



Т.А. КОЛЯДА

Національний університет внутрішніх справ

УДК 349.22

ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО І СПЕЦІАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуті засади, методи та особливості правового регулювання трудових відносин відповідно до національного законодавства.

Правові норми, покликані регулювати суспільно-трудові відносини, мають загальний і спеціальний характер. Загальні норми поширюються на усіх працівників, спеціальні - лише на їх окремі категорії. "Виходячи з принципу єдності та диференціації правового регулювання праці, правові норми поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на усіх працівників найманої праці, і спеціальні норми, які стосуються окремих категорій працівників" [1, с.30]. Водночас, спеціальні норми мають неоднорідний за своєю сутністю зміст: деякі з них застосовуються у централізованому порядку, інші - на підприємствах, установах, організаціях, треті - безпосередньо між сторонами трудового договору; отже, спеціальні норми мають централізований, локальний та індивідуально-договірний характер. "Правове регулювання трудових відносин та відносин, що тісно з ними пов'язані, - зазначає О.М. Ярошенко, - має цілу низку специфічних ознак. Для трудового права є характерним поєднання норм, що мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб чи відносин. З одного боку, діють норми загального характеру, що закріплюють правові приписи для усіх без винятку працівників і забезпечують єдність регулювання у вказаному питанні. З іншого боку, існують норми, що враховують особливості праці різних категорій працівників. У цьому схематично і полягає зміст принципу єдності та диференціації. Усе трудове право складає єдину систему, але всередині цієї системи існує розмаїття. Трудове право є єдиним у своїх засадах, підвалинах. Єдність обумовлена єдністю суті, єдністю мети правової політики, єдністю охорони праці, прав працівників, єдністю джерел права тощо.

Єдність правового регулювання не виключає, а, навпаки, припускає диференціацію. Диференціація - це розходження в нормах праці, зумовлені істотними особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, розходженнями в суб'єктах трудових відносин, характером трудових зв'язків, кліма-

тичними умовами і т.п. В основі диференціації лежать стійкі суспільні фактори, що визначають розходження в умовах праці і вимагають відображення в нормах. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення" [2, с.51]. Р.З. Лівшиц доводить, що правове регулювання праці здійснюється централізовано і локально. Критерієм їх розподілу слугує компетенція підприємства "як основної ланки, де створюються матеріальні цінності". Акти, які приймаються вищестоящими стосовно до підприємства органами, вчений вважає централізованими, а акти, що приймаються на підприємстві, - локальними. "При централізованому регулюванні суб'єкти встановлення і застосування правових норм різні, при локальному регулюванні - співпадають" [3, с.4-10].

На нашу думку, централізоване і локальне регулювання - це взаємопов'язані методи регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Їх слід розглядати як в єдності, так і навпаки. Кожний з цих методів має свою специфіку, однак, разом узяті, вони вирішують загальні завдання правового регулювання праці. Від правильного поєднання методів централізованого і локального регулювання, від використання їх відповідно до об'єктивних основ суспільного розвитку, в значній мірі залежить ефективність правового регулювання, реалізація трудовим законодавством його службової ролі. Водночас, методам правового регулювання, їх обґрунтованому й доцільному співвідношенню належать важливе місце в забезпеченні ефективності та високої якості праці. Безперечно, і централізований, і локальний методи правового регулювання не можуть регулювати суспільно-трудові відносини самі по собі - вони це здійснюють за допомогою правових норм: загальних і спеціальних. Централізоване регулювання може здійснюватись лише за допомогою загальних і спеціальних централізованих норм, а локальне - спеціальних локальних та спеціальних індивідуально-договірних. Пояснимо сутність цих норм. Загальні норми містяться здебільшого в Законах України,

і поширюються на всіх без винятку суб'єктів трудових правовідносин; спеціальні централізовані норми містяться в різних нормативно-правових актах, прийнятих поза підприємством, організацією, установою, і поширюються на певну категорію власників (уповноважених ними органів) чи працівників; спеціальні локальні норми приймаються безпосередньо на підприємстві, в установі, організації і діють в межах останніх; спеціальні індивідуально-договірні приймаються сторонами трудового договору і регулюють відносини лише між працівниками та власниками підприємства, установи, організації або уповноваженими ними органами.

Відтак, існує прямий зв'язок між методами правового регулювання і нормами трудового права. Має рацію В.Я. Бурак, зазначаючи, що фактором, який обумовлює існування єдності і диференціації правового регулювання загальних і спеціальних норм, є також метод трудового права [4, с.19]. Метод правового регулювання в теорії права визначається як засіб, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, визначаючи права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу у випадку порушення наданих прав і встановлення обов'язків [5, с.17]. Залежно від виду відносин, які становлять предмет галузі права, а також від зв'язків між суб'єктами відносин, в теорії правового регулювання виділяють два методи правового впливу: метод централізованого, імперативного регулювання; метод децентралізованого регулювання [6, с.26]. Зауважимо, що метод правового регулювання не можна охарактеризувати одним словом, хоча такі спроби в літературі були [7, с.95]. Як правильно зауважує А.І. Процевський, метод трудового права виражає характер взаємовідносин сторін, який впливає на правове становище суб'єктів; характер норм трудового права; порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів [8, с.105]. Проблеми методу трудового права досліджували також й інші вчені, зокрема В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський [9], Р.З. Лівшиць [10, с.336] та інші.

Відмітимо, що на співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин впливають усі характерні особливості методу трудового права. Так, правовий стан суб'єктів трудових правовідносин характеризується різноманітністю. На стадії виникнення правовідносин суб'єкти є рівними. Перебуваючи у правовідношенні, суб'єкти вже не є рівними, а перебувають в підпорядкованості, реалізуючи права та виконуючи обов'язки, які покладені на них як договором, так і законодавством. Тобто, тут спостерігаємо поєднання нормативного і договірного регулювання. Права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, насамперед, встановлюються централізованим законодавством. В той же час, частину своїх повноважень по встановленню прав і обов'язків суб'єктів держава делегувала власникам або уповноваженим ними органам. На державному рівні визначаються основні засади правового регулювання прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. При

цьому, конкретні права і обов'язки встановлюються на локальному рівні з врахуванням специфіки окремих підприємств і виробництв. Сьогодні ми спостерігаємо розширення сфери локального встановлення прав і обов'язків в трудових відносинах. Що ж стосується відносин, тісно пов'язаних із трудовими, то за деякими винятками тут переважає централізоване регулювання. Одним із основних елементів галузевого методу правового регулювання є засоби захисту прав і забезпечення виконання обов'язків, які досягаються за допомогою численних засобів дотримання законності. Сюди можна віднести державний і громадський контроль за дотриманням законодавства про працю, застосування санкцій та порядок розгляду трудових спорів. Звідси, можна сформулювати наступні риси методу трудового права: а) поєднання нормативного і договірного регулювання трудових відносин; б) поєднання централізованого і локально-нормативного встановлення прав і обов'язків суб'єктів; в) застосування спеціальних засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків. Ці риси методу є визначальними для забезпечення єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин, співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. У даному випадку єдність правового регулювання забезпечується загальним чи централізованим законодавством, яким, в першу чергу, є Кодекс законів про працю України [11] та інші акти законодавства. Кодекс визначає основні засади правового регулювання трудових відносин: предмет, методи, мету, суб'єкти, і в загальному регулює відносини по всіх інститутах трудового права. Деталізацію ж правового регулювання суспільно-трудових відносин забезпечує система спеціальних нормативних актів.

Таким чином, провідна роль в правовому регулюванні праці належить методу централізованого правового регулювання. Єдність регулювання досягається за допомогою, головним чином, загальних (централізованих) норм. Тому в трудовому праві важливе місце займають акти централізованого регулювання: Кодекс законів про працю України, Закони України, укази й розпорядження Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази, положення та інструкції Міністерства праці і соціальної політики України. Поряд із цим є багато питань місцевого порядку, які можуть вирішуватись на тих чи інших підприємствах, в установах, організаціях. Вони вирішуються за допомогою локальних та індивідуально-договірних приписів. Природно, за обсягом і значенням локальні та індивідуально-договірні норми поступаються централізованим загальним і спеціальним приписам. Пріоритет централізації в регулюванні праці залишиться і в майбутньому. Однак обійтись без локального та індивідуально-договірного регулювання неможливо: їх роль постійно зростає і зростатиме.

І централізовані, і спеціальні, і локальні нормативно-правові акти – це все джерела трудового права. «Характеристика джерел трудового права з погляду ед-

ності і диференціації норм, що містяться в них, має величезне як теоретичне, так і практичне значення. Сказане обумовлено тим, що єдині норми трудового права розраховані на застосування до "типових" трудових відносин, що з погляду правотворчих органів не вимагають спеціального правового регулювання. Коли ж відносини, які є предметом трудового права мають специфічні ознаки і держава визнає, що загальна норма неспроможна адекватно забезпечити їх регламентацію, на практиці з'являються норми, спрямовані на диференційоване регулювання праці. В цьому полягає механізм диференційованого регулювання відносин у сфері трудового права. Він, як правило, має на меті створення додаткових пільг для окремих категорій працівників, пращо яких не в змозі в повному обсязі регулювати загальні норми трудового права. Вказані працівники, як правило, потребують особливого соціального захисту. Нормативні акти і правової норми, покликані забезпечити диференційоване регулювання трудових відносин, мають особливе соціальне значення. Тому на механізмі і практику їх реалізації компетентні державні органи повинні звертати надзвичайно велику увагу" [2, с.51-52]. Варто відмітити, що диференціація при регулюванні праці може виявлятися на різноманітних рівнях. У будь-яких правових актах можуть міститися як загальні, так і спеціальні приписи. Таким чином, навіть окремо взятий нормативний акт може являти собою сполучення єдності і диференціації. Зокрема, Кодекс законів про працю України, окрім загальних норм містить глави, присвячені правовому регулюванню праці жінок та молоді (відповідно, глави XII та XIII). Самій системі джерел трудового права притаманне сполучення єдності і диференціації правового регулювання.

Взагалі, у науковій та навчальній літературі під джерелом права розуміють нормативні акти, встановлені або санкціоновані державою [12, с.86]. Однак іноді у це поняття вкладають й інший зміст. Йдеться насамперед про ті об'єктивні чинники, які породжують право як соціальне явище. І такими чинниками-джерелами називають матеріальні умови життя суспільства, економічні, політичні та соціальні потреби відповідних соціальних груп населення, які творять право. Іншими словами, йдеться про джерела права в їхньому матеріальному значенні [13, с.37]. Проте, цей аспект поняття джерел права не набув поширення у правничій літературі, спеціально не досліджувався і сьогодні, як видається, взагалі втратив свою актуальність. Тому джерела права розглядають як зовнішню форму функціонування права - ту оболонку, без якої неможливе існування правової норми. Іноді замість поняття "джерело права" вживають термін "форма права", тобто спосіб об'єктивації норм, їх зовнішній вияв, матеріальну фіксацію [14, с.86]. Враховуючи ту обставину, що найбільшого поширення в науці і на практиці набув термін "джерела права", який, як зазначено в літературі, існує протягом багатьох віків і саме його століттями тлумачать та використовують правознавці всіх країн, слід вживати саме його. Цей термін досить зручний, він пока-

зує, що нормативний правовий акт містить правові норми, і з нього, як з джерела, вичерпують відомості про зміст цих норм.

Джерелами трудового права, за визначенням В.І. Смолярчука, є способи виразу норм права, що приймають компетентні на те органи держави за активної участі професійних спілок, і призначені для регулювання умов праці робітників та службовців, а також відносин між органами держави і професійними спілками в процесі регулювання умов праці [15, с.21]. Трудове право, як система правових норм і самостійна галузь права, складається з численних нормативних правових актів: законів, які приймає Верховна Рада, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів, різноманітних відомчих актів, а також локальних норм, що діють у межах конкретних підприємств. З нашої точки зору, до особливостей джерел трудового права слід віднести наступне. 1. У трудовому праві України, крім актів, виданих на державному (централізованому) рівні, широко застосовують локально-правові акти та індивідуально-договірні приписи, які розглядаються та ухвалюються безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях або між сторонами трудового договору. 2. Значне місце серед джерел трудового права належить актам, прийнятим Міністерством праці і соціальної політики України. Правила, положення та інструкції цього Міністерства сприяють правильному та однозначному застосуванню трудового права. 3. Для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів, які мають так званий конститутивний характер. Ці акти самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а передбачають прийняття на їх основі локальних актів, які й виконують регулятивні функції. Наприклад, є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, проте безпосередньо на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок регулюють не ці Типові правила, а прийняті на їх основі правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства. 4. Трудове право має значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин залежно від умов виробництва, кліматичних умов, суб'єктних ознак і соціальних груп працівників. Усі ці особливості джерел трудового права стосуються нормативно-правових актів, які становлять хоч і значну, але не єдину форму зовнішнього виразу норм трудового права.

Крім нормативно-правових актів, для трудового права характерні й інші відомі світовій системі права види зовнішніх форм (джерел) права. І це, як ми вважаємо, ще одна особливість, що відрізняє джерела трудового права від джерел інших галузей права. Мова йдеться про нормативно-правові договори. З прийняттям Закону України "Про колективні договори і угоди" [16] важливе місце серед джерел трудового права зайняли Генеральна, галузеві та регіональні угоди, які укладають між профспілками (їх об'єднаннями), що представляють інтереси найманих працівників, і власниками або їх представниками. Як зазначено в ст.1 даного Закону, "колективний договір,

угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів". Угодами на відповідному рівні (державному, регіональному, галузевому) регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо зайнятості, гарантій оплати праці, розміру прожиткового мінімуму, режиму роботи і відпочинку, умов охорони праці тощо. Після їх підписання сторонами і реєстрації галузевих і регіональних угод у Міністерстві праці і соціальної політики, вони набувають правового характеру і є обов'язковими до виконання для всіх підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Положення Генеральної Угоди діють безпосередньо і поширюються на всіх суб'єктів незалежно від форми власності і господарювання, які перебувають в сфері дії сторін, що підписали угоду. Її норми є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів і укладення угод (договорів) на нижчих рівнях і служать мінімальними гарантіями трудових прав найманих працівників. До актів договірної характеру, що є джерелами трудового права, можна віднести і міжнародні договори. Згідно з ст.2 Конституції України [17] чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. А статтею 8¹ Кодексу законів про працю передбачено, що в тому випадку, коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовують правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Є й інший бік співвідношень загального і спеціального нормативного забезпечення трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Йдеться про поділ спеціальних норм за критерієм їх призначення. Раніше позначалось, що спеціальні норми більшість авторів поділяє на норми-винятки, норми-доповнення та норми-приспосовування [18, с.70; 19, с.111]. Однак, з цього приводу в літературі є й інші погляди. А.Д. Зайкін, Б.К. Бегічев, Н.Г. Александров, Б.Ф. Хрустальов до спеціальних норм також відносять і четверту групу норм, у якості яких вчені називають правові приписи. Вони, на їх думку, встановлюють підвищену відповідальність для відповідних категорій працівників, наприклад, додаткові підстави припинення трудового договору певних категорій працівників за тих чи інших умов, особливий порядок визначення шкоди, заподіяної працівником у процесі виконання своїх функціональних або посадових обов'язків [20, с.99-100; 21, с.98-99]. Крім того, Л.А. Сироватська відносить до спеціальних норм норми, які встановлюють "більш суворі заходи дисциплінарної і матеріальної відповідальності та спрощені підстави припинення трудового договору" [22, с.41]. Погоджуємось з М.І. Іншиним у тому, що такий різнобіч у розумінні вченими спеціальних норм не

сприяє єдності теоретичної думки та практичної діяльності в цій сфері. Саме тому під час аналізу таких відносин слід застосовувати найбільш доцільну й обгрунтовану класифікацію правових норм.

Поширеним різновидом правових норм в диференціації правового регулювання сьогодні є норми-доповнення, які розуміються більшістю юристів як норми, що встановлюють додаткові пільги, переваги [23, с.351]. Таке значення норм-доповнень не важко пояснити, адже основне призначення диференціації полягає у тому, щоб наблизити правове регулювання до конкретних працівників, які володіють специфічними особистими ознаками та працюють у різних умовах. Оскільки таке регулювання враховує додаткові фактори порівняно з тими, що віддзеркалені загальними правовими нормами, воно здійснюється, як правило, за більш пільгових умов, бо диференціацію трудового права часто зводять до встановлення різних переваг для тих чи інших категорій працівників. У зв'язку з цим не можна погодитися з позицією деяких авторів, які зводять зміст диференціації до спрощеної схеми, згідно з якою спеціальний закон завжди скасовує дію загального закону [24, с.48]. Про таке виявлення диференціації правового регулювання згадують Б.К. Бегічев та М.Г. Александров. За їх думкою, "спеціальні норми, передбачаючи додаткові права чи обов'язки, конкретизацію загальних правил або винятки з них, тим самим припиняють (відмінюють) дію загальних норм щодо відповідної категорії робітників і службовців. При цьому спеціальні норми зберігають юридичну силу при зміні загальних норм про працю, якщо інше прямо не передбачене законом [20, с.100].

У деяких випадках для трудового права характерною є дія спеціальних правових норм поряд із загальними. У цих спеціальних нормах встановлюються додаткові пільги, застосування яких не виключає, а передбачає поширення на відповідних суб'єктів трудових правовідносин загальних правових гарантій [25, с.7]. З огляду на означене доречним вважається наступне судження. Під час диференціації правового регулювання трудових відносин за допомогою норм-доповнень останні діють поряд із загальними нормами. Якщо регламентація відбувається за допомогою норм-винятків, то це означає, що положення загальних норм трудового законодавства не діють. Тут спрацьовує правило: спеціальна норма виключає дію загальної правової норми. У випадку, коли ми вживаємо словосполучення "норма-приспосовування", то останнє немовби припускає певну трансформацію, пристосування загальної норми до тих чи інших конкретних обставин. За допомогою норм-приспосовування забезпечується, зберігається співвідношення загальної і спеціальної норми, будь-то норма-доповнення чи норма-винятки. Такий аналіз диференціації правового регулювання трудових відносин дозволяє скласти наступну класифікацію правових норм: загальні норми та група спеціальних норм, яка охоплює щільно взаємодіючі між собою норми-доповнення; норми-винятки і норми-приспосовування.

Вбачається, що застосування такої уніфікованої класифікації якнайкраще сприятиме усуненню протиріч в правовому регулюванні процесу праці в різних галузях суспільного виробництва, встановленню додаткових гарантій та пільг тим чи іншим категоріям найманих працівників

ЛІТЕРАТУРА

1. Лавриненко О.В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: Дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05. –Х., 1998. –179 с.
2. Ярошенко О.М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. /За ред. В.С. Венедиктова. –Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. –С.51-55.
3. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. –М.: Наука, 1989. –191 с.
4. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: Дис...канд. юрид. наук: 12.00.05. –Львів, 1999. –180 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. –К.: Вентурі, 1996. –224 с.
6. Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Первалова. –М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. –570 с.
7. Витченко А.П. Метод правового регулювання соціалістических трудових отношений. –М.: Юрид. лит., 1974. –161 с.
8. Процевский А.И. Метод правового регулювання трудових отношений. –М.: Юрид. лит., 1972. –288 с.
9. Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки // Советское государство и право. –1989. –№ 4. –С.71-80.
10. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Проблемы перестройки законодательства о труде // Советское законодательство (пути перестройки) /Под ред. А.В. Мицкевича, А.С. Пигалкина. –М.: Юрид. лит., 1989. –431 с.
11. Кодекс законів про працю України // ВВР України. –1971. –№ 50. –Ст.375.
12. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. –Львів: Видавничий центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. –214 с.
13. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. –М.: Юрид. лит., 1998. –488 с.
14. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. –К.: Юрінком Інтер, 1994. –421 с.
15. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. –М.: Юрид. лит., 1978. –158 с.
16. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 р., № 3356-ХІІ // ВВР України. –1993. –№ 36. –Ст.361.
17. Конституція України // ВВР України. –1996. –№ 30. –Ст.141.
18. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смоленчук В.И. Проблемы общей части трудового права // Правоведение. –1980. –№ 2. –С.70-75.
19. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. –М.: Госюриздат, 1963. –254 с.
20. Советское трудовое право /Под ред. А.Д. Зайкина. –М.: Юрид. лит., 1979. –582 с.
21. Советское трудовое право /Под ред. Б.К. Бегичева. –М.: Юрид. лит., 1985. –242 с.
22. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. –1996. –№ 7. –С.75-82.
23. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2003. –№ 21. –С.136-143.
24. Бару Н.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. –1971. –№ 10. –С.28-34.
25. Лавриненко О.В. Исполнительная власть: конкурс при принятии на работу // Бизнес-Информ. –1996. –№ 3. –С.7-10.

Надійшла до редколегії 21.11.2003

КОЛЯДА Т.А. О СООТНОШЕНИИ ОБЩЕГО И СПЕЦИАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассмотрены основы, методы и особенности правового регулирования трудовых отношений в соответствии с национальным законодательством.

KOLJADA T.A. ABOUT THE PARITY OF THE GENERAL AND SPECIAL NORMATIVE MAINTENANCE OF LABOR RELATIONS

Bases, methods and features of legal regulation of labor relations are considered according to the national legislation.

08386 - передплатний індекс наукового журналу “Право і безпека” на 2004 рік