

Доценко Євген Анатолійович, аспірант кафедри філософії,
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
м. Харків, Україна
e-mail: docenko6996@gmail.com
ORCID iD: 0009-0005-7106-1040

СВІТОГЛЯДНО-ЦІННІСНЕ ПІДГРУНТЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ІНДИКАТОР ЦИВІЛІЗАЦІЙНОГО ПОСТУПУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Досліджено трудове право Європейського Союзу у світоглядно-ціннісному контексті. Розкрито базові цінності, що становлять підґрунтя трудових відносин на теренах ЄС. До таких цінностей віднесено: свободу, соціальну справедливість, правову рівність, безпеку, права людини. Зроблені висновки щодо ціннісних підвалин трудового права ЄС ґрунтуються на дослідженні законодавчої бази європейської спільноти.

Ключові слова: *трудове право, цінності, Європейський Союз, ціннісні пріоритети трудового права, свобода, безпека, правова рівність.*

Постановка проблеми. Розвиток трудового права в тій або іншій країні або цивілізаційній системі є своєрідним індикатором втілення цінностей та норм щодо соціального захисту населення, свободи самовираження у відповідній сфері діяльності, реалізації принципу правової рівності громадян у їх кар'єрному зростанні тощо. Європейський Союз (далі – ЄС) пройшов складний шлях еволюції трудового права, яка супроводжувалась соціальними революціями, міжкласовими конфліктами та акціями протесту. У зв'язку з цим актуальною є проблема розуміння трудового права в ціннісному контексті як правової форми вираження й закріплення відповідних світоглядних настанов на теренах ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження світоглядно-ціннісних підвалин трудового права ЄС передбачає використання різногалузевої наукової літератури юридичного, філософського, філософсько-правового, культурологічного та іншого спрямування. На початку нашого дослідження ми проаналізували низку наукових праць, присвячених визначенню сутнісних

характеристик трудового права у ЄС, зокрема роботи Л. Остапенко, Н. Мороз, Д. Кукси, І. Бекеш [1], В. Форманюк [2], Г. Тюзінга [3] та С. Тименко [4].

Наступна група наукових досліджень спрямована на розкриття напрямів і принципів розвитку трудового права у ЄС, які є втіленням ціннісних пріоритетів його реалізації. Цю групу репрезентують такі дослідники, як С. Іванов [5], О. Дарморіс [6], О. Рим [7], О. Цуварев [8] та ін.

Також можна визначити наукові роботи, у яких розкриваються окремі аспекти трудового права ЄС, які надають суттєвий аналітичний матеріал для його світоглядно-ціннісного розуміння. Авторами таких робіт є В. Поліщук, К. Цветкова, Д. Навроцький, Н. Кайда, А. Андрушко, А. Якімова, І. Шапошникова [9], які дослідили нормативно-правові акти в царині соціально-трудова відносин. А. Мидель розкриває охоронну функцію трудового права [10], Я. Сімутіна та М. Шумила аналізують соціально-трудова права і виклики цифровізації [11], М. Клименко – гендерні аспекти у трудових відносинах [12].

Формулювання мети. Дослідити трудове право ЄС у світоглядно-ціннісному вимірі.

Виклад основного матеріалу. У загальному розумінні сучасне трудове право європейських країн намагається адаптуватися до нових викликів соціально-економічного, технологічного та глобалізаційного характеру, що пов'язано з переформатуванням ринку праці та характером відносин між робітниками і працедавцями. Провідна тенденція в цій сфері соціальних відносин полягає в інтеграції світових та європейських стандартів у національно-правові системи, що дозволяє уніфікувати та гармонізувати нормативну базу трудового права. Провідною тенденцією в трудовому праві є посилення тих, що існують, та поява нових форм захисту прав працюючих громадян, що вбирає в себе збільшення реальних можливостей щодо справедливих умов праці, захисту працівників від дискримінації за расовими, статевими, релігійними, віковими та іншими ознаками. Важливою світоглядно-ціннісною та правовою проблемою, яку має вирішувати система трудового законодавства є оптимізація правових відносин щодо підтримки раціонального співвідношення між робочим навантаженням та особистим життям працівника, що забезпечується гнучким графіком роботи та відпусток, дотриманням законодавства щодо догляду за дітьми, неухильному виконанні працедавцем усього комплексу соціальних гарантій, що існують. Також «глобалізація ринку праці створює потребу в регулюванні транснаціональних трудових відносин, зокрема в контексті захисту прав мігрантів та регулювання «віддаленої роботи», яка не обмежується національними кордонами. Міжнародні організації, такі як Міжнародна організація праці, відіграють ключову роль у формуванні відповідних стандартів та рекомендацій» [1, с. 5].

Аналізуючи термінологічні уявлення про трудове право ЄС у науковій літературі, підкреслимо, що поширеними конструкціями є – «європейське трудове право» (мовиться про право ЄС) «трудове право ЄС». Але цих понять не відображено в юридичних джерелах: установчих договорах ЄС, правозастосовних документах, інших правових актах. Відповідно, такою термінологією не оперують Суд ЄС та генеральні адвокати. Незважаючи на це, на переконання науковців, «за останні роки в результаті активної політики Європейського Союзу в соціальній сфері, склалась стійка, цілісна галузь права Європейського Союзу – трудове право Європейського Союзу, яке володіє автономністю функціонування. Трудове право Європейського Союзу являє собою сукупність норм, що регулюють трудові відносини працівників із роботодавцями та інші тісно пов'язані з ними відносини, які визначають права й обов'язки з приводу праці шляхом гармонізації та уніфікації норм національного законодавства держав – членів ЄС. Звідси виходить, що терміни «“трудове право Європейського Союзу” та “європейське трудове право” суто доктринальні» [2, с. 180].

Грегор Тюзінг у своєму дослідженні «European Labour Law» констатує, що термін «європейське трудове право» використовується для означення трудового права держав Європи. Дослідник акцентує увагу на тому, що хоча становлення правового регулювання у сфері трудових відносин і відбувалось у кожній країні з певними особливостями, але з часом посилився процес уніфікації нормативно-правового забезпечення в цій сфері, що в підсумку привело до формування загального нормативного підґрунтя у трудовому праві країн Європи [3, р. 1–2].

Отже, законодавчі норми європейського трудового права є складником наднаціонального права, і вони не можуть і не повинні врегульовувати всі нюанси соціально-трудова відносин порівняно з нормами трудового законодавства окремих країн – членів ЄС. Вочевидь особливості соціально-трудова відносин у глобалізованому ринку праці розповсюджуються і на країни ЄС, що спонукає до необхідності вибору найефективніших засобів їх нормативно-правового регулювання, зокрема гармонійно поєднуючи централізовані й децентралізовані способи «правового забезпечення з метою досягнення найбільш повного гарантування трудових прав усіх учасників трудових правовідносин. Гармонізація норм трудового права ЄС має на меті забезпечити цілісне та однотипне правове регулювання трудових відносин, що формуються на теренах кожної з держав-членів» [4, с. 151].

У світоглядно-ціннісному контексті в науковому дискурсі, як правило, ідеться про соціально-трудова параметри свободи людини в сучасних трудових

відносинах як органічного співвідношення розподілу особистого часу між працею та відпочинком, сімейними обов'язками, творчістю та ін.

У ЄС сформувалась низка ключових напрямів розвитку трудового права, яке в першу чергу зорієнтовано на посилення інтеграції та уніфікації законодавства європейських країн. По-перше, трудове право спрямовано на створення умов для мобільності громадян у сфері праці, що забезпечується вільним пересуванням в межах ЄС. По-друге, трудове право сприяє протидії дискримінації та забезпеченню рівного доступу до праці й гарантує зайнятість у рамках ЄС. По-третє, трудове право створює законодавче підґрунтя для загального «поліпшення умов праці та зайнятості в рамках Європейського Союзу. Іноді той чи інший комплекс норм важко віднести до якогось одного з позначених напрямів. Але в цілому вони простежуються з усією очевидністю» [5, с. 30].

Ціннісні аспекти трудового права ЄС знайшли відображення в засадничих принципах утворення та функціонування нормативно-правових норм у соціально-трудої сфері європейської спільноти. На думку О. Дарморіс, базові принципи трудового права ЄС є такими: «...заборона примусової праці; заборона дитячої праці; свобода об'єднання; право соціальних партнерів вести переговори та укладати колективні угоди; рівність та заборона дискримінації; право на справедливі та безпечні умови праці, право на справедливую винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для працівника та членів його сім'ї; право на гідне ставлення на роботі; принцип захисту прав працівників; принцип сприяння» [6, с. 46].

З точки зору О. Рим, правовим підґрунтям трудових відносин у ЄС є група «загальних принципів права ЄС (принцип правової визначеності, верховенства та прямої дії права ЄС, пропорційності та субсидіарності, основоположних прав, рівності)» та спеціальні принципи трудового права ЄС – «свобода вільного руху працівників, мінімального обсягу трудових прав, свобода об'єднання, право на ведення колективних переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства» [7, с. 150–151].

Наведені вище принципи є методологічною базою гармонізації трудових відносин у ЄС. Вони є втіленням таких цінностей, як справедливість, рівність, свобода, права людини, толерантність та взаємоповага.

На нашу думку, трудове право в країнах ЄС за своїм духом та цінностями співвідноситься з Європейською соціальною хартією, яка є базовим нормативним актом, що конститує соціальні права на європейському просторі. Удосконалена версія Європейської соціальної хартії (1996 р.) закріплює цілий

спектр соціально-правових принципів, які мають бути забезпечені в державах ЄС [8]. Основні положення Хартії такі:

- «права працюючих: вона закріплює права робітників на працю, цивілізовані умови праці, справедливу оплату праці, дієвий соціальний захист, участь під час прийняття рішень, права щодо відпочинку та відпустки;
- соціальний захист – утверджує необхідність соціального захисту для всіх без виключення громадян, що потребує боротьбу з бідністю, соціальною ізоляваністю та ексклюзивією;
- правова та соціальна рівність: Хартія проголошує засадничі принципи рівного та недискримінаційного співіснування, закликаючи до рівних можливостей для всіх громадян незалежно від їхніх соціально-етнічних, расових, релігійних та статевих-вікових характеристик;
- права на освіту та культуру: Хартія визнає значення доступу до якісної освіти та культурних можливостей для всіх громадян, які є ключовими аспектами соціального розвитку;
- право на житло та охорону здоров'я: Хартія утверджує право на житло та доступ до якісної медичної допомоги та охорони здоров'я» [9, с. 12–13].

Європейська соціальна хартія стала втіленням суспільного і громадянського компромісу на основі демократичних, правових цінностей щодо розуміння цивілізованих, відкритих, партнерських соціально-економічних та соціально-політичних відносин.

У світоглядно-ціннісному вимірі варто також акцентувати увагу на тому, що трудове право виконує такі важливі функції, як захист цінності життя та збереження цінності здоров'я громадян. Зокрема, А. Мидель, у своїй науковій розвідці досліджує охоронну функцію трудового права, під якою розуміється захист інтересів працівників, роботодавців та інших суб'єктів трудових відносин. Ця функція втілюється за допомогою наступних правових механізмів – встановлення заборон, виявлення фактів правопорушень з подальшим стягненням із правопорушника, фіксація фактів правопорушень та визначення шляхів виконання прийнятих щодо правопорушників рішень. «Залежно від вибору концепції суб'єктивного права відрізнятиметься і розуміння захисту та способів захисту трудових прав. Якщо приймати примусовість (або можливість позову) як властивість чи складову суб'єктивного права, то захист, відповідно, пов'язаний із реалізацією цього суб'єктивного права. Способи захисту трудових прав, відтак, можна звести до способів реалізації відповідного суб'єктивного трудового права» [10, с. 247].

Цілком очевидно, що, встановлюючи норми праці, тривалість робочого тижня, запроваджуючи техніку безпеки на виробництві, визначаючи норми

відпочинку, інститут трудового права сприяє відтворенню значущих для людини духовних цінностей та фізичних якостей.

Показово, що на теренах ЄС унормовуються трудові відносини, які мають як класичний, так і некласичний характер, зокрема йдеться про цифрові трудові платформи, які є переважаючими формами платформ, що виконують роль взаємозв'язку між підприємством і працівниками, потужно впливають на сферу трудових відносин. «На сьогодні існує два основних типи платформ цифрової праці: онлайн-платформи на основі вебтехнологій, де працівники виконують завдання віртуально та дистанційно; та платформи на основі геолокації, де працівники виконують завдання у вказаному фізичному місці» [11, с. 318].

У зв'язку з віртуалізацією окремих форм трудових відносин, наприклад за допомогою описаних цифрових трудових платформ, постало актуальне завдання відтворення цінностей трудового права і на цьому рівні. Для вирішення цієї проблеми було прийнято Директиву Європейського Союзу 2024/2381 задля недопущення маскуванню випадків трудових відносин під самозайнятість та врегулювання алгоритмічного керування на цифрових трудових платформах. Директива ЄС 2024/2381 містить шість глав і тридцять дві статті та спирається на такі ключові принципи:

1) запровадження правового формату трудових відносин у межах цифрової платформи праці між працедавцем та особою, яка здійснює на цій платформі роботу (на відміну від самозайнятості);

2) встановлення правил алгоритмізованого керування, які включають застосування автоматизованої системи моніторингу та прийняття рішень. Цифрові платформи мають забезпечити «людський», а не автоматизований (або за допомогою ШІ) нагляд за прийняттям або переглядом рішень щодо наймання, умов роботи, заробітної платні суб'єктів трудових відносин на платформі;

3) зміцнення надійності захисту особистих даних працівників платформ. Цифровим платформам забороняється використовувати автоматизовані системи моніторингу або ухвалення рішень для обробки таких персональних даних працівників, як біометричні показники, емоційно-психологічний стан, особисті вподобання та переконання тощо;

4) «розширення ролі профспілок шляхом охоплення трудовим представництвом працівників платформної економіки, закріплення вимоги до держав ЄС сприяти організації та проведенню колективних переговорів (на основі положень Конвенцій Міжнародної організацій праці (МОП) № 98 і № 135) між роботодавцями та працівниками – учасниками онлайн-платформ» [12, с. 30–31].

Безсумнівно, незважаючи на форми та рівні здійснення трудових відносин, ключові демократичні цінності соціального буття, а саме свобода, взаємна відповідальність, повага, людиноцентризм, справедливість, мають бути відтворені й захищені.

Необхідно зазначити, що в системі трудового права ЄС значна увага приділяється гендерній рівності, яка є однією з форм втілення загальносоціальної цінності – правової рівності.

Як слушно констатує Ю. Чижмарь, для утвердження принципу гендерної рівності в усіх сегментах соціальних відносин ЄС, ключовою є імплементація Директиви 2006/54/ЄС щодо реалізації принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування й зайнятості. На думку цього науковця, «Україна лише починає робити перші кроки до створення рівних умов для чоловіків і жінок при прийнятті на роботу, організації робочого часу тощо. Проте вітчизняне законодавство поки в значній мірі поступається законодавству ЄС в частині гендерної рівності в трудових відносинах» [13, с. 364].

Також світоглядно-ціннісні підвалини гендерної політики ЄС визначено в документі під назвою «Дорожній атлас рівності між чоловіками та жінками». Ключовими напрямками діяльності в ньому визначено такі:

- прагнення до соціально-економічної незалежності чоловіків і жінок шляхом усунення різних підходів до оплати праці, сприяння розвитку жіночих бізнес-ініціатив, посилення соціального захисту та запобігання бідності;
- система заходів, які б дозволяли гармонійно поєднувати роботу, особисте й сімейне життя, чому мають сприяти мобільні робочі контракти; підвищення якості та збільшення кількості послуг (як державної, так і приватної форм власності) щодо піклування про дітей та осіб похилого віку; активізація сімейної державної політики, чутливої до представників обох статей;
- «залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях;
- ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все, на ринку праці тощо» [14, с. 174].

Проблема гендерної рівності, незважаючи на зусилля європейської спільноти, залишається однією з ключових у трудових відносинах, оскільки тією або іншою мірою продовжують діяти у суспільній свідомості усталені стереотипні (традиційні) уявлення про роль жінки в системі соціальної взаємодії.

Продовжуючи аналіз трудового права ЄС з світоглядно-ціннісних позицій, можна констатувати, що воно спрямоване на захист і відтворення такої цін-

ності, як безпека. Нормативна база трудового права ЄС регулює питання, які стосуються в першу чергу збереження здоров'я робітників та забезпечення безпеки їхньої трудової діяльності. Як відомо, Рада ЄС ухвалює керівні настанови, базові норми в рамках трудового права ЄС, до яких належать мінімальні вимоги, яких мають дотримуватись усі держави, що входять до ЄС. Метою цих норм є забезпечення прогресу щодо покращання умов праці, підвищення рівня її безпеки. Більшість норм трудового права ЄС представлена в директивах. «Прикладом цього може бути Рамкова Директива Ради ЄС 89/391/ЕЕС від 12 червня 1989 року, що містить мінімальні стандарти і не дозволяє державам – членам ЄС знижувати рівень захисту здоров'я працівників, якщо в конкретній державі він вище. Директива передбачає ризикоорієнтований підхід у галузі охорони праці, коли роботодавці зобов'язані проводити профілактичні заходи, оцінювати ризики й усувати їх, запобігаючи заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівників» [15, с. 87].

Безпечна праця в усіх сферах є провідним трендом європейської спільноти. Збереження життя та здоров'я людини потребує постійного вдосконалення норм трудового права з урахуванням набутого позитивного й негативного досвіду.

Висновки. Трудове право ЄС у світоглядно-ціннісному вимірі є відображенням еволюції уявлень європейської спільноти про такі цінності, як свобода, рівність, справедливість, толерантність, законність, безпека. Основоположними напрямками реалізації вищезначених цінностей у трудовому праві ЄС можна назвати такі: свобода самовираження людини через систему трудових відносин, правова рівність і відсутність будь-якої дискримінації у сфері праці, створення безпечних і оптимальних умов для роботи, гендерна рівність як принцип та ознака цивілізованих трудових відносин, неухильне дотримання законодавства у сфері праці, забезпечення соціально справедливої винагороди за виконану роботу тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Остапенко Л. О., Мороз Н. П., Кукса Д. С., Бекеш І. В. Щодо генези виникнення та розвитку трудового права. *Академічні візії*. 2024. Вип. 30. С. 1–7.
2. Форманюк В. В. Трудове право в системі права Європейського Союзу. *Часопис цивілістики*. 2015. Вип. 18. С. 180–185.
3. Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. 216 p.
4. Тименко С. І. Поняття та сутність європейського трудового права. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2022. № 4, ч. 3. С. 148–151.
5. Іванов С. А. Трудове право перехідного періоду: проблеми використання зарубіжного досвіду. *Держава і право*. 1995. № 3. С. 30–38.
6. Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2010. 226 с.

7. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с.
8. Цуварев О. Ф. Генеза соціальної функції трудового права. *Право* : зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. 2023. № 38. С. 138–145.
9. Трудове право ЄС: основне для українського адвоката / В. Поліщук, К. Цветкова, Д. Навроцький та ін. Харків : ФАКТОР-МЕДІА, 2024. 103 с.
10. Мидель А. М. Поняття способів захисту трудових прав крізь призму деяких концепцій суб'єктивного права. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 245–247.
11. Соціально-трудові права і виклики цифровізації : монографія / кол. авт. ; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 348 с.
12. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі : аналіт.-рекомендаційні матеріали / ДУ Ін-т економіки і прогнозування НАН України. Київ, 2024. 52 с. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf> (дата звернення: 15.11.2025).
13. Чижмарь Ю. В. Стан відповідності норм національного трудового права нормам трудового права Європейського Союзу. *Юридична наука*. 2020. № 6 (108). С. 360–368.
14. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. Вип. 65. С. 171–175.
15. Котова Л. В., Тютюнник В. К. Проблеми становлення національного трудового законодавства в контексті євроінтеграції. *Правовий часопис Донбасу*. 2021. № 4 (77). С. 85–92.

REFERENCES

1. Ostapenko, L. O., Moroz, N. P., Kuksa, D. S., Bekesh, I. V. (2024). Shchodo henezy vynyknennia ta rozvytku trudovoho prava. *Akademichni vizii – Academic Visions, issue 30, 1–7* [in Ukrainian].
2. Formaniuk, V. V. (2015). Trudove pravo v systemi prava Yevropeiskoho Soiuzu. *Chasopys tsyvilistyky – Journal of Civil Studies, issue 18, 180–185* [in Ukrainian].
3. Thüsing, G. (2012). *European Labour Law*. Verlag C. H. Beck oHG.
4. Tymenko, S. I. (2022). Poniattia ta sutnist yevropeiskoho trudovoho prava. *Pivdennoukrainskyi pravnychi chasopys – Southern Ukrainian Law Journal, 4(3), 148–151* [in Ukrainian].
5. Ivanov, S. A. (1995). Trudove pravo perekhidnogo periodu : problemy vykorystannia zarubizhnogo dosvidu. *Derzhava i pravo – State and Law, 3, 30–38* [in Ukrainian].
6. Darmoris, O. M. (2010). Stanovlennia ta rozvytok trudovoho prava Yevropeiskoho Soiuzu. *Candidate's thesis*. Odesa [in Ukrainian].
7. Rym, O. M. (2020). *Trudove pravo Yevropeiskoho Soiuzu: monohrafiia*. Lviv: HALYCh-PRES [in Ukrainian].
8. Tsuvarev, O. F. (2023). Heneza sotsialnoi funktsii trudovoho prava. *Zbirnyk naukovykh prats KhNPU imeni H. S. Skovorody «Pravo» – Collection of Scientific Works of H. S. Skovoroda KhNPU «Law», 38, 138–145* [in Ukrainian].

9. Trudove pravo YeS: osnovne dlia ukrainskoho advokata / V. Polishchuk, K. Tsvietkova, D. Navrotskyi, N. Kaida, A. Andrushko, A. Yakimova, I. Shaposhnikova, N. Kokhan. (2024). Kharkiv: FAKTOR-MEDIA [in Ukrainian].
10. Mydel, A. M. (2024). Poniattia sposobiv zakhystu trudovykh prav kriz pryzmu deiakyykh kontseptsii sub'iektivnoho prava. *Yurydychnyi naukovi elektronnyi zhurnal – Scientific Electronic Journal of Law*, 3, 245–247 [in Ukrainian].
11. Sotsialno-trudovi prava i vyklyky tsyfrovizatsii: monohrafiia (2023) / kol. avt.; za red. Ya. V. Simutinoi, M. M. Shumyla. Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].
12. Platformna zainiatist: zmist, spetsyfika i zakonodavcho-pravove rehuliuвання v Yevropeiskomu Soiuzi ta sviti. Analychno-rekomendatsiini materialy. (2024). DU Instytut ekonomiky i prohnozuvannya NAN Ukrainy, 52. URL: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf> [in Ukrainian].
13. Chyzhmar, Yu. V. (2020). Stan vidpovidnosti norm natsionalnoho trudovoho prava normam trudovoho prava Yevropeiskoho Soiuzu. *Yurydychna nauka – Law Science*, 6(108), 360–368 [in Ukrainian].
14. Klymenko, M. V. (2021). Genderna rivnist u trudovykh pravovidnosynakh: mizhnarodno-pravove rehuliuвання. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii PRAVO – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Law*, issue 65, 171–175 [in Ukrainian].
15. Kotova, L. V., Tiutiunyyk, V. K. (2021). Problemy stanovlennia natsionalnoho trudovoho zakonodavstva v konteksti yevrointehratsii. *Pravovi chasopys Donbasu – Law Journal of Donbas*, 4(77), 85–92 [in Ukrainian].

Dotsenko Yevhen Anatoliiovych, graduate student of the Department of Philosophy, H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine

THE WORLDVIEW AND VALUE FOUNDATIONS OF LABOUR LAW AS AN INDICATOR OF THE CIVILIZATIONAL PROGRESS OF THE EUROPEAN UNION

The labor law of the European Union is examined in a worldview and value-based context. The fundamental values that constitute the foundation of labor relations within the EU are outlined. These values include freedom, social justice, legal equality, security, and human rights. The conclusions regarding the value foundations of EU labor law are based on an analysis of the legislative framework of the European community.

Keywords: labor law, values, European Union, value priorities of labor law, freedom, security, legal equality.

