

Принципи трудового права у світлі аксіологічного підходу: теоретико-прикладний аналіз

*Зеленський Віталій Миколайович*¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.01.2026	Право	340.13

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19626520>

Анотація. Стаття присвячена комплексному дослідженню принципів трудового права через призму аксіологічного підходу. Обґрунтовується необхідність ціннісного аналізу фундаментальних засад трудового права в контексті сучасних трансформацій сфери праці, цифровізації економіки та гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами. Розкривається зміст аксіологічного підходу як методологічного інструменту правознавства, що дозволяє розглядати правові явища як втілення певних цінностей, значущих для людини та суспільства. Проаналізовано співвідношення принципів трудового права та принципів правового регулювання трудових відносин з огляду їх ціннісної природи та ієрархічної структури. Визначено теоретичне і практичне значення аксіологічного підходу для правотворчості та правозастосування.

Ключові слова: аксіологічний підхід, принципи трудового права, правові цінності, гідність людини праці, правове регулювання трудових відносин, Трудовий кодекс України, соціальна справедливість, цифровізація праці.

Labor Law Principles in Light of the Axiological Approach: Theoretical and Applied Analysis

Annotation. The article is devoted to a comprehensive study of labor law principles through the prism of an axiological (value-based) approach. The relevance of the research is determined by the ongoing development of the Labor Code of Ukraine, the approval of the Employment Strategy until 2030, as well as large-scale transformations in the sphere of labor resulting from the digitalization of the economy and the emergence of new forms of employment.

The purpose of the article is to identify the value nature of labor law principles and substantiate the theoretical and practical significance of the axiological approach for the development of Ukrainian labor legislation. To achieve this purpose, the essence of the axiological approach as a methodological tool is revealed, doctrinal approaches to defining labor law principles from the perspective of their value content are analyzed, and the relationship between labor law principles and principles of legal regulation of labor relations in the axiological dimension is examined.

¹ доктор юридичних наук, старший викладач кафедри приватного права та соціального забезпечення юридичного факультету, Сумський національний аграрний університет, ORCID: [0009-0008-8783-7925](https://orcid.org/0009-0008-8783-7925)

The theoretical significance of the axiological approach lies in the possibility of a deeper understanding of the nature of labor law, its social purpose, and place in the system of law. The identification of value foundations contributes to building a coherent system of legal regulation and provides criteria for assessing the quality of legislation. The practical significance manifests itself in all spheres of legal activity: in lawmaking, it ensures compliance of norms with fundamental values; in law enforcement, it provides criteria for interpreting norms and resolving complex cases; in legislative harmonization, it facilitates the implementation of international standards.

Special attention is paid to contemporary challenges, particularly the impact of digitalization, artificial intelligence, and the platform economy on the sphere of labor. It is substantiated that the axiological approach serves as a stabilizing factor that allows for the adaptation of regulation to new realities while preserving the social orientation and humanistic content of labor law.

Keywords: axiological approach, labor law principles, legal values, human dignity in labor, legal regulation of labor relations, Labor Code of Ukraine, social justice, digitalization of labor.

Вступ

Трудове право як галузь права, що регулює найважливішу сферу суспільних відносин – відносини у сфері праці, ґрунтується на системі фундаментальних принципів. Ці принципи не лише визначають зміст правових норм, а й відображають цінності, на яких побудована вся система трудових правовідносин. В умовах трансформації соціально-економічних відносин, цифровізації економіки, появи нових форм зайнятості особливої актуальності набуває дослідження принципів трудового права через призму їх ціннісного змісту.

Актуальність даного дослідження посилюється триваючою розробкою Трудового кодексу України [1] та схваленням Кабінетом Міністрів України Стратегії зайнятості населення до 2030 року [2]. Ці нормативні ініціативи вимагають глибокого переосмислення ціннісних основ трудового права, забезпечення відповідності правових норм фундаментальним принципам та міжнародним стандартам.

Аксіологічний підхід до дослідження принципів трудового права дозволяє виявити глибинну сутність правових норм, зрозуміти їх призначення та місце в системі правового регулювання трудових відносин. Цінності, що становлять основу принципів трудового права, є універсальними категоріями, визнаними міжнародним співтовариством та закріпленими в міжнародних актах про права людини. Саме тому дослідження ціннісного виміру принципів трудового права має не лише теоретичне, а й важливе практичне значення для вдосконалення національного законодавства.

Дослідження принципів трудового права крізь призму аксіологічного підходу спирається на значний масив наукових праць, що охоплюють як загальнотеоретичні аспекти аксіології права, так і спеціальні питання трудового права. Провідні теоретики, зокрема М. Козюбра, О. Петришин, А. Фальковський, А. Кучук, В. Чернописька та інші, розкрили природу правових цінностей як фундаменту принципів права, наголосивши на їх універсальному та соціокультурному вимірі. У сфері трудового права вагомий внесок зробили Г. Чанишева, Ю. Гришина, О. Арсентьєва, В. Мельник, М. Кузнецова, Н. Солонинка, Л. Остапенко, Б. Гоцман, В. Воронова та інші, які систематизували ключові принципи та визначили їх ціннісний зміст у контексті сучасних викликів, таких як недопущення примусової праці, забезпечення гідних умов та оплати праці, недискримінація, соціальне партнерство й адаптація до міжнародних стандартів.

Водночас аналіз літератури засвідчує, що комплексне дослідження аксіологічних аспектів принципів трудового права залишається недостатньо розробленим. Це зумовлює актуальність подальших досліджень, спрямованих на розкриття співвідношення принципів трудового права з фундаментальними соціальними цінностями та оцінку їх відповідності міжнародним стандартам, що є важливим для гармонізації національного законодавства.

Мета статті полягає у комплексному дослідженні принципів трудового права через призму аксіологічного (ціннісного) підходу, виявленні їх ціннісної природи та обґрунтуванні теоретичного і практичного значення такого підходу для розвитку трудового законодавства України.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання:

- по-перше, розкрити сутність аксіологічного підходу як методологічного інструменту дослідження принципів трудового права;
- по-друге, проаналізувати доктринальні підходи до визначення принципів трудового права з точки зору їх ціннісного змісту;
- по-третє, дослідити співвідношення принципів трудового права та принципів правового регулювання трудових відносин в аксіологічному вимірі.

Результати

Аксіологія як філософське вчення про цінності набула широкого застосування в юридичній науці, забезпечуючи новий ракурс розуміння правових явищ. Аксіологічний підхід до права дозволяє розглядати правові явища не лише як систему норм, а і як втілення певних цінностей, що мають значення для людини та суспільства.

А. Кучук, аналізуючи аксіологію як методологічний інструмент правознавства, особливо підкреслює її значення для проведення компаративних досліджень права, наголошуючи на соціокультурному вимірі права та його поліцентричності [3, с. 119]. А. Фальковський визначає аксіологічний (ціннісний) підхід у методології юриспруденції як загальну стратегію дослідження, що визначає розгляд права крізь призму його відповідності певним цінностям, які можуть забезпечуватись правом та бути його основою [4, с. 8].

Цінність у філософії розглядається як позитивна або негативна значущість об'єктів навколишнього світу для людини, соціальної групи, суспільства в цілому. Цінності виражають те, що є важливим, бажаним, те, до чого треба прагнути. Вони є орієнтирами людської діяльності та соціального розвитку. А. Фальковський виділяє два основні напрямки до розуміння цінностей:

- по-перше, універсалізм, до якого можна віднести аксіологічний трансценденталізм, різноманітні напрямки релігійної філософії, персоналізм, а також комунікативну концепцію цінностей як своєрідну складову трансцендентальної традиції;
- по-друге, релятивізм, особливо в вигляді культурно-історичного релятивізму та соціологічного напрямку [4, с. 12]. О. Петришин під цінністю розуміє те, що визнається значущим, важливим для людини та суспільства, викликає позитивне ставлення та повагу, а правові цінності визначають сутність і мету права, лежать в його основі [5, с. 42].

Правові цінності – це блага, що охороняються та забезпечуються правом. До них належать справедливість, свобода, рівність, безпека, гідність людини, порядок та інші фундаментальні категорії. Право як соціальний регулятор покликане забезпечити реалізацію цих цінностей у суспільних відносинах, створюючи нормативний механізм їх захисту та втілення.

В. Чернописська визначає, що правові цінності є феноменом, який динамічно розвивається. Вона обґрунтовує, що правові цінності, по-перше, взаємопов'язані з принципами права, правосвідомістю, правотворчістю та правореалізацією; по-друге, вони є реальними соціально-правовими явищами, правовими засобами та механізмами. Важливо підкреслити, що правові цінності мають ієрархічну структуру, їхня система ґрунтується на певному комплексі інтересів, в основі яких лежать людські потреби [6, с. 96]. Так, В. Рогозянський зазначає, що правові цінності є основою права та правопорядку, які трактуються як ідеальне обґрунтування норм права, закріплюються та охороняються правовими нормами, становлять мету права. До них науковець відносить принципи права, юридичні конструкції, правові інститути тощо [7, с. 109].

Аксіологічний підхід до права передбачає дослідження правових явищ через призму тих цінностей, які вони втілюють та захищають. Цей підхід дозволяє зрозуміти глибинну сутність правових норм, їх призначення, виявити критерії оцінки ефективності правового регулювання. З огляду аксіології, право є не просто сукупністю примусових норм, а системою, що втілює найважливіші суспільні цінності та забезпечує їх реалізацію в конкретних правовідносинах.

Застосування аксіологічного підходу до трудового права має особливе значення, зумовлене специфікою предмета правового регулювання цієї галузі. Трудові відносини безпосередньо пов'язані з реалізацією фундаментальних прав людини, з забезпеченням гідного існування особистості. Праця є не лише економічною діяльністю, а й формою самореалізації людини, способом її інтеграції в суспільство, засобом забезпечення матеріального добробуту та соціального статусу.

Тому трудове право має глибокий ціннісний зміст, а його принципи відображають найважливіші цінності людської цивілізації: гідність людини, соціальну справедливість, свободу праці, рівність можливостей. Аксіологічний аналіз принципів трудового права дозволяє виявити їх справжню природу, зрозуміти логіку розвитку трудового законодавства, оцінити відповідність правових норм суспільним цінностям. З такою думкою погоджується О. Петришин, який визначає особливо тісний зв'язок існує між правовими цінностями та принципами права, якщо цінність орієнтує діяльність на бажану мету, то принцип формулює загальні вимоги забезпечення реалізації такої мети [5, с. 42].

Такий підхід є особливо важливим в умовах гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами, оскільки міжнародні акти про права людини, Конвенції Міжнародної організації праці ґрунтуються саме на визнанні універсальних цінностей. Виявлення ціннісних основ трудового права сприяє ефективній імплементації міжнародних норм у національну правову систему, забезпечуючи їх органічне входження та дієвість.

М. Козюбра здійснює переосмислення природи принципів права крізь призму аксіологічного підходу, що має фундаментальне значення для розуміння принципів трудового права. Науковець розглядає принципи права як концентрований вираз правових цінностей, обґрунтовуючи, що справедливість, рівність та свобода є не зовнішніми орієнтирами, а атрибутами права, без яких право перетворюється на антиправо. Особливо важливим є висновок про те, що людська гідність є «першоджерелом» всіх універсальних принципів у сучасну епоху. [8, с. 147].

Це твердження має принципове значення для трудового права, оскільки саме гідність людини праці становить аксіологічний фундамент усієї системи трудових правовідносин. Визнання гідності кожного працівника незалежно від характеру виконуваної роботи, посади, кваліфікації є тією базовою цінністю, з якої випливають усі

інші принципи трудового права: заборона примусової праці, недопущення дискримінації, право на справедливі умови праці, на гідну оплату та соціальний захист.

Л. Остапенко, Б. Гоцман, В. Воронова зазначають, що основні принципи трудового права відіграють вирішальну роль у створенні справедливих та ефективних трудових відносин. Їхня актуальність не втрачається у світлі сучасних змін, однак потребує постійного оновлення та адаптації до викликів часу. Лише за умови дотримання цих принципів можна забезпечити гармонійний розвиток суспільства, стабільність у трудовій сфері та захист прав працівників, що в кінцевому результаті сприятиме загальному соціально-економічному прогресу [9, с. 3].

В. Мельник та Н. Солонинка констатують, що значення принципів трудового права в сучасних умовах полягає в наступному:

- по-перше, посилити соціальну сутність трудового права;
- по-друге, посилити дієвість та ефективність права на працю й інших трудових прав працівників;
- по-третє, забезпечити ефективність механізмів соціального партнерства;
- по-четверте, наблизити й адаптувати механізми регулювання відносин із питань праці до міжнародних, у тому числі європейських, стандартів;
- по-п'яте, забезпечити цілісність і єдність трудового права як галузі права [10, с. 138].

Аксіологічне значення принципів трудового права полягає у тому, що вони відображають ціннісні орієнтири та ідейні засади трудового права, характерні для конкретного суспільства та держави в конкретний історичний період їх розвитку [11, с. 41]. Це підкреслює динамічний характер ціннісного змісту принципів, їх здатність еволюціонувати відповідно до змін у суспільній свідомості, економічному укладі та політичній системі.

О. Петришин визначає наступні принципи трудового права:

- недопущення будь-якої форми примусової праці;
- державний нагляд і контроль за умовами праці найманих працівників;
- гідної оплати праці найманого працівника;
- недопущення дискримінації у сфері праці;
- забезпечення належних умов праці;
- забезпечення трудових прав соціально незахищених категорій населення;
- єдність та диференціація трудових прав і обов'язків;
- збалансованість інтересів працівника та роботодавця [5, с. 203].

Кожен із цих принципів втілює певні фундаментальні цінності. Принцип недопущення примусової праці відображає цінність свободи людини, її право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Принцип недопущення дискримінації втілює цінність рівності та справедливості. Принцип гідної оплати праці пов'язаний з визнанням цінності людської праці та необхідності забезпечення гідного рівня життя працівника та його сім'ї.

Відповідно до проекту Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026 р., стаття 9 основними принципами регулювання трудових відносин визначає:

- 1) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;
- 2) забезпечення захисту та відновлення порушених прав суб'єктів трудових відносин;
- 3) стабільність трудових відносин;
- 4) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- 5) забезпечення права працівників на відпочинок;

- 6) створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- 7) гарантування права на захист працівників від необґрунтованого звільнення;
- 8) пріоритету захисту життя і здоров'я працівників [1].

Аналіз цих принципів з аксіологічної перспективи дозволяє виявити їх ціннісне наповнення. Принцип забезпечення державних гарантій у сфері праці відображає цінність соціальної держави, яка бере на себе зобов'язання захищати права працівників. Принцип стабільності трудових відносин втілює цінність правової визначеності та передбачуваності, що є важливою для обох сторін трудового договору. Пріоритет захисту життя і здоров'я працівників відображає визнання людського життя як найвищої цінності.

Принципи трудового права та принципи правового регулювання трудових відносин часто ототожнюють, однак з аксіологічної перспективи вони мають різну ціннісну природу та функціональне призначення. Ця відмінність має важливе теоретичне та практичне значення для розуміння механізму правового регулювання трудових відносин.

Принципи трудового права є фундаментальними ідеями, що відображають сутність галузі в цілому, її соціальне призначення та місце в системі права. Вони мають загальний, універсальний характер і визначають основні напрями розвитку трудового законодавства. Натомість принципи правового регулювання трудових відносин є більш вузькими, інструментальними засадами, спрямованими на конкретний механізм регулювання, на практичну реалізацію фундаментальних ідей у конкретних правовідносинах.

Так, під принципами правового регулювання трудових відносин, визначає Д. Паньков, закріплені у законах основоположні керівні засади, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку. Принципи правового регулювання у системі норм трудового права посідають особливе місце і мають наступні ознаки як понятійної категорії:

- вони є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою трудового права, пронизують зміст його норм;
- мають універсальну, загальну сферу дію на всій території держави;
- є первісними за змістом та вторинними за формою відносно правових норм (правил поведінки), зміст правових норм та інститутів не може суперечити принципам;
- вони є взаємопов'язаними, взаємообумовленими, мають комплексний характер;
- повинні бути закріплені на законодавчому рівні (у Конституції України, Трудовому кодексі України, інших законах) [12, с. 15].

З точки зору цінностей, принципи трудового права втілюють базові соціальні цінності: гідність людини праці, соціальну справедливість, баланс інтересів працівника і роботодавця, свободу праці, солідарність. Принципи правового регулювання трудових відносин мають більш прикладний характер – вони операціоналізують ці цінності через конкретні механізми: свободу договору, заборону дискримінації, пріоритет переговорів, захист слабшої сторони тощо.

Можна говорити про ієрархічне співвідношення, де принципи трудового права є аксіологічним фундаментом, а принципи правового регулювання – їх нормативною конкретизацією. Перші визначають «що є цінним», другі – «як це захистити». Перші мають стабільний, незмінний характер, оскільки базуються на фундаментальних цінностях. Другі можуть змінюватися залежно від соціально-економічних умов, особливостей національної правової системи, рівня розвитку соціального партнерства.

Це співвідношення має практичне значення для правотворчості та правозастосування. При створенні нових норм законодавець повинен керуватися принципами трудового права як ціннісними орієнтирами, а принципи правового регулювання використовувати як інструменти досягнення цих цінностей. При тлумаченні норм суд має виходити з принципів трудового права, навіть якщо конкретні положення законодавства недостатньо чіткі або суперечливі.

Аксіологічний підхід до принципів трудового права має важливе теоретичне значення для розвитку науки трудового права. З теоретичного аспекту він дозволяє глибше зрозуміти природу трудового права, його місце в системі права, логіку його розвитку. Виявлення ціннісних основ трудового права сприяє побудові узгодженої, внутрішньо несуперечливої системи правового регулювання, де всі елементи пов'язані єдиними ціннісними орієнтирами.

Аксіологічний аналіз дозволяє оцінити відповідність конкретних правових норм фундаментальним принципам і цінностям. Це є критерієм якості законодавства, його відповідності призначенню трудового права. Норми, що суперечать основоположним цінностям, навіть якщо вони формально закріплені в законі, не можуть вважатися легітимними з точки зору аксіології права. Такий підхід дозволяє відрізнити справжнє право від квазіправових норм, які можуть бути створені під впливом тимчасових політичних чи економічних інтересів.

Крім того, аксіологічний підхід дає можливість прогнозувати розвиток трудового законодавства, виявляти тенденції його еволюції. Оскільки цінності є більш стабільними, ніж конкретні правові норми, аналіз ціннісних основ дозволяє визначити перспективні напрями вдосконалення правового регулювання, передбачити можливі зміни законодавства.

У сфері правотворчості аксіологічний підхід постає фундаментом для формування якісного законодавства. При створенні нових норм трудового права законодавець повинен виходити з основоположних цінностей, забезпечуючи їх втілення в конкретних правових приписах. Такий підхід дозволяє виявити прогалини у правовому регулюванні, усунути невідповідності чинного законодавства аксіологічним імперативам галузі та розв'язати колізії між нормами.

Особливої актуальності це набуває в умовах сучасних викликів. Зокрема, професори Ю. Гришина та Г. Чанишева слушно зазначають, що основним завданням трудового права — як у мирний час, так і в умовах воєнного стану — залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців [13, с. 8]. Це передбачає не лише формальне закріплення переліку прав відповідно до міжнародних і європейських стандартів, а й створення дієвих гарантій їх реалізації та захисту.

У цьому контексті важливо підкреслити, що за будь-яких екстраординарних умов (наприклад, воєнного стану) ціннісний вектор розвитку галузі має залишатися незмінним. Законодавчі зміни повинні бути спрямовані на збереження цілісності трудового права як самостійної галузі з її специфічним юридичним механізмом: унікальним предметом, методом, системою та функціями.

Особливо важливим є використання аксіологічного підходу при розробці концептуальних документів – кодексів, стратегій розвитку законодавства. Саме на цьому етапі визначаються основні цінності, які має втілювати законодавство, формулюються принципи правового регулювання. Від якості цієї роботи залежить ефективність усього законодавства.

Перехід від статичного стану правової норми до її динамічного втілення в життя вимагає розуміння права як інструменту безпосереднього впливу на людську поведінку.

Як зауважує В. Рогозянський, і правотворчість, і правореалізація є сферами людської діяльності з вираженим оцінювальним спрямуванням, де саме через категорію цінностей стає можливим перехід від «суцього» (фактичного стану відносин) до «належного» (нормативного ідеалу) [7, с. 110]. Не менш важливу роль аксіологічний підхід відіграє у сфері правозастосування. Він дозволяє правильно тлумачити норми права, вирішувати складні випадки, коли закон не дає однозначної відповіді або містить прогалини. Звернення до цінностей допомагає знайти справедливе рішення, що відповідає духу закону. Судді при вирішенні трудових спорів повинні керуватися не лише формальними приписами законодавства, а й ціннісними орієнтирами трудового права.

Це особливо важливо в ситуаціях, коли необхідно застосувати аналогію права або аналогію закону, коли потрібно тлумачити оціночні поняття, коли норми різних актів суперечать одна одній. Аксіологічний підхід дає суду критерій для вибору правильного рішення: таким є рішення, що найбільшою мірою відповідає цінностям трудового права та забезпечує реалізацію принципів справедливості, рівності та гідності у сфері праці.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується масштабними трансформаціями сфери праці, що зумовлені стрімким науково-технологічним прогресом. У цих умовах аксіологічний підхід набуває особливого значення, виступаючи стабілізуючим фактором, який дозволяє зберегти фундаментальні цінності трудового права попри динамічні зміни соціально-економічного ландшафту.

Поява платформної економіки, дистанційної та гнучкої зайнятості створює серйозні виклики для традиційних правових конструкцій, які розроблялися переважно для стандартних трудових відносин. Цифровізація не лише трансформує існуючі робочі місця, а й докорінно змінює вимоги до самого працівника. Як зазначають М. Лісніченко, Д. Плинокос та О. Галан, сучасні технологічні процеси вимагають від персоналу постійного підвищення кваліфікації, опанування складного програмного забезпечення та готовності до навчання протягом усього життя [14]. Такі інтенсивні трансформації породжують ризик того, що працівники, які не встигають за темпами перенавчання, або ті, хто задіяний у «нетипових» формах праці, можуть опинитися поза межами належного правового захисту. У цьому контексті звернення до основоположних цінностей трудового права дозволяє адаптувати регулювання до нових реалій, не втрачаючи при цьому його соціальної спрямованості та гуманістичного змісту.

Окремим викликом, як зазначає М. Кузнецова, є правове регулювання використання штучного інтелекту у сфері праці. Визначення правового статусу ШІ — чи то як об'єкта з відповідальністю роботодавця, чи як суб'єкта з певними правами та обов'язками — потребує глибокої трансформації базових категорій трудового права. Дослідження виявляють особливо гострі проблеми, пов'язані з появою працівників із біотехнологічними удосконаленнями та ризиком масового технологічного безробіття. Це вимагає переосмислення фундаментальних принципів трудового права: рівності, недискримінації, безпеки праці та соціального захисту. Для вдосконалення нормативно-правового регулювання пропонується низка заходів: проведення державних досліджень соціально-економічних наслідків впровадження ШІ, законодавче визначення його статусу, створення переліку незамінних професій, встановлення квот для людських працівників, розробка правил взаємодії між ШІ та людьми, а також забезпечення захисту від дискримінації та врегулювання психосоціальних ризиків. Перспективним напрямом розвитку трудового законодавства має стати розробка спеціального нормативно-правового акту, який би комплексно регулював особливості трудових відносин у цифрову епоху, забезпечуючи баланс між технологічним прогресом і захистом трудових прав [15, с. 524].

Аксіологічний підхід дає відповідь на питання: які цінності повинні бути захищені незалежно від форми зайнятості? Це – гідність працівника, справедлива винагорода, безпечні умови праці, право на відпочинок, соціальний захист. Ці цінності є універсальними і повинні забезпечуватися для всіх категорій працюючих, незалежно від юридичної форми оформлення їхніх відносин з роботодавцем.

Отже, аксіологічний підхід дозволяє здійснювати необхідну модернізацію трудового права, адаптувати його до нових технологічних і економічних реалій, при цьому зберігаючи його гуманістичну спрямованість та соціальне призначення. Він забезпечує баланс між інноваціями та традицією, між гнучкістю та стабільністю, між економічною ефективністю та соціальною справедливістю – баланс, без якого неможливий сталий та гармонійний розвиток суспільства праці.

Висновки

За результатами дослідження встановлено, що аксіологічний підхід є ефективним методологічним інструментом дослідження принципів трудового права, що дозволяє виявити їх глибинну ціннісну сутність. Принципи трудового права є не просто формальними правилами, а втіленням фундаментальних соціальних цінностей: гідності людини праці, свободи, рівності, справедливості, солідарності. Ці цінності мають універсальний характер і визнаються міжнародним співтовариством.

Встановлено, що принципи трудового права та принципи правового регулювання трудових відносин мають різну ціннісну природу та перебувають у ієрархічному співвідношенні. Принципи трудового права становлять аксіологічний фундамент галузі і втілюють базові соціальні цінності. Принципи правового регулювання трудових відносин є нормативною конкретизацією цих цінностей, інструментами їх практичної реалізації. Перші відповідають на питання «що є цінним», другі – «як це захистити». Аксіологічний аналіз принципів трудового права має важливе теоретичне значення. Він дозволяє глибше зрозуміти природу трудового права, його соціальне призначення, місце в системі права. Виявлення ціннісних основ сприяє побудові узгодженої системи правового регулювання, дає критерії оцінки якості законодавства, дозволяє відрізнити справжні правові норми від квазіправових приписів, що суперечать фундаментальним цінностям.

Практичне значення аксіологічного підходу проявляється в усіх сферах юридичної діяльності. У правотворчості він забезпечує відповідність нових норм фундаментальним цінностям, допомагає виявляти прогалини та суперечності законодавства. У правозастосуванні дає критерії для правильного тлумачення норм, вирішення складних випадків, коли закон не містить однозначної відповіді. У сфері гармонізації законодавства полегшує імплементацію міжнародних стандартів, забезпечуючи їх органічне входження в національну правову систему. Подальший розвиток трудового законодавства України, зокрема прийняття нового Трудового кодексу, повинен базуватися на чіткому усвідомленні ціннісних основ трудового права. Система принципів, закріплених у кодексі, має бути внутрішньо узгодженою, відображати фундаментальні цінності та відповідати міжнародним стандартам. Лише за такої умови можливе створення ефективної системи правового регулювання трудових відносин, що забезпечить баланс інтересів працівників і роботодавців, сприятиме соціальній стабільності та економічному розвитку.

Перспективи подальших досліджень вбачаються в поглибленому аксіологічному аналізі окремих принципів трудового права, дослідженні механізмів їх реалізації в різних правових системах, вивченні впливу цифровізації на ціннісні основи трудового

права, розробці методології аксіологічної експертизи проектів нормативних актів у сфері праці.

Список використаних джерел

1. Проект Трудового кодексу України №14386 від 15.01.2026 р. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>
2. Кабмін схвалив стратегію зайнятості населення до 2030 року: головні напрямки. URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/economics/kabmin-odobril-strategiyu-zanyatosti-naseleniya-do-2030-goda-osnovnye-napravleniya-08012026-449350>
3. Кчук А. Аксіологічний підхід до дослідження правових явищ. Підприємництво, господарство і право. 2016. №9. С. 116-120. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2016/09/22.pdf>
4. Фальковський А.О. Аксіологічний підхід в методології сучасної юриспрудентції: автореф. дис. ... канд. юр. наук. Одеса, 2011. 19 с.
5. Загальна теорія права: підручник / за ред. О.В. Петришина. Харків: Право, 2020. 568 с.
6. Чернописька В. Проблема дефеніції «правових цінностей у сучасному науковому дискурсі». Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Юридичні науки». 2020. №1. Т. 7. С. 89-98. DOI: <https://doi.org/10.23939/law2020.25.089>
7. Рогозянський В. Ціннісні орієнтири права у формуванні поведінки людини. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Юридичні науки». 2023. №1 (37). С. 107-112. DOI: <http://doi.org/10.23939/law2023.37.107>
8. Козюбра М. Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій. Право України. 2017. № 11. С. 142–163. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/22ed5ed8-a0c4-450d-a56b-cad459b8cf46/content>
9. Остапенко Л.О., Гоцман Б.І., Воронова В.М. Основні принципи трудового права. Академічні візії. 2025. № 39. С. 1-7. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14204522>
10. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття та класифікація принципів трудового права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2017. Випуск 44. Том 1. С. 134-138. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bbcac573-d728-4357-942a-6f6a59f0cd75/content>
11. Арсентьева О.С. Поняття та особливості принципів трудового права України. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2016. №31. С. 34-43 URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/93/82>
12. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юр. наук. Одеса, 2007. 22 с.
13. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія Право. 2022. Вип. 71. С. 376-381. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.64>
14. Лісніченко М.О., Плинокос Д.Д., Галан О.Є. Проблеми трансформації соціально-трудова відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>

15. Кузнецова М.Ю. Штучний інтелект в трудових відносинах: проблеми та виклики правового регулювання. Аналітично-порівняльне правознавство. 2025. №3. Ч.1. С. 520-524. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.79>