порівняння	Вимір 1: Справедливість як інституційне середовище	Вимір 2: Справедливість як інституційний стан
Сутнісна характеристика	Система правил, законів, контрактів та моральних норм, які регулюють ринок праці.	Кінцевий результат розподілу доходів (динамічна рівновага, паритетність інтересів, відсутність ренти).
Економічна логіка	Процедурна справедливість. Акцент на паритетності «правил гри». Будь-який результат розподілу є апіорі справедливим, якщо його досягнуто без порушення встановлених процедур.	Результативна справедливість. Акцент на паритетності «результатів гри». Справедливість оцінюється за фактичними макроекономічними параметрами та відсутністю рентного вилучення доходів.
Поведінкова модель суб'єктів СТВ	Держава, роботодавці та працівники діють у межах встановлених правил та норм суспільної моралі.	Суб'єкти своєю взаємодією та переговорною силою утримують досягнутий баланс інтересів.
Теоретична основа	Етична економія П. Козловські (етичні правила як обов'язкова інституційна рамка для ринку).	Інституційна критика Дж. Стігліца (ліквідація рентного пригнічення ціни праці).
Цільовий орієнтир	Створення рівних, чесних та прозорих умов для ведення колективних переговорів.	Забезпечення реального розширеного відтворення людського потенціалу та ліквідація економічної ренти капіталу.

Окреслена розбіжність фіксує суттєве зміщення дослідницького фокуса. Тракткування дистрибутивної справедливості виключно як інституційного середовища передбачає її розуміння як сукупності чесних умов, інструментів та цінностей. За такого підходу увага концентрується на процесуальних аспектах регулювання ринку праці через механізми законодавства, колективно-договірних актів та корпоративної етики. Натомість визначення цієї категорії як інституційно забезпеченого стану переносить увагу на фіксацію конкретної точки рівноваги, за якої нівелюється штучне заниження ціни праці, забезпечується реальне відтворення людського потенціалу, а нормативно-правове поле виступає лише інструментом фіксації цього результату.

Подолати зазначену теоретичну дихотомію та інтегрувати обидва підходи дозволяє концепція можливостей А. Сена [3]. У його трактуванні розширення людських свобод вимагає одночасного формування як справедливих інституційних умов доступу до благ (середовище), так і досягнення конкретного якісного стану розвитку потенціалу працівника (стан).

Узагальнення цих підходів дозволило обґрунтувати авторське трактування сутності досліджуваної категорії. Заперечуючи розуміння справедливості як суто зрівняльного економічного принципу або відірваної від реальності філософської абстракції, запропоновано інституційно-функціональний підхід до цієї дефініції через взаємозв'язок «умов» та «результатів» взаємодії суб'єктів. Відповідно до такого підходу, *дистрибутивна справедливість у соціально-трудовах відносинах* – це інституційне середовище, яке через систему формальних норм (законодавство,

колективні договори) та неформальних регуляторів (суспільні цінності, морально-етичні стандарти, корпоративна етика) визначає порядок розподілу ресурсів, благ та права доступу до них задля досягнення паритетної взаємодії суб'єктів ринку праці та розширеного відтворення людського потенціалу.

У запропонованому трактуванні закладено три фундаментальні виміри:

- 1) структурно-нормативний (система формальних норм та неформальних регуляторів) – фіксує обґрунтовані П. Козловські етичні правила, що визначають чіткі рамки й правила розподілу доходів через закони, колективно-договірні акти та суспільну мораль;
- 2) динамічно-паритетний (стан взаємодії та унеможливлення рентного вилучення доходів) – відображає підхід Дж. Стігліца щодо ліквідації штучного заниження ціни праці та збалансування переговорної сили між найманими працівниками і роботодавцями;
- 3) цільовий (розподіл ресурсів задля розширеного відтворення потенціалу) – реалізує концепцію можливостей А. Сена, де кінцевим критерієм справедливості середовища є створення умов для повноцінної реалізації людських свобод і здібностей.

З метою переведення концептуальних ідей Дж. Стігліца, А. Сена і П. Козловські у прикладну площину розроблено механізм забезпечення дистрибутивної справедливості, функціонально-компонентну структуру якого відображено на рис. 1.

Запропонована структура деталізує прикладний інструментарій досягнення паритету через взаємозв'язок її ключових блоків:

- 1) цільовий орієнтир та принципи. Метою функціонування механізму визначено забезпечення дистрибутивної справедливості задля створення умов відтворення, розвитку та ефективного використання людського потенціалу, що безпосередньо корелює із принципом розширення можливостей А. Сена. Дія механізму базується на принципах системності, об'єктивності, гнучкості та соціального партнерства, які практично реалізують етичні «правила гри» за П. Козловські;
- 2) рівні та види регулювання як інституційний бар'єр. Поділ регулювання на державне та договірне, що здійснюється на чотирьох рівнях (національному, галузевому, територіальному, виробничому), виступає тим самим інституційним запобіжником, на необхідності якого наголошував Дж. Стігліц. Саме багаторівневе договірне регулювання (через колективні договори та угоди) повертає найманому працівникові переговорну силу, трансформуючи її у паритетний діалог із роботодавцем та нівелюючи можливості для рентного вилучення доходів;
- 3) об'єкти регулювання як практичні інструменти. На мікрорівні (рівні підприємств) об'єктами виступають тарифні співвідношення, системи оплати праці, участь працівників у прибутках та формування соціальних пакетів. Ці елементи є матеріальним втіленням теорії можливостей: через справедливую тарифну систему та соціальний пакет працівник отримує не просто монетарний еквівалент своєї праці, а реальні ресурси для довгострокового розвитку власного потенціалу;

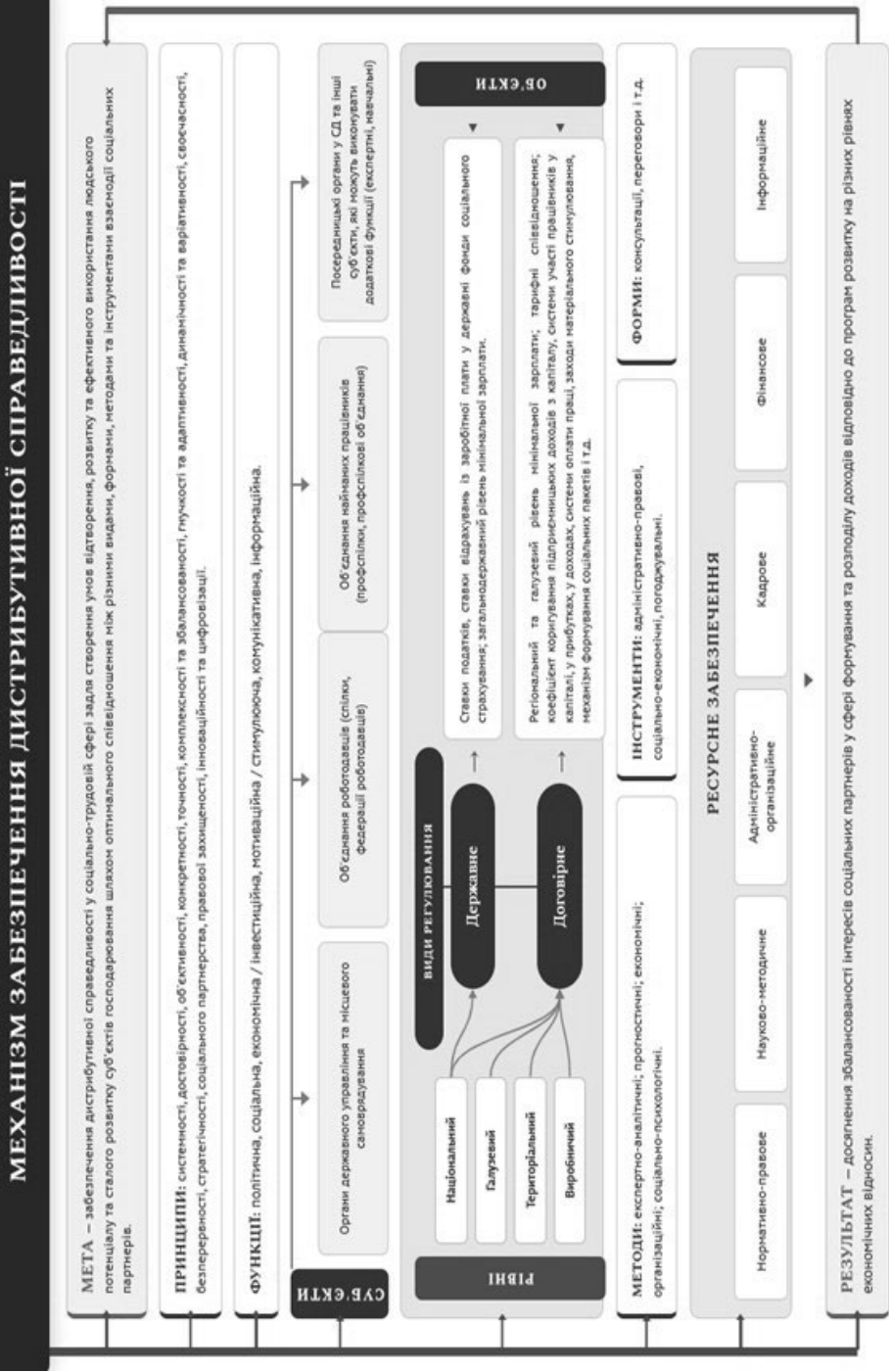


Рис. 1. Механізм забезпечення дистрибутивної справедливості у системі соціально-трудових відносин [6]

- 4) методи, інструменти та форми. Взаємодія суб'єктів (державних органів, об'єднань роботодавців, профспілок та посередників) реалізується через експертно-аналітичні й економічні методи, втілюючись у конкретних адміністративно-правових та соціально-економічних інструментах. Формою такої взаємодії виступають постійні консультації та переговори, що забезпечує трансформацію суто адміністративного контролю у систему свідомого, етично обгрунтованого партнерства.

Таким чином, представлений механізм дозволяє збалансувати інтереси соціальних партнерів, перетворюючи дистрибутивну справедливість із теоретичного концепту на прикладний інструментарій організації, оцінки та оплати праці.

Висновки. Проведене дослідження концептуальних вимірів та прикладного механізму інституціоналізації дистрибутивної справедливості у СТВ дає змогу сформувати цілісну картину сучасного наукового та практичного дискурсу в цій сфері. Запровадження нових підходів до регулювання ринку праці розкриває еволюцію розуміння трудових відносин від простої купівлі-продажу ресурсу до визнання праці ключовим соціальним благом. Інтеграція фундаментальних ідей П. Козловські щодо етичних обмежень ринку, А. Сена стосовно розширення людських можливостей та Дж. Стігліца в контексті обмеження рентоорієнтованої поведінки дозволила обгрунтувати, що дистрибутивна справедливість має забезпечуватися безпосередньо у процесі первинного розподілу створеної вартості між найманими працівниками та роботодавцями, а не лише на етапі вторинного перерозподілу через інструменти державного оподаткування.

Важливим теоретичним результатом роботи стало авторське визначення, яке переводить абстрактну філософську справедливість у чіткі координати ринку праці на засадах інституціоналізму. Запропоновано трактувати дистрибутивну справедливість у СТВ як динамічне інституційне середовище, яке через систему формальних норм (законодавство, колективні договори) та неформальних регуляторів (суспільні цінності, морально-етичні стандарти, корпоративна етика) визначає порядок розподілу ресурсів, благ та права доступу до них задля досягнення паритетної взаємодії суб'єктів ринку праці та розширеного відтворення людського потенціалу. Реалізація такого підходу дозволяє збалансувати інтереси роботодавців, найманих працівників і держави, що унеможливує рентне вилучення доходів та гарантує оцінку результатів діяльності відповідно до реального трудового внеску. У підсумку, інтеграція окреслених елементів перетворює справедливість із декларації на базовий інститут соціоекономічного простору.

Практична цінність дослідження полягає у розробці цілісного механізму забезпечення дистрибутивної справедливості в соціально-трудовій сфері. На відміну від суто адміністративних чи декларативних моделей, він чітко розмежовує державне та договірне регулювання на чотирьох взаємопов'язаних рівнях – від національного до виробничого. Завдяки такому багаторівневому підходу реалізується ключова теза про повернення найманому працівникові належної переговорної сили, що виступає надійним інституційним бар'єром проти штучного пригнічення ціни праці та рентного вилучення доходів. Водночас виокремлення конкретних об'єктів мікрорівня, таких

як тарифні співвідношення, участь у прибутках та корпоративні соціальні пакети, переводить теоретичні принципи розширення можливостей у площину реальних і вимірюваних практичних інструментів управління на підприємствах.

Перспективи подальших досліджень. Подальші розвідки у цьому напрямі доцільно спрямувати на обґрунтування конкретної системи критеріїв та індикаторів оцінки рівня дистрибутивної справедливості у сфері праці (зокрема, в умовах цифровізації робочих місць та розвитку нестандартних форм зайнятості).

Список використаних джерел

1. Smith A. The Theory of Moral Sentiments. Mineola, N.Y.: Dover Publications, 1759. 322 p.
2. Koslowski P. Principles of Ethical Economy. Dordrecht: Springer, 2001. 283 p. <https://doi.org/10.1007/978-94-010-0956-0>
3. Sen A. Development as Freedom. New York: Oxford University Press, 1999. 384 p.
4. Stiglitz J. E. Inequality and Economic Growth. The Political Quarterly, 2016. 86: 134–155. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12237>
5. Новіков В. М. Проблемно-орієнтована методологія дослідження справедливості: монографія. Київ : Академперіодика, 2025. 237 с. <https://doi.org/10/15407/akademperiodyka.553.238>
6. Самолук Н. М. Дистрибутивна справедливість: теорія, методологія, проблеми забезпечення в соціально-трудових відносинах : монографія. Рівне: НУВГП, 2023. 351 с. URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua/25821/>

References

1. Smith A. (1759). The Theory of Moral Sentiments. Mineola, N.Y.: Dover Publications. 322 p.
2. Koslowski P. (2001). Principles of Ethical Economy. Dordrecht: Springer. 283 p. <https://doi.org/10.1007/978-94-010-0956-0>
3. Sen A. (1999). Development as Freedom. New York: Oxford University Press. 384 p.
4. Stiglitz J. E. (2016). Inequality and Economic Growth. The Political Quarterly. 86: 134–155. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12237>
5. Novikov V. M. Problemno-orientovana metodolohiia doslidzhennia spravedlyvosti [Problem-oriented methodology for researching justice]: monohrafiia. Kyiv: Akademperiodyka, 2025. 237 s. <https://doi.org/10/15407/akademperiodyka.553.238> [in Ukrainian]
6. Samoliuk N. M. Dystrybutyvna spravedlyvist: teoriia, metodolohiia, problemy zabezpechennia v sotsialno-trudovykh vidnosynakh [Distributive justice: theory, methodology, problems of provision in social and labor relations]: monohrafiia. Rivne: NUVHP, 2023. 351 s. URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua/25821/> [in Ukrainian]

INSTITUTIONALIZATION OF DISTRIBUTIVE JUSTICE IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS: CONCEPTUAL DIMENSIONS AND APPLIED MECHANISM

Nataliia Samoliuk

*National University of Water and Environmental Engineering,
11 Soborna Str., Rivne, 33028
e-mail: n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua; ORCID: 0000-0001-8693-8558*

Abstract. The purpose of the article is to provide a theoretical substantiation of the institutional and functional essence of distributive justice in the labor sphere and to develop a comprehensive applied mechanism for its implementation at various levels of management. The methodological basis of the study comprises a complex of methods, including critical and comparative analysis of the conceptual approaches of A. Sen, J. Stiglitz, and P. Koslowski, deductive study of social and labor relations, as well as subject-object analysis and scientific generalization for the graphical representation of the structure of this mechanism.

The article substantiates the need to synthesize ideas regarding the ethical limitations of the market, overcoming the artificial understatement of labor prices, and expanding human capabilities. The author proposes an institutional-functional interpretation of distributive justice as an institutional environment of formal and informal norms that determines the order of resource distribution to achieve parity interaction of subjects and the expanded reproduction of human potential.

It is proved that the practical implementation of the outlined approach requires the introduction of a comprehensive applied mechanism, which, unlike purely administrative models, clearly distinguishes between state and contractual regulation at four interconnected levels – from national to enterprise-level. It is determined that the most significant objects of regulation at the micro-level of enterprises are wage-rate correlations, employee profit-sharing schemes, and corporate social benefits packages, which translate theoretical principles into the realm of real management technologies. It is substantiated that a multi-level contractual approach restores appropriate bargaining power to the employee and acts as a reliable institutional barrier against the artificial suppression of labor prices. It is recommended to use the presented mechanism to balance the interests of social partners, which is capable of transforming justice from a declaration into a core institution of the market environment.

Key words: distributive (allocative) justice, social and labor relations, labor market, institutional environment, institutional state, parity interaction.

*Стаття: надійшла до редакції 24.04.2026
прийнята до друку 25.06.2026
опублікована (оприлюднена) 30.06.2026*