

УДК 349.2 (477)

О.С. Матвієнко
Докторант ПрАТ «ВНЗ»МАУП»
Луганський інститут

РОЗВИТОК І СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В НЕЗАЛЕЖНІЙ УКРАЇНІ

Аналізується проблема розвитку і становлення трудового законодавства України. Наведено особливості розвитку трудового законодавства в незалежній Україні. Визначено основні тенденції розвитку і становлення трудового законодавства України.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, трудовий кодекс.

Трудове законодавство за радянських часів впевнено виділилося з цивільного, оскільки праця не розглядалася як товар (послуга) та головним роботодавцем стала держава, у зв'язку, з чим зріс вплив адміністративно-правових приказно - наглядних, мобілізаційних, централізовано-нормативних методів на наймання праці (особливо явно останнє проявилось в після невірському законодавстві).

Оскільки головним роботодавцем була сама держава, яка і становила закони, для працівника радянське трудове право надавало ряд можливостей (у відношенні, наприклад, тривалих оплачуваних відпусток, гарантій працевлаштування молоді, жінок дітородного віку, вкрай обмежених підстав звільнення тощо).

Разом з тим, і у правових системах держав з ринковою економікою визнається необхідність підвищеної нормативно-правового захисту найманого працівника як економічно більш слабкої сторони відносин.

Всі системи трудового права пройшли шлях від виключно індивідуально-договірному регулюванню праці (до 19 ст.) до законодавчого втручання у вільні договірні відносини, а потім до реалізації колективно-договірних відносин у результаті страйкового руху. В даний час будь-яка національна система трудового права складається з того чи іншого поєднання трьох основних елементів: індивідуальних трудових договорів, колективних договорів і законодавчого регулювання. Істотну роль також відіграють міжнародні договори держав, перш за все, конвенції Міжнародної організації праці (МОП). Тому, коли мова йде про метод трудового права, як його рис прийнято називати поєднання договірному і законодавчого регулювання, а також рівність сторін при укладенні договору з подальшим підпорядкуванням працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку [1].

Для України історично характерно переважання законодавчого регулювання. Трудове право як галузь поєднує в собі риси публічного та приватного права.

Колективно-договірне регулювання здійснюється на різних рівнях - від рівня однієї організації, до всієї країни чи транснаціональної корпорації на території різних держав. У російській термінології колективним договором називається договір між працівниками і роботодавцем на рівні організації, а на більш високих рівнях відповідний акт називається угодою.

З боку деяких фахівців з цивільного права протягом довгого часу робляться пропозиції про включення трудового права в предмет громадянського. Ці пропозиції відкидаються вченими у зв'язку з тим, що на відміну від цивільного права, в трудовому сильні початку публічні. Це пов'язано з необхідністю державного втручання в трудові відносини для захисту працівника.

Ми вважаємо, у контексті розробки нового Трудового кодексу України правове регулювання трудових відносин нагально потребує критичного переосмислення інституту дисципліни праці з метою приведення у відповідність до нових потреб суспільного та економічного розвитку країни.

Кодекс законів про працю в Україні вперше було прийнято наприкінці 1922 р. Фактично він був розроблений в Росії і як проект одержаний Україною в червні 1922 р. Відразу ж розпочалася робота щодо його розгляду, хоча значних змін до нього внесено не було. Навіть нумерація статей залишилася такою ж.

Але в Росії не могли допустити, щоб навіть розроблений в ній проект був затверджений в Україні раніше, ніж це відбудеться в Росії. Ця практика знайшла своє правове закріплення в Радянському Союзі, коли для «єдності» законодавства стали розроблятися Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік, які повинні були бути дослівно відображені в кодексах союзних республік [4].

Так, чинний КЗпП повністю відтворив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, які були затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 і введені в дію з 1 січня 1971 р. На підставі цих Основ в союзних республіках були розроблені і прийняті нові кодекси : в Росії - 9 грудня 1971 р., в Україні і Азербайджані - 10 грудня 1971 р., в Узбекистані - 17 грудня 1971 р., в інших республіках - вже в 1972 р.

КЗпП, затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р., введений в дію з 1 червня 1972 р. Він складається з 18 глав, в яких об'єднані 265 статей. За роки, що пройшли після прийняття КЗпП, він доповнений главою Ш-А «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників», главою XVI-А «Трудовий колектив». Назва глави XV «Трудові спори» змінена на назву «Індивідуальні трудові спори». Змінені і доповнені 267 статей КЗпП, тобто до окремих статей зміни вносилися по декілька разів. Прикладом цього може бути ст. 67, до якої в 1995 р. була внесена ч. 3 такого змісту: «У разі, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого».

На 1998 р. припадає п'ять таких днів, і Прем'єр-міністр України зробив подання до Верховної Ради, які Законом від 26 грудня 1997 р. визнала цю норму такою, що втратила силу хоча вона й відповідала рекомендаціям МОП. Така

практика «реформування» трудового законодавства фактично є «штопанням дірок». Тому не випадково в Основних напрямках соціальної політики на 1997-2000 роки зроблено висновок про те, що регулювання соціально-трудових відносин у нових умовах, забезпечення захисту трудових прав громадян вимагають прийняття нового Кодексу законів про працю України [2].

У сучасних умовах надзвичайно актуальною є проблема з'ясування тенденцій та закономірностей розвитку трудового права у контексті взаємозв'язку наукових здобутків цієї галузі та розвитку трудового законодавства України.

Свого часу проблеми становлення та розвитку науки трудового права досліджували З. Симорот, А. Мацюк, В. Прокопенко та ін. Однак немає наукових досліджень, предметом яких був би аналіз науки трудового права у пострадянський період.

Кінець ХХ ст. в Україні характеризуються значними як у суспільній, так і економічній сферах. Цілком природним є зростання інтересу до питань історії розвитку нашої держави, у тому числі і до історії економічного розвитку України. Тільки усвідомивши сутність соціально-економічних процесів, що відбувалися в суспільстві, можна з достатнім ступенем ймовірності прогнозувати напрями подальшого його розвитку та обирати адекватні і найефективніші способи, що забезпечуватимуть необхідні умови становлення нового українського суспільства. Тим часом є всі підстави визнати рівень як загальноісторичних досліджень розвитку Української держави і права, так і спеціальних галузевих досліджень недостатнім. Саме наука вітчизняного трудового права є яскравим прикладом справедливості зазначеного твердження.

Значні науково-історичні роботи з проблематики трудового права вийшли майже 50 років тому, і лише це дає підстави для сумніву актуальності проведених досліджень. Практично жоден підручник радянського і пострадянського трудового права, що видавався останніми роками, не приділяє уваги з'ясуванню питань історії науки трудового права чи історії правового регулювання трудових відносин в Україні. Відповідні розділи містилися тільки у підручниках, які створювалися відомим ученим, зокрема фахівцем у сфері трудового права професором Н. Александровим. Однак останній підручник, що передбачав зазначений розділ, так само був виданий досить давно.

Необхідність дослідження розвитку науки трудового права України зумовлюється тим, що сам по собі більш-менш послідовний виклад історичних фактів не може дати повноти її фактичного стану: є потреба з'ясування усіх причин об'єктивного та суб'єктивного плану наукових поглядів у сфері трудового права [7].

Чинне нині трудове право склалося переважно в період, коли економічною основою трудових відносин була державна власність. Держава виступала не тільки як орган влади, але як власник, що зумовлювало жорстке правове регулювання трудових відносин.

Формульовані державою норми трудового законодавства передбачали, з одного боку, досить низький (порівняно з країнами з розвинутою ринковою економікою) рівень оплати праці, а з іншого; надмірний рівень соціальних гарантій для працівників. Відповідальність за дотримання цих гарантій держава повністю покладала на організації, які приймали працівників на роботу за трудовим договором [3].

Вітчизняне трудове законодавство головним чином розраховано на великі промислові підприємства, хоч застосовується у повному обсязі всіма роботодавцями, які використовують найману працю. Серед нормативних актів, які покликані регулювати трудові відносини, закони України посідають чималу частину. Однак нерідко ці відносини регулюються актами УРСР, СРСР або ж підзаконними нормативно-правовими актами, які викликають сумнів щодо їхньої відповідності Конституції України. До того ж, у правовому регулюванні відносин у сфері праці широко практикується застосування так званої роз'яснювальної практики, тобто листів, інструкцій різноманітних міністерств, відомств та інших державних органів [4].

З утворенням Української держави, появою та розвитком ринкової економіки, науці трудового права довелося швидко і кардинально змінювати свою спрямованість. Цей процес відбувається повільно і болісно. До цього часу наука трудового права не сформувала основоположних засад своєї галузі.

Таке гальмування розвитку пояснюється головною незацікавленістю політичного керівництва проблемами трудових відносин.

На відміну від інших галузей права, які знайшли свою законодавчу базу останнім десятиріччям, трудове право виявилось у тій групі галузей, для яких розробка нормативної бази пов'язана з подоланням розбіжностей з цілою низкою важливих принципових питань у суспільстві і на політичній арені.

Причин такої ситуації декілька. Перша і чи не головна з них - це стан економіки країни з усіма метаморфозами останнього часу, які в ній відбуваються. На все це разом взяте накладаються загальносвітові тенденції економічного розвитку, серед яких на першому місці стоїть глобалізація.

Друга причина - це сукупність соціальних і освітніх (мається на увазі аспекти загальноосвітньої і професійної підготовки, перепідготовки) процесів у суспільстві, які суттєво впливають на розвиток ринку робочої сили.

Третя причина, вплив якої і значення щоразу зростає, політизація процесу розробки законопроектів, у тому числі проекту майбутнього Трудового кодексу України.

Четвертою причиною можна вважати пасивну роль науки трудового права, яка упродовж тривалого часу не була спроможна усвідомити зміни в трудових відносинах на зовсім новій основі і запропонувати концептуальні напрями для їх регулювання [8].

З огляду на вказані причини проблем трудового права, а також враховуючи законопроекти, які перебувають на розгляді Верховної Ради України та в процесі

розробки їх комітетами, виділимо два основних підходи до предмета науки трудового права:

- внесення допустимих корективів за умови збереження найважливіших положень ("основних цінностей") і структури діючого трудового права;
- втілення впровадження визначальних тенденцій, які склалися в трудових відносинах під впливом формування і розвитку ринкової економіки.

У сучасній науці трудового права її проблематика, як видається, зводиться до таких прямо протилежних підходів:

а) значне розширення сфери регулювання трудовим кодексом окремих аспектів трудових відносин, чи звуження цієї сфери до регулювання лише їх принципових моментів;

б) акцент у співвідношенні в системі "законодавство - колективний договір" в процесі регулювання трудових відносин робиться або на перше, або на друге, від чого залежить і співвідношення імперативних і диспозитивних норм у законодавстві;

в) проголошення певної кількості далекосяжних прав працівників або ж їх частини, в тому числі права на працю, у зв'язку з проблемністю їх реалізації;

г) прийняття під час розробки положень законопроектів за вихідну точку захист працівника від свавілля роботодавця або ж взяття за основу рівність між працівником і роботодавцем в їхніх відносинах;

д) побудова відносин між роботодавцем і представниками працівників у формі консультацій або участь представників працівників в ухваленні рішень роботодавцем;

е) більший чи менший ступінь жосткості чи гнучкості правового регулювання оформлення трудових відносин через трудовий договір (форма трудового договору, строки, порядок зміни умов трудового договору, порядок припинення трудових відносин);

є) допустимість більшої чи меншої безпосередньої участі роботодавця у визначенні умов праці (робочий час, дисципліна праці, в тому числі питання заохочення і покарання працівників);

ж) збереження чи встановлення, стосовно низки категорій працівників (найперше жінок, молодих працівників), пільг в умовах їх найму і праці або відмова від них;

з) більше чи менше врахування особливостей праці окремих категорій працівників;

і) наявність чи відсутність відповідальності за дотримання норм трудового законодавства і контролю за ним;

к) більша чи менша увага до механізму вирішення трудових спорів і механізму відновлення порушених прав.

Цим переліком, ймовірно, не вичерпується вся проблематика науки трудового права, однак, з нашого погляду, він є головним, хоч і не основоположним для науки трудового права на даному етапі.

Головною ж проблемою, яка постає перед наукою трудового права, є створення ефективних механізмів правового регулювання відносин, які виникають у сфері найманої праці. Досягнення цієї мети може бути реалізовано за умови продуктивної роботи у сфері правотворчості нашого законодавця. Робота демократичного парламенту більшою мірою залежить від стану внутрішніх взаємовідносин різноманітних політичних сил і структурних відносин у Верховній Раді України. В таких умовах особливо зростає роль науки трудового права, яка просто зобов'язана розробити теоретичні основи правового регулювання трудових відносин у сучасній Україні, на які могли б, якщо не спиратися, то хоча б орієнтуватися державні органи. Мова йде про те, що наука трудового права повинна вийти із стану "науки для науки" [2] і стати "корисною для суспільства".

Відтак наука трудового права повинна відмовитися від своєї орієнтації на соціалістичну систему господарювання, а поставити своєю метою проведення досліджень, які б вирішили проблему забезпечення відповідного рівня гарантій захисту трудових прав та інтересів працівників, які через об'єктивні обставини змушені продавати свою робочу силу [7].

Слід зазначити, що останніми роками простежувалась розбіжність у напрямках розвитку правотворчості та наукових досліджень у сфері трудового права. Так, якщо правотворча діяльність переважно спрямована на внесення незначних змін в нормативно-правові акти (однак це суттєво не відбивається на реформуванні трудового законодавства), то наукова думка поповнилась низкою досить цікавих фундаментальних досліджень, у яких автори роблять акцент на вирішенні теоретичних питань регулювання трудових відносин [6]. Тобто правотворчість і наукові дослідження розвиваються у різних напрямках: держава "замість використання результатів наукових досліджень при створенні нормативно-правових актів, фактично усуває науку трудового права від виконання своїх основних завдань". А це призводить до недосконалості юридичної техніки та неефективності законодавства.

На нашу думку, правильним видається судження про те, що ефективність закону визначається не лише політичною доцільністю правових норм, але також їх соціально-економічною обґрунтованістю і юридичною чіткістю, чим і повинна займатися наука трудового права.

Отже, в розвитку науки трудового права виявляються такі основні тенденції:

- повільність розвитку науки трудового права;
- невирішеність основоположних проблем трудового права України, таких як поняття, предмет, принципи трудового права;
- полярність підходів та поглядів щодо вирішення більшості проблем трудового права;
- відставання процесу формування трудовго законодавства від темпів розвитку науки трудового права;

- значною мірою невідповідність напрямів наукових досліджень спрямованості розвитку суспільних відносин та потребам суспільства.

Водночас, у науковій літературі прогноуються шляхи подальшого розвитку вітчизняного трудового права у нашій країні; по суті, йдеться про пошук концепції нового українського трудового права, тобто засад нового механізму правового регулювання трудових відносин, який би вимогам ринковим відносинам, що перебувають на стадії формування, і враховував національну специфіку України.

Отже, як висновок, можна констатувати, що проблема сучасної науки трудового права, як видається, полягає у тому, що її становлення та розвиток відбувається дуже повільно і характеризується незначною кількістю фундаментальних праць, присвячених дослідженню трудових правовідносин.

Проведений теоретичний аналіз наукової, нормативних документів дозволив визначити наступні тенденції розвитку трудового законодавства в незалежній Україні: повільність розвитку науки трудового права; невирішеність основоположних проблем трудового права України, таких як поняття, предмет, принципи трудового права; полярність підходів та поглядів щодо вирішення більшості проблем трудового права; відставання процесу формування трудового законодавства від темпів розвитку науки трудового права; значною мірою невідповідність напрямів наукових досліджень спрямованості розвитку суспільних відносин та потребам суспільства.

Література:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. - К.: Вікар, 2003. - 725 с. -- (Вища освіта ХХІ століття).
2. Коростенко. М.П.//Вдосконалення українського законодавства в умовах інтеграції в європейське співтовариство// Правовик онлайн//www.lowbit.com
3. Лазор Л.І. Проблеми кодифікації трудового законодавства у світлі зміцнення законності при розірванні трудового договору // Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. — К.: Ін-тут законодавства Верховної Ради України, 1999. — С. 207 — 211.
4. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — Х.: ФІНН, 2009. — 728 с.
5. Систематизація законодавства України: проблеми та перспективи вдосконалення. — К.: Ін-т де ржави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. — 220 с.
6. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. — 564 с.
7. Ярош М. В. Новий трудовий кодекс – К. : Наук.думка, 2011. – 142 с.
8. Ясько П. В. Проблеми сучасного трудового законодавства – К. : Лібра, 2009. – 161 с.

Матвиенко А. С. Развитие и становление трудового законодательства в независимой Украине. – Статья.

Анализируется проблема развития и становления трудового законодательства Украины. Приведены особенности развития трудового законодательства в независимой Украине. Определены основные тенденции развития и становления трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, трудовой кодекс.

Matvienko A. The development and establishment of labor legislation in the independent Ukraine

Labor Law in the Soviet time confidently separated from civilian because labor is not seen as a product (service) and the main employer was the state in connection with which the impact of increased administrative law clerks - supervision , mobilization , centrally - standard methods of hiring labor (especially the latter is clearly evident in the following NEP legislation).As the main employer was the state itself , which made laws for the employee Soviet labor law has provided a number of opportunities (in relation , for example , long paid vacations , warranties youth employment , women of childbearing age, extremely limited grounds for dismissal , etc.).

However, in the legal systems of countries with market economies recognized the need for increased legal protection of the employee as the weaker party economically relations.All labor law system have gone from exclusively individual contractual regulation of labor (19 article.) To legislative interference with the free contractual relationship , and then to implement collective contractual relations as a result of the strike movement . Currently, any national system of labor law has a particular combination of three main elements: individual employment contracts, collective agreements and legislative regulation. An important role is also played by international treaty states, first of all conventions of the International Labour Organisation (ILO). So when it comes to employment law method , as it is called rice mix contractual and legal regulations, as well as equality of the parties in the contract , followed by subordinate employee work rules [1].

For Ukraine historically characterized by the predominance of legislative regulation. Employment as an industry combines the features of public and private law .Regulation through collective agreements made at various levels - from level one organization to the whole country or transnational corporations in different countries. The Russian terminology collective agreement is a contract between the employee and the employer at the level of the organization, and at higher levels of the act is called agreement.By some experts in civil law for a long time made suggestions for the inclusion of labor law in the civil subject . These proposals are rejected by scientists , due to the fact that unlike civil law, labor strong early public . This is due to the

necessity of government intervention in the employment relationship to protect workers.

We believe in the context of the development of the new Labour Code of Ukraine legal regulation of labor relations urgently needs critical rethinking of the institute of labor discipline in order to bring to the new needs of social and economic development. Labour Code of Ukraine was accepted in late 1922. Actually it was developed in Russia and Ukraine as a project prepared in June 1922 immediately began work on its review, although significant changes made to it was not. Even numbered items remained the same. But Russia could not allow it even developed the project was approved in Ukraine before it happens in Russia. This practice found its legal form in the Soviet Union, when the "unity" of legislation have developed Principles of Legislation of the USSR and the Union republics, which had to be literally reflected in the codes of the Union republics. [4]

Thus, the current Labor completely recreated Principles of Legislation of the USSR and Union Republics on the work that has been approved by the Supreme Soviet of the USSR 15 July 1970 and entered into force on 1 January 1971 on the basis of these Principles in the Union republics have been developed and adopted new codes: the Russia - December 9, 1971, in Ukraine and Azerbaijan - Dec. 10, 1971, Uzbekistan - December 17, 1971, in other republics - as early as 1972. Laws approved by the Verkhovna Rada of Ukraine of 10 December 1971, entered into force on 1 June 1972. It consists of 18 chapters, which combined 265 articles. In the years that have passed since the adoption of the Labour Code, he completed chapter III - A "employment vyvilnyuvanyh workers" Chapter XVI - A "work team". Name of Chapter XV "Labor Disputes" name changed to "Individual labor disputes." Amended and supplemented Labor Code Article 267, that is to specific articles modified several times. An example of this would be c. 67, which in 1995 was included in part from as follows: "Where a holiday or non-working day (Article 73) coincides with a holiday, a day off is transferred to the next after the holiday or non-working." In 1998 these accounted for five days, and the Prime Minister of Ukraine made a submission to the Parliament that the Act of 26 December 1997 recognized this provision as having lost power although it is consistent with the recommendations of the ILO. This practice of "reform" labor laws are actually "darning holes". It is no accident that in major areas of social policy for 1997-2000 was concluded that the regulation of social and labor relations in the new environment, the protection of labor rights require the adoption of a new Labour Code of Ukraine. [2]

In today's extremely important is the problem of finding out trends and patterns of development of labor law in the context of the relationship of the scientific achievements of the industry and the development of labor legislation of Ukraine. At the time, the problem of the formation and development of science explored the labor law SYMOROD S., A. Matsyuk, V. Prokopenko et al. However, no research has been the subject of scientific analysis to labor law in the post-Soviet period.

The end of the twentieth century. in Ukraine is significant both in social and economic spheres. It is natural is growing interest in the history of our country,

including the history of economic development of Ukraine . Just realizing the nature of socio -economic processes taking place in society , it is sufficient to predict the likelihood of future directions of its development and to choose appropriate and most effective ways that provide the necessary conditions for the formation of a new Ukrainian society. Meanwhile, there is every reason to recognize the level of both general historical research of Ukrainian state and law, and special investigations branch insufficient. It is the science of domestic labor law is a prime example of this statement justice .Significant scientific and historical work on the issues of labor law came out almost 50 years ago and it just gives reason to doubt the relevance of the research . Virtually any textbook of Soviet and post-Soviet labor law , published in recent years, not paying attention to the elucidation of the history of science or history of labor law regulation of labor relations in Ukraine . The relevant sections contained only books that created the famous scientists , including an expert in labor law professor N. Alexandrov. However, the last tutorial , which included specified section was also issued a long time.The need for the study of science of labor law in Ukraine due to the fact that in itself is more or less consistent presentation of historical facts can not give complete its actual state : there is a need for clarification of all objective and subjective reasons, the plan of scientific views in the area of labor law [7].

Current labor law currently prevailing mostly in a period when the economic basis of employment was state property. The state acted not only as an authority , but as the owner , resulting in a rigid legal regulation of labor relations. Formulation state labor laws provide for standards , on the one hand, the relatively low (compared with countries with developed market economies) wages , on the other hand , excessive social guarantees for workers. Responsibility for compliance with these warranties state completely pinned to the organization, taking employees to work under an employment contract . [3]Our labor legislation primarily designed for large industrial enterprises , although used in its entirety by all employers who use hired labor . Among the regulations are designed to regulate labor relations laws occupy a large part of Ukraine . However, often these relationships are governed by acts of the USSR , the Soviet Union , or subordinate regulations that raise doubts as to their conformity with the Constitution of Ukraine. Moreover , the legal regulation of relations in the sphere of labor is widely practiced application of the so-called explanatory practice, ie letters , instructions, various ministries, departments and other public bodies . [4]With the formation of the Ukrainian state, the emergence and development of market economy, science, labor law had to quickly and radically change their orientation. This process is slow and painful. By this time, the science of labor law failed to formulate the fundamental principles of the field.

This is mainly due to inhibition of disinterest in the political leadership of the problems of labor relations.Unlike other areas of law that found its legal basis in recent decades , labor law appeared in the group of industries for which the development of the regulatory framework associated with overcoming differences on a number of important fundamental issues in society and in the political arena .

The reason for this somewhat. The first and perhaps the main one - is the state of the economy with all the recent metamorphoses that occur in it . All this taken together overlapping global trends in economic development , including the first place is globalization.

The second reason - a combination of social and educational (referring to aspects of education and vocational training, retraining) processes in society that significantly affect the labor market .The third reason , whose influence and importance of each growing politicization of the process of drafting legislation , including the draft of the future of the Labour Code of Ukraine .

The fourth reason can be considered a passive role of science of labor law, which for a long time was not able to understand the changes in labor relations on a completely new basis and propose conceptual directions for their regulation [8].Keeping in mind the causes of the problems of labor law , and given the bills pending before the Supreme Rada of Ukraine and in the development of their committees, distinguish two main approaches to the subject of science of labor law:- Making allowable adjustments while maintaining the most important provisions ("core values") and the structure of the labor law;- The introduction of implementing the defining trends that have developed in the employment relationship influenced the formation and development of a market economy.In modern science, labor law perspective it appears to be reduced to such opposite approaches:

a) a significant expansion of the labor code regulation of certain aspects of employment, or narrowing the scope of the regulation merely the fundamental points;

b) focus in the ratio in the " Law & ndash; collective bargaining agreement " in the regulation of labor relations is either the first or second, what determines the value of mandatory and discretionary provisions and in law;

c) the declaration of a number of far-reaching rights of workers , or parts thereof , including the right to work in communications; connection with their implementation problematic ;

d) making during the development of the bill as a starting point the protection of workers from the tyranny of the employer or the taking as a basis for equality between employer and employee in their relationship ;

e) building relationships between employer and employee representatives in the form of consultation or participation of workers in decisions taken by the employer;

f) greater or lesser degree of flexibility regulation of labor relations through an employment contract (a form of contract, terms and procedure of changing the conditions of the employment contract , the order of termination of employment) ;

g) the admissibility of more or less direct involvement by the employer in working conditions (working hours , labor discipline , including the question of rewards and punishments employees) ;

h) the preservation or installation on a number of categories of workers (first women, young workers) , benefits in terms of employment and working conditions or the waiver thereof ;c) more or less taking into account the characteristics of the work of certain categories of workers;

i) the presence or absence of responsibility for compliance with labor laws and to control it;

j) more or less attention to mechanisms for resolving labor disputes and redress mechanism. This list is probably not limited to all labor law issues of science, but from our point of view, it is the principal, though not fundamental to the science of labor law at this stage.

But the main problem that confronts science employment law is the establishment of effective mechanisms of legal regulation of relations arising in wage labor. Achieving this goal can be realized if efficient work in the field of lawmaking our legislators. Work democratic parliament is largely dependent on the state of the internal relationships of various political forces and structural relations in the Verkhovna Rada of Ukraine. In such circumstances, particularly the role of science of labor law, which simply must develop the theoretical foundations of the legal regulation of labor relations in modern Ukraine, which could, if not based, at least to navigate government agencies. The point is that the science of labor law should get out of "science for science" [2] and be "useful to society."

"Thus the science of labor law should abandon its focus on the socialist economic system, and put her to conduct research that would solve the problem of providing an appropriate level of safeguards to protect the rights and interests of migrant workers due to objective circumstances are forced to sell their labor power [7]

It should be noted that in recent years discernible difference in the areas of law-making and research in the field of labor law. Thus, if the law-making activities mainly focused on making minor changes to the regulations (but this does not significantly affect the reform of labor laws), the scientific opinion added a number of very interesting basic research in which the authors have focused on addressing the theoretical issues of regulation of labor relations [6]. That is the law-making and research developed in different directions: the state "instead of using research results in the creation of legislation, effectively eliminates the science of labor law from performing their primary tasks." This leads to imperfect legal technology and inefficient regulations. In our opinion, given the right judgment about the effectiveness of the law depends not only on political expediency of law, but also their socio-economic justification and legal clarity, and this must be done by the science of labor law. Consequently, the development of science of labor law are the following key trends:- Slow scientific development of labor law ; - Unresolved fundamental issues of labor law in Ukraine, such as concept, object, principles of labor law ; - Polarity of approaches and attitudes to solve most of the problems of labor law ; - Behind the formation trudovho legislation on the pace of scientific development of labor law ; - Mostly non-compliance areas of research focus of public relations and social purpose. However, in the literature predicted ways of further development of the national labor law in our country, in fact, referred to finding a new concept Ukrainian labor law framework is a new mechanism of regulation of labor relations, whatever

the requirements of a market economy , at the stage of formation, and into account national specifics Ukraine .

So as a conclusion , we can say that the problem of modern science labor law appears to be is that its establishment and development is very slow and is characterized by a small number of fundamental works on the study of the employment relationship .

The theoretical analysis of scientific , regulatory documents allowed us to determine the following trends in employment law in independent Ukraine : slow scientific development of labor law , the fundamental unsolved problems of labor law in Ukraine , such as concept , object, principles of labor law, the polarity of views and approaches to solve most of the problems of labor law; gap formation process trudovho legislation on the pace of scientific development of labor law , largely non-compliance areas of research focus of public relations and social purpose.

Keywords: employment law, labor law, labor code.