

**Т.А. КОЛЯДА***Національний університет внутрішніх справ*

УДК 331.101:351.83

ПОНЯТТЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Розглянуті питання удосконалення суспільно-трудових відносин в Україні щодо сутності та змісту диференціації правового регулювання праці.

Важливою умовою удосконалення суспільно-трудових відносин в Україні є відображення у правовому регулюванні тих відмінностей в змісті, характері та умовах праці, які є суттєвими для суб'єктів трудових відносин. Однак, вказуючи на об'єктивну обумовленість диференціації правового регулювання трудових відносин, вчені по-різному розуміють зміст і сутність останньої, визначають її поняття. М.В. Молодцов, О.М. Крапівін та В.І. Власов позначають, що усі джерела трудового права можна поділити на загальні і спеціальні. Цей поділ відображає єдність та диференціацію правового регулювання праці. Особливо яскраво єдність і диференціація виявляється в Кодексі законів про працю, а також в актах, які регулюють окремі сторони суспільно-трудових відносин (закони про зайнятість населення, про колективні договори і угоди, про профспілки, їх права та гарантії діяльності, про основи охорони праці). В цих актах містяться як загальні норми, дія яких поширюється на усі категорії працівників, так і спеціальні норми, котрі обіймають певні категорії працівників, встановлюючи особливості регулювання їх трудових відносин [1, с.54-55].

В.І. Прокопенко стверджує, що диференціація трудового законодавства – це встановлені державою відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Сучасний цивілізований світ намагається більш послідовно здійснювати принцип рівності громадян. Відповідно до цього держави забезпечують єдність правового регулювання трудових відносин, що здійснюється загальним законодавством про працю, єдиним для всіх працівників [2, с.83]. У той же час, зазначає вчений в іншій своїй праці, з цілого ряду причин виникає необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин. Така диференціація проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих, шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих [3, с.83-84].

Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна доводять, що в співвідношенні загальних та спеціальних норм виявляється єдність і диференціація трудового права. Єдність – в загальних нормах, а диференціація – в спеціальних. Загальні норми обов'язкові для усіх учасників суспільно-трудових відносин і можуть змінюватись лише в сторону поліпшення стану працівників порівняно з чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки з загальних норм. “З розширенням договірних начал в регулюванні трудових відносин зростає кількість спеціальних норм в соціально-партнерських актах-угодах на усіх рівнях та колективному договорі, а також в локальних нормативно-правових актах” [4, с.54-55]. Відтак, диференціація правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин здійснюється різним шляхом. Іноді в загальні нормативно-правові акти включаються спеціальні положення, які торкаються лише окремих категорій суб'єктів правовідносин. В інших випадках приймаються норми, що виключають можливість застосування певних загальних положень. Ці норми називають нормами-винятками.

В.В. Жернаков зауважує, що для трудового права України є характерним поєднання загальних норм, що мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб або відносин. У цьому виявляється єдність та диференціація. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині цієї системи є відмінності. Воно єдине в своїй основі. Єдність обумовлена єдністю суті, єдністю мети правової політики, єдністю охорони праці, прав працівників, єдністю джерел права. “Однак єдність не виключає, а, навпаки, передбачає диференціацію. Диференціація – це відмінності в нормах права, обумовлені суттєвими особливостями умов праці в цій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, відмінностями в суб'єктах трудових правовідносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами. В основі диференціації полягають усталені суспільні фактори, котрі визначають відмінності і умов праці та потребують відображення в нормах права. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення” [5,

с 42] Звідси, відмінності виявляються в регулюванні робочого часу, часу відпочинку, тривалості відпустки, оплати праці, дисциплінарної та матеріальної відповідальності, порядку виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин. Особливості також є в правовому регулюванні праці працівників багатьох галузей: на залізничному транспорті, у вугільній, металургійній, атомній промисловості, в сфері різних різновидів державної служби, на виробництвах з шкідливими і небезпечними умовами праці.

О.М. Куренной свідчить, що правове регулювання суспільних відносин згідно з трудовим правом має значну специфіку. "Вона полягає в тому, що на практиці ми маємо справу з двома групами норм. З одного боку, діють норми загального характеру, що закріплюють принципові положення для всіх працівників без винятку і забезпечують єдність в регулюванні даної сфери. З іншого боку, існують норми, які враховують особливості праці різних категорій працівників. Ці відмінності можуть залежати від галузі народного господарства, умов праці, статі, віку працівників, географічного положення підприємства. До того ж вони можуть залежати від статусу роботодавця, його організаційно-правової форми" [6, с.22].

В.Н. Толкунова і К.Н. Гусов відзначають зв'язок системи трудового права та єдності і диференціації трудового законодавства. На їх думку, єдність та диференціація законодавства про працю відбивається в системі та структурі трудового права. Єдність відображається в єдиних для усіх трудових відносин принципах правового регулювання праці, в загальних актах й нормах для усіх працівників на території країни, тобто, в загальному трудовому законодавстві, а диференціація (відмінність) віддзеркалюється в спеціальних нормативно-правових актах і спеціальних нормах. "Спеціальне законодавство надає усім рівну можливість здійснювати свої конституційні трудові права, забезпечує їх здійснення особливостями правового регулювання праці (диференціацією) окремих категорій працівників, які потребують додаткового захисту їх від шкідливих умов виробництва. Спеціальні норми можуть бути декількох видів: 1) норми-пільги, які надають додаткові гарантії трудових прав. Таких норм більшість з спеціальних норм, 2) норми-приспосабливання, що пристосовують загальні норми до даних умов праці. Наприклад, галузева диференціація, тобто, за галузями народного господарства - містить в основному норми-приспосабливання; 3) норми-винятки, яких мало. Такі норми обмежують права порівняно з загальними нормами для декотрих працівників (тимчасових, сезонних, державних службовців)" [7, с.35-36].

У свою чергу, А.С. Пашков та О.С. Смирнов роблять висновок, що в трудовому законодавстві відображаються різноманітні особливості застосування праці, обумовлені адміністративно-територіальним характером держави, умовами праці в різних галузях народного господарства, особистими, суб'єктивними властивостями різних категорій працівників. Тим самим трудове законодавство забезпечує диференційований підхід до регулювання різноманітних

суспільно-трудових відносин з урахуванням вищезначених факторів. Така диференціація сприяє послідовній реалізації принципу єдності [8, с.105]. Відтак, диференціація трудового законодавства підпорядкована принципам рівності та єдності основних прав і обов'язків суб'єктів трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, забезпечує застосування рівного масштабу до фактично нерівних людей або людей, працюючих в різних умовах праці.

Дослідження позицій вчених щодо характеру й змісту диференціації правового регулювання праці призводить до висновку, що остання виявляється в різних формах. Іноді загальні норми прямо вказують на можливість диференціації правового регулювання трудових відносин в межах цієї загальної норми. Зрозуміло, що таке регулювання буде здійснюватись з врахуванням умов праці, фінансового стану підприємства та інших особливостей. Прикладом цьому може бути норма ст.7 Закону України "Про відпустки" [9], яка визначення конкретної тривалості додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці відносить до компетенції підприємства. А це вже сфера диференціації правового регулювання трудових відносин. Тут централізована норма лише встановила фактори, від яких залежить конкретна тривалість цієї відпустки, а також максимальну її тривалість - до 35 календарних днів. В інших випадках централізована норма відсутня, але дані відносини необхідно врегулювати за умови, що їх регулювання віднесено до компетенції підприємства. Так, норма ч.2 ст.104 Кодексу законів про працю (КЗпП) України [10] виплату міжзрядної різниці відносить до компетенції підприємства. В той же час сама централізована норма не врегулювала ні розміру, ні умов виплати такої різниці. В даному випадку ми маємо іншу форму поєднання централізації і диференціації, коли загальна норма не встановлює і меж такої диференціації.

На нашу думку, необхідність встановлення диференційованого правового регулювання у випадку, коли з цього питання відсутня загальна правова норма, вимагає більш ґрунтовного дослідження. Взагалі, межі диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, на підприємствах, в установах, організаціях визначаються статтями 9, 9-1 КЗпП України, в яких вказується, що: а) умови договорів про працю, які погіршують положення працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними; б) підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних засобів можуть встановлювати додаткові пільги для працівників; в) можуть матеріально заохочуватись працівники медичних, дитячих, культурно-просвітницьких, навчальних та спортивних установ, організацій громадського харчування та інших організацій, які обслуговують трудовий колектив підприємства і не входять в його склад. З іншого боку, межі диференціації суспільно-трудових відносин визначаються загальнотеоретичним принципом "дозволено все, що не заборонено". Цей

принцип пронизує усі нормативно-правові акти про працю, а також інші визначальні закони незалежної, правової, демократичної держави: Конституцію України [11], Закони України "Про власність" [12], "Про підприємництво" [13], "Про підприємства" [14] тощо. Так, ст.19 Конституції України містить положення, відповідно до якого "ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством". У ст.4 Закону України "Про власність" позначено, що: власник на свій розсуд володіє, користується і розпоряджається належним йому майном; власник має право вчиняти щодо свого майна будь-які дії, котрі не суперечать закону; власник може використовувати майно для здійснення господарської та іншої, не забороненої законом, діяльності, у випадках і в порядку, встановленому законодавчими актами України, діяльність власника може бути обмежено чи припинено, або власника може бути зобов'язано допустити обмежене користування його майном іншими особами. Наприклад, у ст.13 Закону України "Про підприємництво" зазначено, що вилучення державою у підприємця його основних і оборотних фондів та іншого використовуваного ним майна не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавчими актами України. Згідно з ст.10 Закону України "Про підприємства", підприємство володіє, користується та розпоряджається належним йому майном на свій розсуд, вчиняючи щодо нього будь-які дії, які не суперечать чинному законодавству та статуту підприємства.

Виходить, що прийняття нормативних актів чи норм права буде правомірним у всіх випадках, не заборонених законодавством. Водночас, на нашу думку, усі ці правові приписи мають бути спрямовані лише на поліпшення становища суб'єктів трудових правовідносин. Положення учасників трудових відносин не може погіршуватись порівняно з КЗпП України. Це формулювання має бути презумпцією, порушення якої може відбуватись лише у випадках-винятках, чітко встановлених законодавством. Однак і ці винятки повинні знаходитись в межах принципів трудового права. Як зазначає З.К. Симорот, диференційовані норми можуть виходити за межі загальної норми і не є виключно її конкретизацією. Вони самостійно можуть регулювати трудові відносини, якщо ті не врегульовані загальними нормами, які забезпечують єдність. Однак при цьому диференціація не повинна виходити за межі принципів трудового права, його мети, оскільки буде порушено принцип законності правового регулювання [15, с.5-6]. С.О. Іванов також пропонує надавати підприємствам право в окремих випадках приймати локальні норми, які виходять за межі загальних норм [16, с.405].

Отже, йдеться про самостійну диференціацію правового регулювання трудових відносин, яка безпосередньо не випливає з централізованої норми, не є її конкретизацією, а являє собою самостійне правове регулювання трудових відносин. Як правильно підкреслює Р.І. Кондратьєв, необхідність прийняття таких норм диктується тим, що місцеві особливості трудових відносин можуть бути не лише у сфері дії загальних норм, але і за її межами. У по-

дібних випадках юридичною базою прийняття нормативних приписів виступають відповідні правові принципи [17, с.86].

Вбачається, диференціація правового регулювання праці може відбуватись різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права, встановленням додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; шляхом прийняття нормативних актів з питань, не врегульованих у КЗпП України. Підкреслимо, що і конкретизація загальних норм права, і прийняття правових приписів з питань не врегульованих законами про працю, повинні відбуватись в межах дії принципів трудового права. Водночас, диференціація правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин за категоріями працівників здійснюється наступними способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень щодо лише певної групи працівників; прийняття особливих нормативних актів, які поширюються лише на ту чи іншу категорію працівників; шляхом виключення можливості застосування певних загальних норм законодавства про працю до певних категорій працівників. І знову ж таки, включення в загальні законодавчі акти певних спеціальних положень, прийняття особливих правових актів стосовно якоїсь категорії працівників, виключення можливості застосування декотрих загальних правил, повинні здійснюватись в межах принципів трудового права України.

Відповідно до означених способів диференціації правового регулювання суспільно-трудова відносин усі правові норми доцільно поділити на дві групи: загальні норми і спеціальні норми. Останні, у свою чергу, класифікувати на: норми-доповнення, норми-винятки, норми-приспосовування [18, с.138]. Норми-доповнення, норми-винятки і норми-приспосовування є засобами диференціації досліджуваного різновиду правового регулювання. До норм-винятків, наприклад, можна віднести правові положення, які встановлюють ті чи інші обмеження, пов'язані з проходженням державної служби. Наприклад, відповідно до ст.16 Закону України "Про державну службу" - державні службовці не можуть "приймати участь у страйках та здійснювати інші дії, які перешкоджають нормальному функціонуванню державного органу" [19]. Норми-доповнення виступають передусім у ролі норм-супутників загальних правових приписів, закріплених в нормативно-правових актах про працю найманих працівників. Це норми, які, наприклад, встановлюють додаткові пільги чи привілеї державних службовців. Врешті-решт норми-приспосовування - це такі правові приписи, які адаптують загальну норму, зміст загального правила поведінки до певних умов. Приклад такої норми - правові приписи, що регламентують процес розвитку службово-трудова відносин державних службовців в державних органах, підприємствах, установах, організаціях. Таким чином, ми з'ясували особливості способу, шляхи і засоби диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що й надає нам можливість визначити

поняття останнього як обумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин.

Більшому розумінню поняття диференціації правового регулювання праці сприятиме розгляд протилежного поняття – єдності правового регулювання трудових відносин, обумовлена єдністю системи трудового права та єдністю принципів останнього. “Система галузі трудового права – це система взаємозв’язаних, розподілених з науково обгрунтованою класифікацією по інститутах норм трудового права” [20, с.21]. М.І. Бару під системою трудового права розумів внутрішню узгодженість норм галузі права, яка забезпечує єдність цих норм [21, с.29]. А.І. Корольов та Л.С. Явич підкресливали, що єдність правового регулювання забезпечується системою права, тобто внутрішньою його структурою, яка обумовлена характером суспільних відносин [22, с.276]. У свою чергу, в літературі відзначається, що під правовими принципами треба розуміти керівні начала, які відображають єдність, зміст і спрямування розвитку певної системи правових норм [21, с.46]; єдність передбачає спільність принципів, вихідних основоположних позицій [21, с.32]; принципи права, які безпосередньо пов’язують зміст права з його соціальними основами – тими закономірностями суспільного життя, на яких дана правова система побудована і які вона закріплює [23, с.21]. Отже, вся система трудового права пронизується принципами і їм підкоряється – цим забезпечується єдине правове регулювання всіх суспільно-трудова відносин, незалежно від їх групової належності. Імперативність принципів означає їх обов’язковість для кожної правової норми, яка повинна відповідати принципу, а не навпаки. Ті норми права, які суперечать принципам трудового права, повинні бути скасовані у встановленому порядку. Принципи права покликані служити основним критерієм законності і правомірності дій усіх учасників трудових правовідносин.

Безперечно є те, що єдність правового регулювання прямо пов’язана з уніфікацією законодавства про працю. Якщо єдність передбачає різноманітність правового регулювання праці, то уніфікація – досягнення його єдності [21, с.30]. Отож, між єдністю та уніфікацією існує діалектичний зв’язок: уніфікація створює певні умови для наростання елементів єдності системи трудового права і навпаки, єдність передбачає подальшу уніфікацію законодавства про працю. До основних позитивних якостей уніфікації в літературі відносять: вона створює ряд вигідних моментів законодавчого характеру і зменшує об’єм нормативного матеріалу, виключає елементи нормативного дублювання, полегшує вивчення і застосування правових норм; усуває невигірвані випадки диференціації; спрощує нормативний матеріал, робить його більш доступним, забезпечує його однакове застосування [24, с.58]. Такий підхід до розуміння єдності правового регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин дозволяє визначити його поняття, як обумовленість системою і прин-

ципами трудового законодавства загальних правових приписів, покликаних регулювати діяльність усіх суб'єктів трудових правовідносин.

З’ясування сутності й змісту диференціації правового регулювання праці, визначення понять останньої та єдності правового регулювання трудових відносин дозволяє зробити декілька необхідних для подальшого дослідження даної проблеми висновків.

1. Єдність правового регулювання полягає в наявності єдиних підходів держави до регулювання трудових відносин. Вона характеризує загальний рівень регулювання трудових відносин незалежно від їх виду і особливостей, а також від суб'єктного складу. По суті, єдність у правовому регулюванні забезпечує загальний рівень трудових прав державних службовців, який є мінімальним. Це, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпустки. У той же час на базі єдності правового регулювання службово-трудова відносин здійснюється його диференціація.

2. Диференціація правового регулювання трудових відносин здійснюється не лише шляхом конкретизації загальних норм права спеціальними нормами, як то: нормами-доповненнями, нормами-винятками та пристосовуючи ми нормами, але й шляхом прийняття локальних норм з тих питань, які взагалі не врегульовані в централізованому порядку.

3. Питання про рівень, з якого повинна починатися диференціація правового регулювання праці, необхідно вирішувати таким чином. Початковим, загальним потрібно вважати рівень, зафіксований у трудовому законодавстві та насамперед у КЗпП України. Цей нормативний акт уособлює єдність трудового права. Законодавство України про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, організацій та установ незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої незалежності (ст.3 КЗпП України). Для поширення на працівника трудових прав і обов’язків, а також гарантій, передбачених законодавством, достатньо укласти трудовий договір (контракт) з тим чи іншим власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом.

4. Співвідношення єдності і диференціації правового регулювання праці явище непросте і вимагає науково обгрунтованого й практично виваженого підходу. Відсутність у чинному законодавстві про працю, зокрема у КЗпП України, чіткої указівки щодо співвідношення загальних та спеціальних положень ускладнює правозастосовчу практику, створює плутанину, призводить до зниження ефективності регулювання трудових відносин. Цю прогалину в праві необхідно усунути шляхом встановлення у відповідних статтях КЗпП України чітких критеріїв розмежування загальної і спеціальної нормотворчості.

5. Диференціацію правового регулювання праці необхідно проводити у випадках, коли цього вимагає специфіка трудової діяльності певних категорій працівників та обов’язково в межах, встановлених загальними нормами

законодавства про працю. У виключних випадках, якщо умови праці працівників внаслідок проведеної диференціації погіршуються, потрібно на рівні спеціальних нормативно-правових актів передбачати деякі додаткові пільги, привілеї та компенсації

6. Главу першу КЗпП України за назвою "Загальні положення" слід доповнити статтею "Диференціація правового регулювання праці", в якій необхідно визначити поняття даного явища, вказати на межі диференціації та на норми, за допомогою яких вона здійснюється.

7. Назву ст.3 "Регулювання трудових відносин" КЗпП України доцільно перейменувати на "Єдність правового регулювання праці", в якій необхідно визначити поняття означеного явища та засоби, за допомогою яких вона забезпечується, зокрема: принципи трудового права; загальні норми прямої дії, які безпосередньо регулюють загальні норми непрямої дії, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини опосередковано (наприклад, загальні норми рекомендаційного характеру).

8. В ст.9 КЗпП України позначено, що "умови договорів про працю, які погіршують положення працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними". Така її редакція має два недоліки: а) вказано лише на "умови договорів про працю, які погіршують положення працівників", хоча недійсними слід вважати такі норми, що містяться в будь-яких підзаконних нормативно-правових актах; б) вказано лише на одну категорію суб'єктів трудових правовідносин - працівників. Удосконалюючи дану статтю, пропонуємо наступну її редакцію: "Положення підзаконних нормативно-правових актів та умови договорів про працю, які погіршують становище суб'єктів трудових правовідносин порівняно з законодавством України про працю, є недійсними".

ЛІТЕРАТУРА

1. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник. -М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2001. -576 с.
2. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. -К.: Вентурі, 1996 -224 с
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. -Х.: Консум, 1998, -480 с.
4. Чанишева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. -Х.: Одиссей, 1999. -480 с.
5. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под ред. В.В. Жернакова. -Х.: Одиссей, 2000. -624 с.

6. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. -М.: «Дело ЛТД», 1993. -304 с.
7. Толкунова В.Н. Гусов К.Н. Трудовое право России. Учебное пособие. -М.: Юрист, 1996. -448 с
8. Советское трудовое право /Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. -М.: Юрид. лит., 1982. -346 с.
9. Закон України "Про відпустки" від 15.10.1996 р., № 504/96-ВР // ВВР України. -1997. -№ 2. -Ст.4.
10. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. -М.: Юрид. лит., 1982. -200 с.
11. Кодекс законів про працю України // -Харьков: Одиссей, 2003. -160 с.
12. Конституція України // ВВР України. -1996. -№ 30. -Ст.141.
13. Закон України "Про власність" від 07.02.1991 р., № 697-12 // ВВР України. -1991. -№ 20. -Ст.249.
14. Закон України "Про підприємництво" від 07.02.1991 р., № 698-12 // ВВР України. -1991. -№ 14. -Ст.168.
15. Закон України "Про підприємства" від 27.03.1991 р., № 887-12 // ВВР України. -1991. -№ 24. -Ст.272.
16. Симорот З.К. Единство советского законодательства о труде. -К.: Высшая школа, 1988. -273 с.
17. Трудовое право и научно-технический прогресс /Под ред. С.А. Иванова. -М.: Юрид. лит., 1974. -563 с.
18. Кондратьев Р.И. Сочетания централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. -Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. -151 с.
19. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України // Вісник Нац. ун-ту внутрішніх справ. -2003. -№ 21. -С.136-143.
20. Закон України "Про державну службу" від 16.12.1993 р., № 3723-ХІІ // ВВР України. -1993. -№ 52. -Ст.490.
21. Советское трудовое право /Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. -М.: Юрид. лит., 1987. -513 с.
22. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. -1971. -№ 10. -С.28-34.
23. Теория государства и права /Под ред. А.И. Королева, Л.С. Явича. -Л.: Изд-во ЛГУ, 1982. -382 с
24. Колодій А.М. Принципи права України. -К.: Юріном Інтер, 1998. -208 с.
25. Содиков О.Н. Дифференциация и унификация гражданского законодательства // Советское государство и право. -1969. -№ 12. -С.55-62.

Надійшла до редколегії 04.07.2003

КОЛЯДА Т.А. ПОНЯТИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Рассмотрены вопросы усовершенствования общественно-трудовых отношений в Украине в отношении сущности и содержания дифференциации правового регулирования труда.

KOLJADA T.A. CONCEPTS OF DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF WORK

Questions of improvement of public-labor attitudes in Ukraine are considered concerning essence and the contents of differentiation of legal regulation of work.