

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2023.2/08>

Скоробагатько А.В.

Національний університет «Одеська морська академія»

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ: ГЕНЕЗА НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ

У статті проведено дослідження генези теоретичної думки щодо правових категорій єдності та диференціація у трудовому праві з урахуванням становлення даної галузі права в Україні. З'ясовано, що застосування цих категорій в регулюванні трудових відносин відбувалося еволюційно і має тривалу історію. Категорії єдності і диференціація, досліджувалися вченими і застосовувалися законодавцем на всіх етапах формування трудового права і залишаються актуальними на сучасному етапі.

Дослідження єдності й диференціації в правовому регулюванні трудових відносин мають певну періодичність: перші наукові публікації відносяться до останніх десятиліть XIX – початку XX сторіч, подальші напрацювання відбулися в перші післяреволюційні роки, вагомий внесок у розвиток диференційованого підходу в регулюванні трудових відносин було зроблено в середині минулого століття (40–50 рр.), подальший розвиток дослідження єдності й диференціації набули у 60–80-ті рр. минулого століття, з набуттям Україною незалежності проблеми єдності й диференціації також активно вивчаються представниками національної науки трудового права.

Зазначено, що диференціація правового регулювання трудових правовідносин є об'єктивним і одним із важливих принципів трудового законодавства, вона сприяє якісному врегулюванню трудових відносин, а досягнення оптимальних результатів у трудовій сфері можливе при взаємодії єдності та диференціації як важливих елементів правового регулювання. Аргументовано, що поряд з єдиними підходами в регулюванні трудових відносин, має місце значна диференціація як за об'єктивними, так і суб'єктивними ознаками.

Зроблено висновок, що на сучасному етапі не відмовляючись від диференціації, необхідно вийти на шлях уніфікації умов регулювання трудових відносин, затвердивши єдиний нормативний акт. Реформування трудового законодавства має завершитися прийняттям нового Трудового кодексу України, який би увібрав найважливіші норми і на найвищому рівні врегулював усю сукупність трудових відносин та сприяв забезпеченню соціальної справедливості у сфері праці.

Ключові слова: *трудове законодавство, норми права, єдність та диференціація, регулювання трудових правовідносин.*

Постановка проблеми. В реаліях війни, в нових соціально-економічних умовах господарювання, перед галузевою наукою трудового права постало ряд загальних теоретичних питань, пов'язаних з формуванням сучасного трудового законодавства. Залишається актуальним питання щодо оцінки таких важливих правових категорій у трудовому праві, як єдність та диференціація. Слушно зауважити, що, з часу виокремлення трудового права у самостійну галузь, дослідженню єдності та диференціації правового регулювання

трудових відносин представниками галузевої науки приділялася увага, але не всі питання висвітлені достатньо. Не одержали належного обґрунтування питання диференціації правових норм, й в теорії держави і права.

За час воєнного стану трудове законодавство зазнало суттєвих змін. Тільки до КЗпПУ було внесено більше десяти нових положень щодо врегулювання трудових відносин, набули нової суті окремі критерії диференціації. Тому роль взаємодії єдності та диференціації у регулюванні трудо-

вих правовідносин являють значний інтерес як об'єкт пізнання, зокрема генеза теоретичних підходів до розуміння цих категорій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Якщо заглибитися в історію питання, яке досліджується, то необхідно наголосити, що аналіз наукових праць вчених підтверджує, що історія розвитку законодавства насичена уточненнями та вдосконаленнями, єдністю та диференціацією норм права. Це в повній мірі відноситься до всіх галузей права.

Не применшуючи значення досліджень правових категорій єдність та диференціація в інших галузях права, слід наголосити, що ці правові категорії як у минулому, так і в теперішній час, активно розроблялися фахівцями галузевої науки трудового права. У різні періоди становлення науки трудового права проблеми єдності та диференціації досліджували такі вчені, як В.М. Догадов, С.Л. Робінович-Захарін, М.Г. Александров, М.Й. Бару, Р.І. Кондратьєв, О.І. Процевський, З.К. Симорот. Нині активно взаємодію цих правових категорій у регулюванні трудових відносин активно досліджують В.Я. Бурак, М.І. Іншин, Т.А. Коляда, С.С. Лукаш, С.В. Попов, Н.М. Хуторян, Н.Ю. Щербюк, О.М. Ярошенко та ін. Певним чином підтверджують вище зазначену нами тезу слова Т.В. Колеснік-Омельченко, що саме фахівцям у галузі трудового права належать найбільш ґрунтовні розробки явища єдності та диференціації [1].

Метою статті є дослідження теоретичних поглядів вчених на явища єдності та диференціація у трудовому праві, визначення їх ролі у правовому регулюванні трудових відносин в Україні та їх впливу на формування трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Ефективність будь-яких правових норм визначається можливістю адекватно відображати обставини суспільної дійсності. У трудовому праві цьому сприяє диференціація правового регулювання трудових відносин, тобто закріплення спеціальних норм, що відображають особливості певних суб'єктів чи кола відносин [2, с. 187].

Слід зазначити, що диференціація з самого початку його зародження була властива трудовому праву. Ще в кінці XIX на початку XX століття трудові відносини окремих категорій найманих працівників регулювалися десятками нормативно-правових актів, як на рівні законів, так і відомчих актів. Звичайно, в умовах розвитку капіталістичних відносин, стрімкого зростання кількості

найманих працівників наявність такої кількості нормативних актів не сприяла чіткому врегулюванню соціально-трудової сфери. Зауважимо, що через 100 років подібна ситуація в регулюванні трудових відносин, повторюється і в незалежній українській державі, а тривале неприйняття законодавцем нового Трудового кодексу України, певна річ, не сприяє належному врегулюванню відносин у сфері праці [3, с. 48].

Перші наукові публікації, в яких розглядалися питання єдності й диференціації в правовому регулюванні трудових відносин відносяться на останні десятиліття XIX сторіччя – початок XX сторіччя. А першими науковцями, які в тій чи іншій мірі досліджували зазначені проблеми, були вже відомі на той час вчені І.С. Войтинський, В.М. Догадов, П.Д. Камінська, Л.С. Таль. Ці науковці стояли у витоків становлення нової галузі права – трудового права.

Аналіз правових норм дореволюційних нормативних актів, дає нам підстави стверджувати, що вже у фабрично-трудоному законодавстві¹ застосовувалося диференційоване регулювання, визначилась низка критеріїв диференціації. Першими і головними критеріями диференціації трудових відносин, які знайшли широке відображення у нормативних актах, були умови праці та підстави, які визначалися фізіологічними особливостями організму працівника (зокрема, виділялося регулювання праці малолітніх і підлітків), а також мало місце особливе правове регулювання праці жінок. Така диференціація проявлялася в забороні використання їх на роботах із важкими та шкідливими умовами праці чи забороні залучення їх до підземних робіт. Важливо, що визначені у цей період критерії диференціації, такі як статеві-кові особливості організму працівника та умови праці залишилися незмінними до цього часу. Ці критерії збереглися й у подальші періоди становлення і розвитку трудового законодавства та знайшли подальше теоретичне обґрунтування в багатьох наукових працях, що підтверджує їх стійкість і доцільність застосування.

Активізація дослідження ролі єдності й диференціації у регулюванні трудових відносин відбулася в перші післяреволюційні роки. Цей період характеризувався інтенсивним прийняттям різноманітних нормативних актів, в норах яких широко застосовувалася диференціація. На цьому

¹ Фабрично-трудоное законодавство сформувалося в царській Росії у досить короткий термін, з 1882 року по 1903 рік. У цей період було прийнято дев'ять законів, що стали основою промислового (робітничого) права.

етапі питання єдності й диференціації в регулюванні трудових відносин активно досліджувалися вже згаданими раніше вченими: В.М. Догадовим і П.Д. Камінською. Зокрема, В.М. Догадов досліджував трудові відносини, в яких суб'єктами виступали різні категорії працівників, при цьому він переконливо аргументував необхідність застосування диференційованого підходу в регулюванні їх праці. Факт застосування диференціації у чинному на той час законодавстві підтверджувала в своїх дослідженнях і П.Д. Камінська. Вона займала практично таку ж саму позицію щодо застосування диференціації у трудових відносинах як і В.М. Догадов, наголошуючи, що наявність різноманітності умов праці вимагає спеціального регламентування. Вчена констатувала увагу на закономірності галузевої диференціації.

У цей же часовий відрізок І.С. Войтинським і Л.С. Талем більш активно поширювалася ідея єдності у правовому регулюванні трудових відносин, а саме, єдність мала проявлятися через встановлення загальних стандартів робочого часу та часу відпочинку, єдиних підходів до нарахування заробітної плати. Погляди цих вчених, на нашу думку, дещо односторонньо відображають тенденцію розвитку трудового законодавства на початку минулого сторіччя, оскільки вже на цьому етапі законодавство, що регулювало трудові відносини й відносини соціального страхування, розвивалося у тісному поєднанні єдності й диференціації. Підтвердженням висловленої нами думки свідчить те, що застосування єдності й диференціації в регулюванні соціально-трудо-вих відносин знайшло закріплення в нормах перших трудових кодексів.

Прийнятий 19 листопада 1922 р. Кодекс законів про працю закріпив соціальне страхування на всіх осіб найманої праці, незалежно від місця роботи, характеру й тривалості способів розрахунку з працівниками. Соцстрахування охоплювало надання: лікарської допомоги; допомоги по безробіттю; додаткової допомоги; допомоги по інвалідності; допомоги членам сім'ї трудящих за наймом у разі смерті або безвісної відсутності їх годувальника [4]. Важливо відзначити, що страхові внески до фонду соцстраху вносилися наймодавцями, заборонялися будь-які обкладення і вирахування із заробітної плати працівників на проведення їх соцстрахування.

Аналіз наукових праць підтверджує, що в науці трудового права диференціація праці працівників спочатку досліджувалася тільки як диференціація, заснована на об'єктивних факторах (особли-

вості окремих галузей народного господарства, нерівні кліматичні умови тощо). Об'єктивні критерії безперечно мали місце й сприяли диференційованому регулюванню трудових відносин, але необхідно визнати ще й той факт, що в цей час застосовувалися також і критерії суб'єктивної диференціації, оскільки законодавцем враховувалися фізіологічні особливості організму малолітніх, підлітків і жінок, вік, стать, а також мало місце застосування класового підходу в регулюванні трудових відносин. Визначені на цьому етапі критерії диференціації: робота на важких, небезпечних і шкідливих виробництвах, галузь застосування найманої праці, професійна приналежність, місце виконання роботи, стать та вік працівників дістали подальшого розвитку і в наступні періоди становлення науки трудового права.

У післявоєнний період нові теоретичні розробки поєднання єдності й диференціації в регулюванні трудових правовідносин мали місце у працях М.Г. Александрова, Ф.М. Левіант, А.Є. Пашерстніка, С.Л. Рабінович-Захаріна. Зокрема, Так, М.Г. Александров наголошував на єдності трудового права як галузі, що регулює, незалежно від сфери застосування праці, трудові відносини всіх громадян. У ґрунтовних дослідженнях із зазначеної проблематики, які проводила Ф.М. Левіант, також вказувалося на єдність трудового права як його важливу особливість. Разом з тим вчена відзначає, що єдність принципів організації праці й трудових відносин не виключає диференціацію та дає, на наш погляд, досить широке і змістовне визначення цієї дефініції. А.Є. Пашерстник у своїх працях довів наявність галузевого критерію диференціації в трудовому праві Вчений також наголошував, що єдність трудового права не лише не суперечить диференціації правового регулювання, але навпаки – передбачає його. Важливо відзначити, що в цей же період Я.А. Карасьов і Г.І. Гуляєв, досліджуючи принципи трудового права, зробили спробу зв'язати єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці з галузевими принципами.

Аналіз юридичної літератури підтверджує, що подальший розвиток дослідження єдності й диференціації набули у 60–80-ті роки минулого століття. Зокрема значний внесок у розв'язання теоретичних і практичних проблем єдності й диференціації у трудовому праві внесли науковці: М.Й. Бару, Б.К. Бегичев, С.О. Іванова, Р.З. Лівшиць, Р.І. Кондратьєв, Ю.П. Орловський, О.І. Процевський, І.О. Снігірьова, З.К. Симорот, В.М. Толкунова, О.І. Шебанова та інші відомі

науковці, які послідовно вивчали дану проблему в галузевій науці. Необхідно зауважити, що їх дослідження хоч і були проведені на основі аналізу вже неіснуючого законодавства, проте не втратили своєї актуальності й в умовах формування сучасної правової системи, і, певна річ, їх наукові надбання цінні для розвитку теорії національного трудового права.

Чітку наукову позицію на досліджувані правові категорії висловлював М.Й. Бару. Він неодноразово відзначав важливість єдності й диференціації в регулюванні правових відносин. Більше того, за свідченням цього вченого, деталізація й конкретизація єдиних основоположних принципів трудового права досягається шляхом диференціації, що проявляється у врахуванні особливостей тих чи інших відносин у цілому чи особливостей окремих сторін і рис цих відносин.

У свою чергу, Ю.П. Орловський, підкреслюючи особливе значення проблеми єдності й диференціації для трудового права, більше уваги звертає на диференційоване регулювання трудових відносин. Утім, науковець приходиться до висновку, що диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання. І.О. Снігірьова звертає увагу на відмінності в нормах трудового права по галузевому критерію. При цьому, вчена розглядає єдність і диференціацію як дві складові одного явища, у зв'язку з чим пояснює їх нерозривний зв'язок. Слід зазначити, що дослідниця також аргументовано доводить необхідність уніфікації (інтеграції) правового регулювання.

З часом співзвучну думку щодо значення і взаємодії дефініцій, що аналізуються сформулював відомий український правознавець З.К. Симорот. Аргументуючи об'єктивну необхідність диференціації і єдності трудового права вчений відзначає, що єдність і диференціація не тільки не протиставляються одне одному, а між ними існує взаємозв'язок, який полягає в тому, що диференціація законодавства про працю мислиться лише в межах його єдності. Висловлена точка зору, безперечно є переконливою і є актуальною в умовах творення в Україні нового трудового законодавства.

З кінця 60-х років минулого століття наряду з дослідженнями об'єктивних критеріїв диференціації вчені-юристи все більше уваги стали приділяти суб'єктивним критеріям диференціації. У трудовому законодавстві того періоду діяли норми, в яких закріплювалися підвищені гарантії для жінок, проявлялася турбота про функцію

материнства, яку виконує жінка. Враховуючи цей фактор, В.М. Толкунова виділяє серед критеріїв диференціації фізіологічні особливості організму жінок. О.І. Шебанова вказує на особливості правового регулювання праці молоді і визначає критерієм диференціації статеві особливості працівника².

Отже, аналіз поглядів вчених підтверджує, що питання єдності регулювання трудових відносин розглядалися вченими, як правило, в діалектичному зв'язку з диференціацією без протиставлення одне одному. У змісті норм трудового права знайшли відображення відмінності у фізіологічних властивостях організму працівника, в умовах праці, умовах життя в різних районах країни, характері трудового зв'язку працівника з підприємством, вагомості галузей народного господарства й виду трудової діяльності. Необхідно відзначити, що науковцями постійно відстоювалася точка зору про виділення в самостійний вид такого критерію диференціації норм трудового права, як умови праці.

Зважаючи на вищевикладене, можна зробити узагальнення, що з середини 70-х років XX століття всі критерії диференціації правового регулювання підрозділяються більшістю вчених на дві групи: 1) обумовлені об'єктивними умовами праці, тобто обставинами, пов'язаними із зовнішніми об'єктивними факторами процесу праці (об'єктивна диференціація); 2) обумовлені суб'єктивними особливостями, що враховують властивості, які характеризують суб'єкта трудового права (суб'єктна диференціація). Також очевидним є той факт, що суб'єктна диференціація, порівняно з об'єктивною диференціацією, більш мобільна, оскільки, як вірно стверджує А.М. Апанасенко, її існування обумовлено природними властивостями (стать, вік, фізіологічні особливості, стан здоров'я) самої особистості, тобто організму працівника. Зміна зазначених властивостей відбувається, як правило, незалежно від самої особистості [5, с. 394].

У наукових публікаціях вченими постійно висловлюються думки, що єдність і диференціація законодавства при регулюванні правових відносин взаємодіють і, як правило, знаходяться в діалектичному зв'язку (така позиція є домінуючою), проте, зустрічаються й відмінні точки зору щодо правової сутності цих дефініцій. Є автори, які вважають їх особливістю методу правового

² Див. більш детально Скоробагатько А.В. Єдність та диференціація правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: монографія. К.: «Освіта України», 2019. С. 50-60.

регулювання. Другі вчені вважають, що диференціація це – принцип правового регулювання трудових відносин. Болгарська вчена К.І. Средкова відзначає, що єдність і диференціація – загальна характеристика й принцип законодавства у відносинах у сфері праці й відносинах по соціальному страхуванню.

Положення, що єдність і диференціація однаково притаманні трудовому праву і знаходяться в нерозривному зв'язку, завжди мало своїх прихильників серед представників сучасної національної науки трудового права, зокрема, це такі відомі українські вчені-трудовики, як: А.М. Апанасенко, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші. Всебічно взаємодію цих правових категорій аналізували у монографічних і дисертаційних дослідженнях В.Я. Бурак, М.І. Іншин, Т.А. Коляда, С.С. Лукаш, Д.Д. Попов, Н.Ю. Щербюк, О.М. Ярошенко. Віддаючи належне науковим висновкам цих вчених, ми проаналізуємо тільки окремі наукові публікації.

Так, на думку професора О.М. Ярошенка, правове регламентування праці характеризується нерозривним зв'язком двох його сторін – диференціації й єдності. Перша сприяє єдності правового регулювання трудових відносин, а друга створює умови для диференціації правового регулювання праці. Такий зв'язок не тільки передбачає взаємне протиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності [6, с. 236-237].

У свою чергу, Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна, досліджуючи питання диференційованого регулювання правовідносин, констатують, що в співвідношенні загальних та спеціальних норм виражається єдність, а диференціація – в спеціальних. Вчені доводять, що загальні норми обов'язкові для усіх учасників суспільно-трудова відносин і можуть змінюватися 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 [7, с. 55].

Подібну позицію займає й професор В.В. Жернаков, зауважуючи, що для трудового права України є характерним поєднання загальних норм, що мають загальну схему 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 [8, с. 42]. Така

ж позиція підтримується Т.А. Колядою. Вона переконливо доводить, що для забезпечення мети права, для забезпечення належного правового регулювання необхідні і єдність, і диференціація. Як єдність не може існувати без диференціації, так і диференціація втрачає зміст без єдності [9, с. 306].

Положення про взаємодію єдності й диференціації розвиваються і в дослідженнях В.Я. Бурака, який доводить, що єдність у цілому основних принципів правового регулювання відносин сфери праці і загальних норм права не виключає диференціації, тобто відмінностей і багатоманітності засобів правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників. Навпаки, законодавець до першого додає друге, щоб у всіх працівників були рівні можливості в реалізації їх трудових прав, оскільки в праці на виробництві зайняті різні категорії працівників [10, с. 316-324].

М.І. Іншин висловлює думку, що диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності у порівнянні з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працівників. Більш того, за деякими винятками сама диференціація виправдана саме тому, що вона спрямована на встановлення такої соціальної рівності, яка вище за рівень, визначений принципом рівноправ'я [11, с. 170].

Характеризуючи специфіку диференціації в трудовому законодавстві В.М. Дудін наголошує, що перевагою Кодексу законів про працю України є встановлення широких пільг для соціально-вразливих категорій працівників: неповнолітніх, матерів, працівників з інвалідністю та осіб, які навчаються. Незначні винятки прописані для працівників, найнятих за особливими видами трудових договорів. Укласти строковий трудовий договір (контракт) доволі складно, а найбільш гнучкі форми зайнятості (0-годинний робочий час, поділ роботою) і взагалі законодавству не відомі. Застосування особливих форм організації робочого часу (підсумований облік робочого часу, ненормований робочий час) потребує згоди профспілки. Диференціація на підставі локальних нормативних актів має дуже вузькі рамки й можлива лише у бік покращення становища працівника. Сутність диференціації полягає у тому, що погіршення становища будь-якої групи суб'єктів можливе за виняткових умов [2, с. 187-188].

Необхідно відзначити, що сформовані вченими точки зору цілком підтверджують судження, що питання єдності і диференціації представниками науки трудового права розглядаються

в їх взаємозв'язку і взаємодії, без протиставлення одне одному. Саме до такого висновку приводить нас аналіз наукових праць як вчених радянської школи трудового права, так і сучасних науковців.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Знання історії розвитку наукової думки дозволяє пізнати шлях, яким вона йшла до сучасного розуміння правових категорій єдності й диференціації, до визначення їх ролі в регулюванні правовідносин у сфері праці. Застосування єдності і диференціації в регулюванні трудових відносин має тривалу історію, ці категорії застосовувалися на всіх етапах формування трудового законодавства і залишаються актуальними на сучасному етапі. Виходячи з аналізу наукових праць і чинного трудового законодавства, можемо говорити про два блоки критеріїв диференціації у трудовому праві: перший блок – це об'єктивні підстави диференціації (об'єктивна диференціація), другий – суб'єктивні особливості диференціації (суб'єктивна диференціація)

Розуміння тенденцій і закономірностей застосування єдності та диференціації у трудовому праві є важливим і необхідним для прогнозування і визначення шляхів подальшого вдосконалення трудового законодавства. Тільки у взаємодії єдності й диференціації як важливих елементів правового регулювання можливе досягнення оптимального регулювання трудових відносин, адже єдність правового регулювання не виключає, а навпаки, передбачає диференціацію.

Мета досягається застосуванням як загальних правових норм, в яких виражається єдність, так і спеціальних норм, які закріплюють диференціацію, враховуючи специфіку окремих суб'єктів трудових відносин, а, як наслідок, отримуємо – досягнення більш дієвого й результативного використання кожної з досліджуваних правових категорій.

Єдність та диференціація правового регулювання відносин у сфері праці є однією з невід'ємних особливостей трудового права. У наукових працях, як представників радянської школи права, так і представників сучасної науки трудового права, наявна певна аналогія поглядів на розуміння ролі єдності і диференціації у регулюванні трудових відносин, яка зводиться до того, що ефективне регулювання цих відносин можливе тільки в їх взаємодії, адже єдність правового регулювання не виключає, а навпаки, передбачає диференціацію, вони існують, в діалектичному зв'язку без протиставлення одне одному.

Диференціація правового регулювання трудових відносин є обґрунтованим, об'єктивним і важливим принципом трудового законодавства, який не суперечить принципу рівності. У ряді випадків, диференціація об'єктивно необхідна з метою вирівнювання можливостей різних груп працівників. Вона не повинна бути завеликою, не перетворюватися у привілеї, негативна диференціація повинна компенсуватися наданням пільг або гарантій.

Список літератури:

1. Колеснік-Омельченко Т.В. Співвідношення єдності та диференціації в законодавстві про пенсійне забезпечення. *Форум права*. 2010. № 4. С. 487–492 URL: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2010-4/10ktvppz.pdf>
2. Дудін В.М. Узагальнити відмінне: диференціація правового регулювання трудових відносин в Україні та країнах ЄС // *Часопис Київського університету права* • 2018/4. С.187-191.
3. Скоробагатько А.В. Єдність та диференціація правового регулювання пенсійного забезпечення в Україні: монографія. К.: «Освіта України», 2019. 580 с.
4. Кодекс законів о труде УССР. СУ УССР.1922. № 52. Ст.751.
5. Апанасенко А.М. До питання про підстави диференціації правового регулювання соціально-трудових відносин. *Держава і право*. Серія: Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць. Вип. 44. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2009. С. 391-396.
6. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
7. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України. Харків: Одиссей, 1999. 480 с.
8. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / под ред. Жернакова В.В. Харьков: Одиссей, 2000. 624 с.
9. Коляда Т.А. Сучасні підходи до визначення єдності та диференціації правового регулювання суспільних відносин. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р.) / за ред. д-ра юрид. наук, проф. Венедиктова В.С. Харків: НУВС, 2004. С. 305-308.
10. Бурак В. Єдність правового регулювання і уніфікація в трудовому праві. *Вісник Львівського ун-та*. Серія: Юридична. Львів: ЛДУ, 2000. Вип. 35. С.316-324.
11. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні. Харків: НУВС, 2004. 337 с.

**Skorobahatko A.V. UNITY AND DIFFERENTIATION IN LABOR LAW OF UKRAINE:
GENESIS OF SCIENTIFIC VIEWS**

The article researches the genesis of the theoretical opinion regarding the legal categories of unity and differentiation in labor law, taking into account the formation of this branch of law in Ukraine. It was found that the application of these categories in the regulation of labor relations took place evolutionarily and has a long history. The categories of unity and differentiation were studied by scientists and applied by legislator at all stages of the formation of labor law and remain relevant at the present stage.

The investigation of unity and differentiation in the legal regulation of labor relations has a certain periodicity: the first scientific publications refer to the last decades of the 19th and the beginning of the 20th centuries, further researches took place in the first post-revolutionary years, a significant contribution to the development of a differentiated approach in the regulation of labor relations was made in the middle of the last century (40–50 years), further development of the study of unity and differentiation took place in the 60–80s of the last century, with the acquisition of independence by Ukraine, the problems of unity and differentiation are also actively studied by representatives of the national science of labor law.

It is noted that the differentiation of the legal regulation of labor relations is objective and one of the important principles of labor legislation, it contributes to the qualitative regulation of labor relations, and the achievement of optimal results in the labor sphere is possible with the interaction of unity and differentiation as important elements of legal regulation. It is argued that along with uniform approaches to the regulation of labor relations, there is significant differentiation on both objective and subjective features.

It was concluded that at the current stage, without giving up on differentiation, it is necessary to start the path of unification of the terms of regulation of labor relations by approving a single normative act. The reform of the labor legislation should end with the assumption of the new Labor Code of Ukraine, which would incorporate the most important norms and regulate the entire set of relations at the highest level and contribute to ensuring social justice in the labor sphere.

Key words: labor legislation, legal norms, unity and differentiation, regulation of labor relations.