ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22:331.9

Бонтлаб В.В.
Національний університет «Острозька академія»

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) У ПЕРІОД НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ КОНТЕКСТ

У статті розкриваються ключові історико-правові аспекти розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності України. Наголошується на важливості урахування історичного досвіду в контексті перспектив удосконалення нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). Акцентується увага на декларативності та фрагментарності проголошених реформ ринку праці, кодифікації трудового законодавства. Указується на проблемні аспекти продовження дії на території України Кодексу законів про працю та інших актів трудового законодавства радянської доби. Визначено ключові тенденції розвитку трудового законодавства протягом перших років незалежності. Указано на важливості конституційно-правового закріплення захисту трудових прав. Визначено важливість реалістичності реформ ринку праці, кодифікації трудового та трудового процесуального законодавства. Зроблено висновки.

Ключові слова: *право на працю, право на страйк, захист трудових прав, трудові спори, радянське законодавство про працю, конституційні засади трудового законодавства, кодифікація трудового законодавства, кодифікація трудового процесуального законодавства.*

Постановка проблеми. В умовах сьогодення, коли в Україні відбувається складний процес здійснення реформи праці, реформування трудового законодавства, здійснення його кодифікації, ураховуючи потребу подальшого утвердження демократичних, соціальних та правових пріоритетів, зокрема принципів основоположності прав людини щодо владних інституцій, верховенства права, вагомого значення набуває дослідження правового регулювання питання пов'язаних із правовою охороною та захистом системи соціально-економічних прав людини [1; 2], [3, с. 7–15]. У такому контексті на особливу увагу заслуговують особливості розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності України. По-перше, відбувається складний процес трансформації законодавства про працю радянської доби у новітнє трудове законодавство, яке допускає збереження окремих нормативно-правових актів колишніх УРСР та СРСР. По-друге, у цей період відбувається складний процес зародження ринку праці, ринкових відносин у сфері праці, зокрема новітньої моделі правосуб'єктності основоположних суб'єктів у зазначеній царині. По-третє, у цей період відбувається зародження трудового законодавства та демократичних засадах та принципах, виходячи з потреби організації та проведення системних соціально-економічних реформ, які б сприяли розвитку ринку праці. По-четверте, складний процес утвердження незалежності України супроводжується здійсненням новітньої кодифікації трудового законодавства, розвитком концепції врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Варто зазначити, що з проголошенням Декларації про державний суверенітет [4] та Акта незалежності [5] в Україні розпочато не лише складний політико-правовий процес утвердження незалежної та суверенної держави на основі демократичних, загальнолюдських цінностей, а якісно нові передумови до системних соціально-економічних

зрушень, утвердження новітньої моделі розвитку, новітньої розбудови законодавства про працю.

Цілком доречним буде констатувати, що проголошення незалежності України зумовило об'єктивну необхідність формування та розвитку новітнього законодавства через призму нових бачень, напрямів та концепцій розбудови держави, її інститутуцій, поглядів на суспільний та соціальний розвиток. Водночас під впливом політичних, правових та інших чинників, які ускладнили конструктивні соціально-економічні трансформаційні процеси, в Україні було успадковано традиційні радянські підходи до правового регулювання відносин у сфері праці[6]. Так, в Україні було легітимізовано дію законодавства про працю УРСР та СРСР.

Із правової точки зору, продовження дії на території України законодавства про працю УРСР та СРСР, було покликано забезпечити відносну послідовність, сталість правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин; убезпечитись від прогалин правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, особливо в умовах, коли держава не спроможна ухвалити демократичне, ринкове законодавство; забезпечити певну сталість та стабільність правовідносин у сфері праці; забезпечити відносно сталу модель взаємодії держави, роботодавців та професійних спілок у сфері праці тощо. У цьому плані ключового значення набуло продовження на території Україні дії Кодексу законів про працю УРСР (1971р.) (далі – КЗпП)[7], який покликаний забезпечувати зростання «продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцнення трудової дисципліни і поступове перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Також протягом періоду незалежності України розпочато достатньо складний та суперечливий процес розвитку новітнього законодавства про працю України, декларовано кодифікацію трудового законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких учених-юристів, як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, С.М. Синчук, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Проведені вченими-правниками дослідження ґенези правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) заслуговують на увагу та поглиблення через призму новітнього розвитку доктрини трудового права та трудового законодавства. Адже з позиції сьогодення отриманий історико-правовий досвід, здатний сприяти вирішенню складних проблем, пов'язаних із новітніми тенденціями щодо просування України шляхом реформи ринку праці, посилення механізмів правової охорони та захисту трудових прав, вироблення дієвої концепції врегулювання трудових спорів (конфліктів), що дозволить зрештою активізувати всі важливі соціально-економічні процеси, вирішувати складні завдання, які стоять перед суспільством та державою.

Постановка завдання. Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження розвитку трудового законодавства у період незалежності України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Правове регулювання відносин у сфері праці у період незалежності України характеризується тим, що: 1) відображає складні соціально-економічні процеси перехідного етапу розвитку суспільства та держави; 2) відображає складні процеси щодо формування ринку праці; 3) відображає складний, політико-правовий процес нормотворення у сфері праці; 4) віддзеркалює складні тенденції співіснування радянського законодавства про працю та трудового законодавства України; 5) характеризується наявність конституційно-правових основ правового регулювання у сфері праці; 6) складний процес розвитку новітнього ринкового законодавства, здійснення кодифікаційних процесів.

Варто наголосити на тому, що нормативно-правове вирішення трудових спорів (конфліктів) пов'язане з удосконаленням КЗпП. Доречно підкреслити, що, починаючи з 1991р., до КЗпП було внесено близько ста змін до доповнень, які покликані пристосувати його норми до реального стану розвитку суспільства, держави, необхідності формування та розвитку ринку праці.

На підставі ухваленого Закону УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю УРСР під час переходу республіки до ринкової економіки» [8] положення щодо удосконалення положень щодо системи прав працівників, соціальних гарантій. Так, у новій редакції ст. 2 КЗпП передбачено, що працівники мають

право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством».

У прийнятому Верховною Радою України Законі України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» [9] передбачено нову редакцію глави XV «Індивідуальні трудові спори», на підставі якого визначено порядок розгляду трудових спорів комісіями по трудових спорах і судах. Проте у Законі України «Про внесення змін, що стосуються порядку звільнення деяких категорій працівників, до Кодексу законів про працю України» [10] уточнено приписи КЗпП щодо підстав трудового договору з ініціативи роботодавця, а також порядок урегулювання трудових спорів у суді. За змістом Закону України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України» [11] до певної міри удосконалено норми КЗпП щодо порядку укладення та виконання трудового договору, а також повноваження органів, що розглядають трудові спори, зокрема у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації. Упродовж розглядуваного періоду до КЗпП України було внесено і інші зміни та доповнення.

Також протягом періоду початку незалежності України було продовжено чинність Цивільного процесуального кодексу Української РСР (1963 р.) [12], яким визначалась процедура розгляду індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного судочинства. Крім того, в Україні продовжував діяти Закон СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1989 р.) [13], на підставі якого було врегульовано порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Крім того, Верховною Радою України також було ухвалено окремі закони, спрямовані та попередження виникнення трудових спорів (конфліктів), зокрема Закон України «Про колективні договори і угоди» [14].

Варто підкреслити, що легітимізація актів законодавства Союзу РСР та Української РСР значною мірою ускладнювали процес формування національного ринку праці, спонукала до виникнення численних трудових спорів (конфліктів). Також вона засвідчила, що примирні процедури є історично зумовленою процедурою вирішення трудових спорів [15, с. 106–109].

Нового динамізму соціально-правовим перетворенням в Україні додало ухвалення 28 червня 1996 року Конституції України – Основного Закону нашої держави. Цілком закономірно, що, слідуючи міжнародно-правовим традиціям та стандартам, Основний Закон України не лише закріпив основоположні соціально-економічні права (наприклад, право на працю, право на свободу об'єднання, право на страйк та ін.), а також право на судовий захист, порядок здійснення правосуддя через призму діяльності органів судової влади.

Подальший процес удосконалення вирішення трудових спорів (конфліктів) пов'язаний з удосконаленням норм КЗпП України.

Відповідно до приписів Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» [16] у нормах КЗпП України визначено процедуру виплати заробітної плати, а також питання правової охорони та захисту права на оплату праці.

За змістом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [17] унесено зміни до КЗпП України щодо конкретизації підстав припинення трудового договору у зв'язку з порушенням норм Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», а також виконанням рішень судів у цій царині.

Прикметною новелою у законодавчому забезпеченні вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) стало ухвалення Верховною Радою України 03 березня 1998 року Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [18], який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і який спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Цим Законом передбачено, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни дійсних соці-

ально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих положень; г) невиконання вимог законодавства про працю. Крім того, зазначеним Законом визначено трудо-правовий статус, зокрема повноваження, примирної комісії, трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору (конфліктів), а також питання реалізації права на страйк.

Теоретико-правовий аналіз положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) дозволяє констатувати такі особливості: 1) визначає сутність та ознаки колективного трудового спору (конфлікту); 2) визначає порядок формування колективного трудового спору (конфлікту); 3) законодавчо закріплює перелік юрисдикційних органів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 4) установлює перелік повноважень примирної комісії та трудового арбітражу щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 5) визначає сутність, ознаки та порядок реалізації працівниками права на страйк.

18 березня 2004 року Верховною Радою України було ухвалено Цивільний процесуальний кодекс України (далі – ЦПК України) [19], який визначає юрисдикцію та повноваження загальних судів щодо цивільних спорів та інших визначених цим Кодексом справ, установлює порядок здійснення цивільного судочинства. Слід зазначити, що за змістом ЦПК України основними засадами (принципами) цивільного судочинства є верховенство права; повага до честі й гідності, рівність усіх учасників судового процесу перед законом та судом; гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; змагальність сторін; диспозитивність; пропорційність; обов'язковість судового рішення; забезпечення права на апеляційний перегляд справи; забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, установлених законом; розумність строків розгляду справи судом; неприпустимість зловживання процесуальними правами; відшкодування судових витрат сторони, на користь якої ухвалене судове рішення. При цьому ЦПК України передбачено, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають із цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Тому в порядку цивільного судочинства розглядаються спори, які випливають зі змісту індивідуальних трудових правовідносин, що виникають на підставі трудового договору.

6 липня 2005 року Верховною Радою України було ухвалено Кодекс адміністративного судочинства України [20], який передбачає, що завданням адміністративного судочинства є справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин із метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень із боку суб'єктів владних повноважень.

Крім того, Кодексом передбачено, що кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до адміністративного суду, якщо вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень порушені її права, свободи або законні інтереси. При цьому Кодексом передбачено, що юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи у публічно-правових спорах, зокрема спорах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Також Верховною Радою України було ухвалено низку законів України з питань удосконалення врегулювання трудових спорів конфліктів: «Про очищення влади» [21], «Про запобігання корупції» [22], «Про виконавче провадження» [23] та інші.

У юридичній літературі наголошується на тому, що динаміка розвитку законодавства з вирішення трудових спорів і конфліктів показує, що на всіх його етапах порядок вирішення трудових розбіжностей відображав соціально-економічні процеси, що відбувалися в суспільстві, й інтереси держави у сфері регулювання трудових правовідносин. Тому сучасний етап розвитку нашої держави зумовлює актуальність створення (з урахуванням історичного правового досвіду) адекватної ринковим відносинам системи вирішення трудових спорів і конфліктів, що забезпечує ефективний захист прав і законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин із метою досягнення стабільності суспільних відносин, соціального миру й забезпечення поступального розвитку національної економіки [24, с. 10].

Однією з ключових тенденцій сьогодення щодо розвитку трудового законодавства, удосконалення вирішення трудових спорів (конфліктів) є його кодифікація [25, с. 7–15], [26, с. 10–18 та ін.]. 27 грудня 2014 року на розгляд Верховною Ради України було внесено проект Трудового кодексу України (далі – ТК)[27], метою якого є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудо-

вих відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. При цьому дев'ята глава проекту ТК має назву «Індивідуальні трудові спори» (ст.ст. 367–385). У проекті ТК передбачається, що індивідуальні трудові спори розглядаються судом, рішення суду є обов'язковим. Однак за бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, якщо така комісія утворена в юридичній особі, в якій працює працівник. Натомість вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) проект ТК відносить до предмета окремого закону. Очевидно, за таких умов складно констатувати те, що майбутній Трудовий кодекс буде ефективним. Проект ТК потребує системного та комплексного доопрацювання саме через призму підвищення ефективності механізмів правової охорони та захисту права на працю та інших тісно пов'язаних із ним прав. Серед чинників неефективності проекту ТК є відсутність ефективної моделі примирних процедур як складника врегулювання трудових спорів

Висновки. Таким чином, можна констатувати, що перший етап розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) (1991–1996 рр.) характеризується такими рисами: 1) декларування реформи ринку праці та кодифікації трудового законодавства; 2) легітимізація нормативно-правових актів СРСР та УРСР з питань праці, зокрема правової охорони та захисту трудових прав; 3) удосконалення положень КЗпП із питань вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів); 4) розвиток законодавства з питань правової охорони та захисту трудових прав; 5) відсутність належного законодавчого забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 6) складність та суперечливість розвитку національного трудового законодавства, зокрема примирних процедур урегулювання трудових спорів.

Другий етап розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) (1996 р. – дотепер) характеризується такими рисами, як: 1) декларування соціально-економічних реформ, зокрема реформи ринку праці; 2) конституційно-правове регулювання правової охорони та захисту трудових прав; 3) удосконалення положень КЗпП України щодо розвитку процедури вирішення індивідуальних трудових спорів; 4) законодавче закріплення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 5) удосконалення судової процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного та адміністративного судочинства; 6) здійснення процесу кодифікації трудового законодавства та ухвалення Трудового кодексу.

Подальший процес утвердження новітньої концепції законодавчого забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) має передбачати: 1) подальший процес організації та здійснення реформи ринку праці шляхом розробки та затвердження Національної стратегії реформування ринку праці; 2) розробка та ухвалення окремого Закону «Про концепцію кодифікації трудового законодавства», на підставі якого мають бути означені питання щодо розробки Трудового та Трудового процесуального кодексів України з урахуванням міжнародного та європейського досвіду, доктринальних напрацювань провідних шкіл соціального права; 3) розробка проектів Трудового та Трудового процесуального кодексів України, здійснення національних та міжнародних експертиз та обговорень; 4) ухвалення парламентом Трудового та Трудового процесуального кодексів України, вироблення дієвого моніторингу, нагляду та контролю щодо їх виконання.

Список літератури:

1. Конституція України. Закон України 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2 (10). URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf.

3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автореф. дис.. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2002. 38 с.

4. Декларація про державний суверенітет України: Декларація від 16 липня 1990 року № 55-XII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1990. № 31. Ст. 429.

5. Акт проголошення незалежності України: Постанова Верховної Ради України від 24 серпня 1991 року. № 1427-XII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 38. Ст. 502.

6. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України 12 вересня 1991 року № 1545-XII. Верховна Рада України. 1991. № 46. Ст. 621.

7. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.

8. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон Української РСР від 20 березня 1991 року № 871-XII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 23. Ст. 267.

9. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів: Закон України 18 лютого 1992 року №2134-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 22. Ст. 302.

10. Про внесення змін, що стосуються порядку звільнення деяких категорій працівників, до Кодексу законів про працю України від 19 листопада 1993 року № 3632-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 49. Ст. 461.

11. Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 19 січня 1995 року № 6/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 5. Ст. 30.

12. Цивільний процесуальний кодекс Української РСР: Затверджено Законом Української РСР від 18 липня 1963 року. Відомості Верховної Ради УРСР. 1963. № 30. Ст. 464.

13. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон Союза ССР от 9 октября 1989 года. Ведомости Верховного Совета СССР. 1989. № 17. Ст. 342.

14. Про колективні договори, угоди:Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.

15. Гридін М.О. Становлення законодавства про примирення у процесі трудових спорів. М.О. Гидін. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2016. Випуск 40. Т. 1. С. 106–109.

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати: Закон України від 23 вересня 2010 року № 2559-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 6. Ст. 44.

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»: Закон України від 17 травня 2012 року № 4711-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 14. Ст. 89.

18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227.

19. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України 18 березня 2004 року № 1618-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40–42. Ст. 492.

20. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 35–37. Ст. 446.

21. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 44.Ст. 2041.

22. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.

23. Про виконавче провадження: Закон України від 2 червня 2016 року № 1404-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 30. Ст. 542.

24. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис.. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 40 с.

25. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: Автореф. дис.. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2000. 20 с.

26. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис.. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2007. 42 с.

27. Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) В ПЕРИОД НЕЗАВИСИМОСТИ УКРАИНЫ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ КОНТЕКСТ

В этой статье раскрываются ключевые историко-правовые аспекты развития законодательства о разрешении трудовых споров (конфликтов) в период независимости Украины. Отмечается важность учета исторического опыта в контексте перспектив совершенствования нормативно-правового регулирования решения трудовых споров (конфликтов). Акцентируется внимание на декларативности и фрагментарности провозглашенных реформ рынка труда, кодификации трудового законодательства. Указывается на проблемные аспекты продления действия на территории Украины Кодекса законов о труде и других актов трудового законодательства советской эпохи. Отмечено ключевые тенденции развития трудового законодательства в течение первых лет независимости. Указана важность конституционно-правового закрепления защиты трудовых прав. Отмечена важность реалистичности реформ рынка труда, кодификации трудового и трудового процессуального законодательства. Сделаны выводы.

Ключевые слова: *право на труд, право на забастовку, защита трудовых прав, трудовые споры, советское законодательство о труде, конституционные основы трудового законодательства, кодификация трудового законодательства, кодификация трудового процессуального законодательства.*

DEVELOPMENT OF LEGISLATION ON THE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES (CONFLICTS) DURING THE PERIOD OF UKRAINE'S INDEPENDENCE: THE HISTORICAL AND LEGAL CONTEXT

This article reveals the key historical and legal aspects of the development of legislation on the resolution of labor disputes (conflicts) during the period of Ukraine's independence. Emphasizes the importance of taking historical experience into account in the context of the prospects for improving the legal regulation of the resolution of labor disputes (conflicts). The emphasis is on the declarative and fragmentary nature of the proclaimed reforms of the labor market, the codification of labor legislation. It is indicated in the problematic aspects of the continuation of the Code of Labor Laws and other acts of the labor legislation of the Soviet era on the territory of Ukraine. The key trends in the development of labor legislation during the first years of independence were noted. It is indicated on the importance of the constitutional and legal consolidation of the protection of labor rights. The importance of realistic reforms of the labor market, codification of labor and labor procedural legislation was noted. Conclusions are made.

Key words: *the right to work, right to strike, protection of labor rights, labor disputes, the Soviet labor legislation, constitutional principles of labor legislation, codification of labor legislation, codification of labor procedural legislation.*