

Іншин М.І.,
доктор юридичних наук, професор,
академік Національної академії правових наук України,
заслужений юрист України,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

УДК 349.2

ВЕКТОРИ ІДЕОЛОГІЧНИХ ЗМІН У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Актуальність теми дослідження зумовлюється тим, що останнім часом дедалі частіше підіймається питання про необхідність перегляду ідеологічних основ трудового права, оскільки в чинному трудовому законодавстві закладена застаріла радянська ідеологія, яка не відповідає вимогам сучасності, при цьому відсутність чітко розробленої системи ідеологічних поглядів на подальший розвиток трудового права спричиняє певні труднощі і в прийнятті взаємоузгоджених нових правових норм на території нашої держави. Це питання вже ґрунтовно розглядалося в нашій спільній із В.І. Щербинуою роботі «Ідеологічні основи сучасного трудового права» у 2016 р. [1]. Разом із тим проблематика залишається актуальною, а час ставить нові завдання та питання, вирішення деяких маємо запропонувати в цій науковій розвідці. Окрім того, в авторському монографічному дослідженні не підіймалося безпосередньо питання визначення векторів, в яких змінюється ідеологія трудового права, оскільки монографія є, за своєю суттю, базовим фундаментальним обґрунтуванням необхідності приділяти увагу питанню формування нової ідеологічної системи сучасного трудового права та розкриття сучасних ідеологічних засад трудового права.

Отже, **метою** наукового дослідження є визначення векторів «зміни» ідеології сучасного трудового права. Досягнення поставленої мети можливе завдяки вирішенню таких **задач**: розкрити сутність поняття «ідеологія трудового права»; визначити роль ідеології у формуванні трудового права; встановити вектори, в яких відбувається чи має відбуватися зміна ідеологічних основ сучасного трудового права.

Питанню правової ідеології, суспільної ідеології та ідеології трудового права останнім часом приділяють увагу дедалі більше вчених, зокрема, А.В. Андрушко, В.П. Бех, С.І. Бичков, С.В. Вишневецька, Г.П. Дашутін, О.І. Кисельова, Н.О. Мельничук, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко. Не применшуючи значущості наявних наукових досліджень, все ж варто вказати на глибину наявної прогалини щодо формування ідеологічних основ трудового права, а відповідно, і потребу у подальших наукових розвідках із цього напрямку.

Виклад основного матеріалу. Звісно, ідеологія як система поглядів та ідей, які характеризують певну сукупність відносин, має багато векторів, що водночас мають не суперечити один одному, а взаємодоповнювати. Однак чітко та всеохоплююче вичленити ці вектори – доволі складне завдання,

оскільки саме поняття «ідеологія трудового права» відображає складний багатогранний процес, який відбувається не одномоментно, а формується протягом певного історичного періоду під впливом різних суспільних, економічних, політичних факторів.

Нині цілком справедливим є порушення питання про ідеологічні основи трудового права. Так, О.І. Кисельова вказує на те, що застарілі норми чинного КЗпП не можуть впоратися з регулюванням сучасних трудових відносин, свідченням чого є численні порушення прав працівників на практиці. При цьому вчена зауважує, що трудове право України мало особливу історію формування, і, зважаючи на неї, можна говорити про появу специфічної ідеології в рамках цієї галузі, саме тому вона вважає: «Цю ідеологію необхідно розглянути, щоб з'ясувати, в якому напрямі треба будувати нову дієву концепцію трудового права України» [2, с. 61]. Дослідниця вважає, що ідеологія являє собою реалізацію певних ідей та принципів: «Думка науковців, наприклад, може бути іншою, більш прогресивною, проте вона аж ніяк не впливатиме на фактичне становище трудових відносин, якщо законодавець не вирішить нею скористатися під час прийняття нормативно-правових актів. Саме тому, іншими словами, ідеологією трудового права необхідно вважати ті ідеї та погляди, які безпосередньо впливають із чинного на певний момент законодавства» [2, с. 62]. Отже, О.І. Кисельова пропонує розрізнити ідеологію та концепцію за критерієм реалізації: «Ідеологія трудового права є вже реалізованими в законодавстві поглядами на трудові відносини, а концепція є більш загальним і, швидше, теоретичним поняттям. Так, нова концепція трудового права у майбутньому сприятиме формуванню нової ідеології в цій галузі» [2, с. 62].

С.В. Вишневецька теж наголошує на необхідності визначення нової теорії трудового права, вводячи в обіг поняття «парадигма трудового права»: «При цьому під парадигмою розуміють вихідну концептуальну схему, модель постановки проблем і їх вирішення, методів дослідження, що панують протягом певного історичного періоду, теорію, втілену в системі понять, які виражають істотні риси дійсності. У сучасних умовах розвитку суспільства не можна соціальне призначення трудового права зводити лише до захисту інтересів працівника [як це було за радянської ідеології, коли право працівника на працю було і його обов'язком – М.І.]. Тим більше, що баланс прав і законних інтересів працівника і роботодавця проголошено одним з основних загально-

визнаних принципів міжнародного трудового права. Парадигма трудового права і його ідеологія тісно пов'язані, ідеологія лежить в основі формування парадигми, справляє вирішальний вплив на зміст теорії трудового права, в основі якої лежить світоглядна позиція дослідження. Отже, корінні зміни соціально-політичної системи суспільства позначились переломним періодом у науці трудового права. Тому необхідна теоретична основа, яка б відповідала вимогам сьогодення. Для пострадянської науки трудового права актуальним практичним завданням є розроблення нової теорії трудового права на основі аналізу й узагальнення наукових концепцій» [3, с. 63].

При цьому дослідниця підкреслює наявну нині проблему щодо формування теорії трудового права: «Відсутність глибоких теоретичних знань значно ускладнює процедуру вичленення сутнісних, головних сторін досліджуваного з другорядних, випадкових ознак, а також визначення ознак, які дають змогу відрізнити ці явища від інших, тісно з ними пов'язаних. При цьому визначальним, на її думку, є теоретико-понятійний апарат, тобто необхідно зважати на предмет дослідження, адже метод правильно спрямовує нашу думку лише в тому разі, коли він узгоджується з природою самого предмета дослідження. Предмет дослідження науки трудового права має свою специфіку, у той час як у науці трудового права немає якихось своїх методів дослідження. Пізнання трудових відносин забезпечується дослідженням їх зв'язку з іншими суспільними явищами, у зв'язку з розвитком суспільства загалом, з урахуванням особливостей виникнення і розвитку цих відносин. Розвиток науки відкриває нові закономірності предмета дослідження, примножується багаж науки, що викликає пошуки нових прийомів і способів дослідження. Тому треба узагальнити, звести в єдину систему такі зв'язки, властивості й відносини предмета, які є необхідними, істотними, усталеними і такими, що повторюються і становлять певну об'єктивну закономірність. Тільки тоді можливе категоріальне та системне визначення трудового права, цілісність теоретичних положень його науки, яку становлять особливі емпіричні судження, що відрізняються від усіх інших суджень систематичністю і глибиною» [3, с. 66].

Як бачимо, вчені застосовують різні поняття: «теорія», «ідеологія», «концепція», «парадигма», «доктрина» трудового права. Різноманітність застосовуваних термінів вже сама по собі свідчить про наявність певної прогалини, яку намагаються заповнити відповідними науковими розвідками. Вважаємо, що всі вказані терміни цілком можуть бути вживаними в доктрині трудового права, оскільки за своєю суттю відображають різні сторони чи різну глибину трудового права. Так, якщо погодитися з О.І. Кисельовою, що ідеологія трудового права є «вже реалізованими у законодавстві поглядами на трудові відносини, а концепція є більш загальним і, швидше, теоретичним поняттям», тоді теорія трудового права є сукупністю глибоко обґрунтованих емпіричних суджень, що описують та характеризу-

ють систематичні, істотні та закономірні зв'язки, які виникають щодо предмета трудового права, а також за допомогою яких здійснюється пошук відповідних закономірностей та обґрунтовуються відповідні концепції. Отже, ідеологія трудового права є «духом» трудового права, його ментальністю, яка вже втілена в законодавстві і яку можна наявно вичленити, ознайомившись із нормами законів. Концепція, як і ідеологія, більше окреслює внутрішню сутність та напрями подальшого руху розвитку трудового права. Теорія, як і парадигма, є вже емпіричною, матеріально вираженою в сукупності певних взаємопов'язаних та обґрунтованих понять, систем, структур, тобто це є наукове знання трудового права. Отже, всі вказані терміни нерозривно пов'язані, характеризуючи трудове право загалом. Зрозуміло, що ідеологія трудового права «задає» рух усьому трудовому праву – як правовим нормам, так і науці.

У монографічному дослідженні у співавторстві із В.І. Щербинюю ми доходимо висновку, що ідеологія трудового права – це система консолідуючих ідей та поглядів, які оформлені у певну цілісну теоретичну концепцію (доктрину), що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою, передбачає можливість розроблення ефективних алгоритмів соціальної діяльності суб'єктів трудового права, реалізується у суспільному житті через дію норм трудового права та претендує на реальне керівництво до дії [1, с. 166].

Якщо звернутися до терміна «певна цілісна теоретична концепція, що виражає ідейно-ціннісні основи суспільного устрою», маємо підкреслити, що ідеологія в окремій сфері суспільних відносин невіддільна від ідеології, яка пропагується в суспільстві загалом. У разі, якщо ідеологія окремої сфери суспільних відносин «відстає» чи не відповідає ідеології суспільства, виникають суспільні конфлікти, зростають випадки порушення прав та невиконання обов'язків як підсвідомий бунт проти наявної неузгодженості декларованого та реального. Так само відбувається, коли ідеологія є нав'язаною зверху, коли вона сама по собі не є властивою цій епосі, цьому народу чи нації, але її відверто впроваджують силоміць чи різними маніпулюваннями. Окрім того, певна сфера суспільних відносин, де всі відносини є взаємозумовленими та здійснюють прямий чи опосередкований вагомий вплив одні на одних, можуть мати внутрішню різну ідеологію через соціально-політичні, економічні через історичні фактори, що також призводить до конфліктів усередині галузі, гальмування її розвитку. Саме це відбувається нині у трудовому праві: законодавчі норми різняться за ідеологією. Так, основний закон (КЗпП) сформований за радянської ідеології; частина законів є результатом прийняття в часи набуття незалежності та переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової, що відображає відповідне ставлення до праці, працівника та роботодавця; інша частина законів є результатом прискореного процесу європеїзації національного законодавства, де в основу ідеології закладено антидискримінаційні рухи, гендерну

рівність, постійну боротьбу за введення в правове поле якомога більшої кількості відносин, які виникають із приводу праці.

Суттєвий вплив суспільної ідеології на формування законодавства нині можна спостерігати в тій запеклій боротьбі, яка виникла з приводу введення в проект Трудового кодексу понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація», на яких гостро наполягали експерти з Європи. Натомість в Україні низка організацій цілком справедливо виступила проти цих термінів у законодавстві, оскільки поступове введення їх в національне законодавство, по суті, є створенням підґрунтя для легалізації одностатевих шлюбів та так званих партнерств. Однак, як свідчить опитування, проведене групою «Рейтинг» у червні 2016 р., 84% українців висловлюються проти легалізації одностатевих партнерств і виступають за їх заборону та суттєве обмеження пропаганди одностатевих відносин. За іншим дослідженням, в Україні «менше 1 млн людей, які відверто вдаються до гомосексуалізму — це становить близько 2,5% населення. Згідно з соціальними опитуваннями, 80% українців — проти легалізації одностатевих шлюбів. Тож виникає справедливе питання: чому 2,5% людей мають нав'язувати через пропаганду, освіту й культуру такі погляди, які більшість не підтримує?» [4]. Здавалося б, проблема зовсім не стосується трудових відносин, але з наведеного зрозуміло: яку ідеологію пропагує суспільство, таку ідеологію буде закладено і в законодавство, це відобразиться на принципах трудового права, відповідно, формуючи нову теорію. Так, наприклад, у проекті ТК закладено компромісне рішення щодо піднятої гострої проблеми: замість понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» (на введенні в ТК яких особливо наполягав Президент України через суворі вимоги з ЄС до застосування саме цих термінів) було вирішено заборонити дискримінацію будь-якої форми за будь-якою ознакою. Супротив національного законодавця до введення цього терміна свідчить про те, що в Україні, попри постійне нав'язування ЗМІ думок про засилля розпусти в нашій державі, національна ідеологія є ідеологією традиційних статевих відносин, що позитивним чином позначається і на формуванні трудового законодавства.

На цьому прикладі бачимо, по-перше, вплив суспільної ідеології на формування ідеологічних основ сучасного трудового права, а по-друге, з наведеного прикладу дізнаємося, що векторів, в яких «спрацьовує» ідеологічна складова частина, може бути стільки, скільки питань врегульовує трудове законодавство.

Так, О.І. Кисельова, аналізуючи ідеологію трудового законодавства, звертає увагу на першу підваліну трудового права — це визначення права на працю: «Основне положення Конституції щодо врегулювання сфери трудових відносин ґрунтується на тому, що праця має забезпечувати життєві потреби кожної окремої людини. Таким чином, працю можна розглянути як засіб отримання матеріальних ресурсів із метою забезпечення своєї життєдіяльності,

задоволення своїх культурних потреб та розвитку своєї особистості» [2, с. 64]. Водночас положенню Конституції України суперечать положення чинного Кодексу законів про працю, які і «досі містять пережитки марксистсько-ленінської ідеології» [2, с. 65]. Тому вчена правильно підкреслює: «Наявність у чинному трудовому законодавстві України положення про «перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» абсолютно неприпустима. Перш за все, через те, що воно фактично суперечить основним положенням Конституції України. Адже виходить, що право кожної людини на працю із метою задоволення своїх потре, перетворюється на обов'язок кожного, заради блага суспільства» [2, с. 65]. Тому О.І. Кисельова наполягає на тому, що в рамках сучасної трудової ідеології все-таки доцільніше «розглядати працю як засіб, а не як потребу» [2, с. 65].

Друге, на що звертає увагу дослідниця: «Чинне трудове законодавство характеризується всебічним захистом прав працівників та наданням їм переваги щодо прав роботодавця, які у такій ситуації відходять на другий план. Така позиція була виправдана у радянські часи, коли, фактично, єдиним роботодавцем була держава. Але трудові відносини поступово змістились у площину приватного права. Відтепер у ролі роботодавців можуть виступати і приватні підприємства, і навіть фізичні особи-підприємці. Тож, розглядаючи трудові відносини, було б доцільно вести мову про рівність сторін, що є характерним принципом приватного права» [2, с. 66]. Але дослідниця зазначає, що багато науковців виступають проти рівності сторін у трудових відносинах: «У такому разі трудове законодавство можна розглядати і з протилежної точки зору: з якої розглядали дореволюційне трудове законодавство радянські вчені на початку ХХ ст., тобто що воно є лише засобом утихомирення робочого класу, наданням йому певних гарантій заради подальшої його експлуатації. Спостереження за рівнем життя населення у нашій країні таку концепцію роблять доволі правдоподібною. Адже, незважаючи на велику кількість прав та гарантій у трудовому законодавстві, на практиці становище працівників є не надто втішним». Тому доцільно застосовувати підхід, за яким сторони є рівноправними: «Варто розглядати сторони трудових відносин рівноправними, не надаючи при цьому суттєвих переваг одній із них. У законодавстві мають бути чітко визначені не лише права працівників, але й права їхніх роботодавців» [2, с. 66].

Щодо цієї ідеологічної засади варто зазначити, що тісно із засадою рівноправності сторін у трудових відносинах пов'язана і така ідеологічна основа сучасного трудового права, як «забезпечення нормами трудового законодавства балансу інтересів працівників та роботодавців», на якій певною мірою неодноразово наголошували науковці.

Наприклад, Н.О. Мельничук ще в 2010 р. наголошувала на необхідності «збалансування інтересів працівників та роботодавців»: «Забезпечення договірному регулюванню трудових відносин має здійс-

нюватися законодавцем на засаді збалансування інтересів сторін трудових відносин, який за своїм змістом відображає об'єктивну відповідність засадам договірної регулювання правових приписів трудового законодавства, що забезпечується шляхом усунення у ньому дискримінаційного чи іншого шкідливого дисбалансу у правах і обов'язках сторін та їх правовому статусі, якщо інше не зумовлено особливістю правового статусу окремих категорій працівників та необхідністю їхнього підвищеного захисту» [5, с. 161]. Варто зазначити, що теорія трудового права вже «підхопила» вказану проблему і спрямувала свої зусилля на її вирішення. Так, А.В. Андрушко здійснила глибоке ґрунтовне вивчення того, яким чином можна забезпечити відповідний баланс інтересів, пішовши шляхом щонайпершого розкриття сутності «балансу інтересів», і дійшла висновку, що «баланс інтересів» являє собою такий правовий зв'язок, коли інтересу однієї сторони кореспондує (відповідає або протистоїть) інтерес другої сторони, а врівноважують їх погоджувальні, примирно-посередницькі процедури. При цьому баланс інтересів, за висловленням О.М. Ярошенка, не є самоціллю, він полягає у постійному вдосконаленні трудового законодавства, а за висловом А.В. Андрушко, «баланс інтересів» формує певну синергетичну модель трудової дійсності через відображення охоронних механізмів у конкретних нормах, які здатні протистояти чи адаптуватися до законодавства не лише з метою самозбереження, але й сприяють його подальшому розвитку» [6, с. 116]. Цілковито погоджуючись із сутністю та роллю забезпечення балансу інтересів у трудових відносинах, все ж маємо не погодитись із тим, що, вказуючи на необхідність досягнення балансу інтересів між сторонами, А.В. Андрушко знову наполягає на пріоритеті прав та законних інтересів працівника. Саме в цих протиріччях і спостерігається нині відсутність усталеної ідеології трудового права: з одного боку, вчені та законодавець погоджуються з необхідністю відповідати вимогам часу та проголошують намір створити сучасне актуальне законодавство, здатне відображати запити даного історичного періоду, а з іншого – глибоко вкорінена ідеологія радянських часів, яка врешті-решт здійснює вплив на подальші теоретичні розробки, викривляє ідеологічну сутність сучасного трудового права. Отже, ще один вектор ідеологічної зміни сучасного трудового права має торкнутися розуміння сторін трудових відносин як рівноправних, таких, що є взаємозалежними, при цьому найперше завдання сучасного трудового права має будуватися на засадах віднаходження та забезпечення балансу між інтересами працівників і роботодавців, на протиположному підході про «пріоритет прав і інтересів працівників у трудовому праві», який призводить в Україні до того, що роботодавці є певною мірою «задушеними» кількістю вимог і, намагаючись із них виплутатись, вдаються до численних порушень прав працівників або просто уникають оформлення трудових відносин, задовольняючись укладенням цивільно-правових договорів.

О.І. Кисельова теж слушно наголошує на надмірній заурегульованості трудових відносин, яка на практиці спричиняє ще більше проблем, ставлячи роботодавців у невідгідні умови та таким чином погіршуючи становище працівників. О.І. Кисельова пропонує: «<...> рухатися в напрямі орієнтації трудового права не на детальну регламентацію прав та гарантій працівників, а на врегулювання власне трудових відносин. Для цього, перш за все, треба змінити сам погляд на працівника як на сторону таких відносин. Таким чином, його треба розглядати не як «живий засіб виробництва», а як громадянина, особистість, що вступає у трудові відносини, щоб реалізувати себе в певній сфері суспільної діяльності та отримати матеріальні ресурси для задоволення своїх потреб» [2, с. 67]. Саме в цьому, на нашу думку, і полягає ще один вектор зміни ідеології сучасного трудового права.

Окрім того, вчена пропонує застосовувати «принцип державного прикладу», коли праця на державній службі є престижною, високооплачуваною, відрізняється наявністю високого рівня професіоналів, тобто держава має стати «зразковим роботодавцем» [2, с. 68]. Вважаємо, що ця пропозиція є нині передчасною, оскільки потребує ідеологічної зміни не тільки в рамках трудового права, а взагалі змін у свідомості цілої нації, яка за останні 100 років вже звикла до державної служби як до апарату, що працює за принципом «солдат спить, а служба йде».

Підсумовуючи, зазначимо: сучасне трудове право гостро потребує розроблення та впровадження нових сучасних ідеологічних основ. Напрямі, в яких має відбуватися така зміна, чимало. У межах цієї розвідки маємо наголосити на необхідності: по-перше, збереження самобутності народу та суспільних цінностей, зокрема і в трудовому законодавстві, як це зроблено було в березні 2017 р. під час опрацювання питання введення в ТК понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація»; по-друге, зміни ставлення до праці як до засобу задоволення потреб людини, а не як до життєвої потреби людини на благо суспільства; по-третє, зміни ставлення до працівника як до особистості, яка має змогу реалізувати себе у трудових відносинах; по-четверте, зміни щодо визначення безумовного пріоритету прав та інтересів працівників перед роботодавцями на користь збалансування інтересів сторін трудових відносин шляхом введення відповідних примирно-посередницьких та погоджувальних процедур; по-п'яте, зменшення заурегульованості трудових відносин на користь їхнього більш якісного розвитку та ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Іншин М.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: [монографія] / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2016. – 328 с.
2. Кисельова О.І., Семенова А.В. Сучасна ідеологія трудового права України [Текст] / О.І. Кисельова, А.В. Семенова // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. – 2014. – № 4. – Т. 27(66). – С. 60–68.

3. Вишневецька С.В. Теоретико-методологічний аспект науки трудового права / С.В. Вишневецька // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – С. 61–67.

4. Ніякого гендеру в Трудовому законодавстві! [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://credo.pro/2017/03/175827>.

5. Мельничук Н.О. Збалансування інтересів сто-

рін трудових відносин як засада забезпечення догвірного регулювання таких відносин з боку держави / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права. – 2010. – № 4. – С. 158–162.

6. Андрушко А.В. «Баланс інтересів» : експлікація поняття в контексті трудового права / А.В. Андрушко // Університетські наукові записки. – 2015. – № 1(53). – С. 109–119.

Іншин М.І. ВЕКТОРИ ІДЕОЛОГІЧНИХ ЗМІН У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена визначенню векторів ідеологічних змін сучасного трудового права. Розкриваються роль та сутність ідеологічних змін, встановлюється вплив суспільної ідеології на формування трудо-правових норм. Наголошується на необхідності зміни до праці, працівників, сторін трудових відносин, засад правового регулювання трудових відносин. Підсумовуючи, зазначимо: сучасне трудове право гостро потребує розроблення та впровадження нових сучасних ідеологічних основ. Напрямів, в яких має відбуватися така зміна, чимало.

Ключові слова: вектор, ідеологія, зміна, трудове право, праця, працівник, баланс інтересів.

Иншин М.И. ВЕКТОРЫ ИДЕОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ В СОВРЕМЕННОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Статья посвящена определению векторов идеологических изменений современного трудового права. Раскрываются роль и сущность идеологических изменений, устанавливается влияние общественной идеологии на формирование трудо-правовых норм. Подчеркивается необходимость изменения к труду, работникам, сторонам трудовых отношений, основам правового регулирования трудовых отношений. Теперь же, подводя итог, отметим следующее: современное трудовое право остро нуждается в разработке и внедрении новых современных идеологических основ. Направлений, в которых должно происходить такое изменение, очень много.

Ключевые слова: вектор, идеология, изменение, трудовое право, труд, работник, баланс интересов.

Inshyn M.I. VECTORS OF IDEOLOGICAL CHANGES IN MODERN LABOR LAW

The article is devoted to the definition of vectors of ideological changes in modern labor law. The urgency of the topic of research is determined by the fact that in recent years the question of the need to revise the ideological foundations of labor law has risen more and more as the current Soviet labor legislation lays down an outdated Soviet ideology that no longer meets the requirements of the present, with the absence of a well-developed system of ideological views for further development. labor law causes certain difficulties and in the adoption of mutually agreed new legal norms in the territory of our state. This question has already been thoroughly considered in our joint work with VI Shcherbina “Ideological Foundations of Modern Labor Law” in 2016 [1]. At the same time, the problem remains relevant, and time raises new challenges and raises new issues, the solution of which part we have to offer in this scientific research. In addition, the author’s monographic research did not directly raise the question of the definition of vectors in which the ideology of labor law changes, since the monograph is essentially the basic fundamental justification for the need to focus on the formation of a new ideological system of modern labor law and the disclosure of modern ideological principles of labor law.

Consequently, the purpose of scientific research is to determine the vectors of “change” in the ideology of modern labor law. Achievement of the set goal is possible by solving the following tasks: to reveal the essence of the concept of “ideology of labor law”; determine the role of ideology in the formation of labor law; to establish vectors in which the ideological foundations of modern labor law should take place or should take place. The role and essence of ideological changes are revealed, the influence of social ideology on the formation of labor-legal norms is established. It is emphasized on the necessity of changes to work, to employees, to the parties to labor relations, to the principles of legal regulation of labor relations.

Key words: vector, ideology, change, labor law, labor, worker, balance of interests.