

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-236-242>

## СУТНІСТЬ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

*Петрусьок Р. М.*

## THE ESSENCE OF UNITY AND DIFFERENTIATION OF THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS OF EMPLOYEES IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

*Petrusiuk R.M.*

*Дослідження єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин слід віднести до однієї із найбільш фундаментальних теоретико-практичних проблем трудового права. Не є винятком також і дослідження єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі, адже воно дозволить висвітлити зазначений класичний принцип правового регулювання трудових відносин у його конкретному прикладному вимірі, виявити специфічні риси його прояву саме у зазначеній сфері, таким чином, удосконаливши розуміння його сутності та призначення.*

*Метою статті є з'ясування сутності єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі.*

*У статті розкрито особливості науково-теоретичних підходів до визначення сутності єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин як загального принципу трудового права. Зроблено висновок про те, що принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин як ніякий інший відіграє важливу роль у забезпеченні рівності прав і свобод громадян. Надалі запропоновано розглядати сутність єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі як: правовий принцип (ключову засаду, відправну ідею) трудового права, а також правового регулювання; як напрям (тенденцію) конструювання правового матеріалу, яким забезпечується правове регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі; як сукупність засобів та прийомів упорядкування нормативного матеріалу, яким регулюється трудові відносини працівників будівельної галузі; інструмент підвищення гарантій реалізації трудових прав працівників будівельної галузі. Зауважено, що найбільш загальноприйнятим та універсальним є перший із запропонованих підходів, за яким єдність та диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі слід визначити як відправна ідея та керівна засада, незаперечна вимога до правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі.*

***Ключові слова:** трудові відносини, працівники будівельної галузі, принцип правового регулювання, єдність та диференціація, засоби та прийоми правового регулювання, принцип рівності*

**Постановка проблеми.** Дослідження до однієї із найбільш фундаментальних єдності та диференціації правового теоретико-практичних проблем трудового регулювання трудових відносин слід віднести права. Проникненням у сутність зазначених



двох різноспрямованих, проте нерозривно пов'язаних у діалектичній єдності, тенденцій правового регулювання займалася ціла низка дослідників у галузі трудового права та права соціального забезпечення. У ході усіх досліджень науковці постійно поглиблюють усвідомлення важливості застосування зазначеного принципу правового регулювання у трудовому праві, доповнюють визначення змісту та особливостей єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин різних категорій працівників.

Попри те, що висвітлення зазначеного питання є досить давньою теоретичною традицією у трудовому праві, та щодо вирішення наведеного правового завдання сформувалася усталена теоретична дискусія, в якій висловлено чіткі та узгоджені правові висновки, все ж дослідження особливостей єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин за різними спеціальними категоріями працівників щоразу дозволяє виокремити нові та важливі положення з наведеного питання. Не є винятком також і дослідження єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі, адже воно дозволить висвітлити зазначений класичний принцип правового регулювання трудових відносин у його конкретному прикладному вимірі, виявити специфічні риси його прояву саме у зазначеній сфері, таким чином, удосконаливши розуміння його сутності та призначення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Чимало напрацювань щодо висвітлення сутності єдності та диференціації як загального принципу трудового права здійснили такі вчені, як Н. Б. Болотіна, С. В. Венедіктов, В. А. Глуховець, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, С. С. Лукаш, О. В. Петришин, С. П. Погребняк, С. М. Прилипко, Н. М.

Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші.

**Невирішені раніше проблеми.** Проте на сьогодні бракує спеціальних досліджень висвітлення сутності єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі.

**Метою** даної статті є з'ясування сутності єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Переходячи до безпосереднього дослідження обраної проблематики, зауважимо, що слід окреслити уже наявні тези, що напрацьовані стосовно сутності єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин.

О. А. Волосенко звертає увагу на загальне розуміння змісту досліджуваних понять та наголошує на тому, що «під «єдністю» розуміється поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку окремих частин; стійке поєднання окремих елементів в одному цілому, яке характеризується тісним зв'язком, цілісністю і неподільністю» [1, с. 655]. «Диференціація» - це поділ чого-небудь на окремі елементи» [1, с. 548; 2, с.122].

О. М. Ярошенко зауважує, що «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» [3, с.236-237].

Як впливає із наведених тверджень, поняття «єдність» та «диференціація» самостійно поодинокі один від одного позначають чіткі та конкретні тенденції у правовому регулюванні будь-якої галузі

права. Єдність у сфері правової науки відображає такий принцип правового регулювання, за якого усі правові норми, положення, інститути поєднані спільними вихідними ідеями, керівними засадами, правовідносини складаються та підпорядковуються виходячи з єдиних підходів до їх формування, стандартів у переліку прав та обов'язків, що надаються їхнім учасникам тощо. Поряд з тим, диференціація у правовій науці є протилежною засадою, яка проявляється, як принцип та водночас, тенденція правового регулювання, за якого стає можливим підкреслити унікальність та особливість окремих груп однорідних правовідносин, сфер правового регулювання, врахувати їхню специфіку, забезпечити поглибленість підходу до врегулювання спеціальних правовідносин, особливостей правового статусу їх учасників.

Проте найбільш важливим у з'ясуванні сутності окреслених категорій є усвідомлення необхідності вжиття їх у стійкому взаємозв'язку. У такому контексті погодимося із О. М. Ярошенком та іншими науковцями, та наголосимо, що поєднання єдності та диференціації у правовому регулюванні загалом та у правовому регулюванні трудових правовідносин є класичним проявом філософської проблеми єдності та боротьбі протилежностей. Також поєднання єдності та диференціації відображає довічний взаєморозвиток двох засад: загального та конкретного: конкретне не може існувати без загального, в той же час загальне удосконалюється та верифікується за допомогою конкретного (спеціального), доповнюючи його, а у певних випадках спеціальне стає загальним. Таким чином, єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин нерозривно пов'язані між собою. Та вжиття зазначених категорій саме у їх взаємозв'язку забезпечує комплексність бачення предмету та методу

правового регулювання досліджуваної галузі права. А застосування зазначеного принципу права та методу правового регулювання у трудових правовідносинах дозволяє найбільш оптимізовано підійти до врахування особливостей трудових відносин у різних сферах суспільного життя.

У свою чергу, Г. І. Чанишева та 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 із загальних норм» [4, с.55].

«Єдність свідчить про внутрішній нерозривний зв'язок усієї сукупності норм, що впорядковують відносини у сфері праці. Загальність принципів, вихідних положень у регламентуванні відносин цієї царини на всій території України, взаємозв'язок основних трудових прав та обов'язків сторін трудових правовідносин – працівників і роботодавців визначають єдність правового регулювання праці. Диференціація правового регламентування праці об'єктивно зумовлена розвитком її суспільної організації, розподілом у ній робіт з різним ступенем механізації, наявністю шкідливих і небезпечних умов праці, а також залученням у виробництво працівників, які вимагають особливого захисту від його шкідливих чинників (жінок, неповнолітніх, інвалідів та ін.), і загальною тенденцією посилення гуманізації праці» [5, с.33].

Погодимося із наведеними висловлюваннями вчених, адже вони

продовжують і доповнюють попередні міркування щодо нерозривності єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин. Необхідно продовжити, зауважуючи те, що передумови для розвитку єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин закладені ще у Конституції України. Адже стаття 43 Конституції України закріплює, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [6]. Отже, закріплюючи таке право кожного на вибір виду і роду діяльності з огляду на власні здібності, навички та бажання, держава визнає різноманітність сфер та видів діяльності, у яких можуть складатися трудові відносини. Та, відповідно, визнаючи наведене, держава бере на себе зобов'язання забезпечити гідні умови праці за різними наведеними сферами, враховуючи як загальні засади організації такої діяльності, так і специфіку трудової діяльності у кожній із наведених сфер.

Подібну позицію займає і В. В. Жернаков, зауважуючи, що «для трудового права України є характерними 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 усієї системи є відмінності» [7, с.42].

Така позиція підтримується Т. А. Колядою. Вчена зазначає, що «для забезпечення мети права, для забезпечення належного правового регулювання необхідні єдність і диференціація. Як єдність не може існувати без диференціації, так і диференціація втрачає зміст без єдності» [8, с.306].

То ж необхідно підбити певний підсумок під тими міркуваннями, що єдність та диференціація є важливим принципом

правового регулювання трудових відносин, що виражається у двох взаємопов'язаних проте різнонаправлених тенденціях, які існують у тісному взаємозв'язку та забезпечують динаміку та ефективність правового регулювання праці. Продовжуючи дослідження, варто також розкрити і такий аспект сутності принципу єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин, як його тісний взаємозв'язок та важлива роль у забезпеченні дотримання конституційного принципу рівності прав та обов'язків громадян.

З цього приводу 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» [9, с.170]. Схожі твердження щодо забезпечення єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві, наводить і В. І. Прокопенко, який «розкриває ці положення як складові принципу рівності трудових прав» [10, с. 81]. На думку О. А. Волосенко, «єдність і диференціація праці розглядаються як засіб забезпечення цього принципу, що обумовлено об'єктивними і суб'єктивними чинниками, які визначають різноманітність суспільних відносин предмету трудового права» [2, с.122].

Ми підтримуємо ті положення, що принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин як ніякий інший відіграє важливу роль у забезпеченні рівності прав і свобод громадян. Адже до усвідомлення наведеного постулату насамперед приводить розуміння сутності принципу рівності. За останньою, реальна рівність кожного – це справедлива рівність,

надання учасникам суспільних відносин не однакового за кількістю, а такого обсягу прав та гарантій, за яких буде забезпечена рівноправність можливостей доступу до одного і того ж суспільного блага, тобто буде забезпечена рівність можливостей та справедливість конкуренції. Саме ідея справедливої, а не формальної, рівності людей, сьогодні є провідною інтерпретацією зазначеного принципу. Відтак, саме за допомогою засобів збалансування єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин найбільш ефективно досягається рівність працівників, що вступають у трудові відносини у різних галузях суспільного виробництва. Такі працівники об'єктивно першопочатково потрапляють у різні фактичні обставини, обумовлені особливістю їх трудової функції, іншими особливостями, за якими реалізація усіх закріплених гарантій у сфері трудових відносин (за єдністю правового регулювання) є може бути досягнута у різній мірі та за допомогою застосування різного комплексу заходів. Отже, у зазначеному випадку саме за допомогою диференціації (встановлення додаткових умов, гарантій, норм, які враховують усю специфіку трудової діяльності та особисто працівника) може бути досягнута рівність у реалізації трудових прав працівників. А також у даному випадку за допомогою диференціації досягається можливість реалізації загальних норм трудового права та єдності його засад.

Отже, підсумовуючи наведене вище, вважаємо за необхідне насамперед зауважити, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі доцільно розглядати у декількох площинах (за кількома аспектами). Саме такий підхід забезпечить найбільш об'ємне пізнання сутності зазначеної категорії. Відтак, пропонуємо розглядати єдність та диференціацію правового

регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі як:

1) правовий принцип (ключову засаду, відправну ідею) трудового права, а також правового регулювання;

2) як напрям (тенденцію) конструювання правового матеріалу, яким забезпечується правове регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі;

3) як сукупність засобів та прийомів упорядкування нормативного матеріалу, яким регулюється трудові відносини працівників будівельної галузі;

4) інструмент підвищення гарантій реалізації трудових прав працівників будівельної галузі.

Наступні запропоновані нами аспекти доповнюють перший аспект розгляду категорії «єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі», розкривають її інструментальний характер.

Відтак, якщо розглянути єдність та диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі як тенденцію конструювання правового матеріалу, слід зауважити, що вона вказує на необхідність збалансованого та оптимізованого дотримання двох різноспрямованих напрямів конструювання правового матеріалу: 1) посилення внутрішньої узгодженості правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі, її розвиток у рамках єдиних правових стандартів забезпечення прав працівників в цілому, поширення загальних положень трудового законодавства на регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі, забезпечення дотримання у ній єдиних принципів, вимог, процедур; 2) закріплення додаткових спеціальних гарантій для реалізації прав працівників будівельної галузі у трудових

відносинах з огляду на специфіку умов праці, режиму роботи, суб'єктивні фактори тощо.

Як сукупність засобів та прийомів упорядкування нормативного матеріалу, яким регулюється трудові відносини працівників будівельної галузі, єдність та диференціація виявляється у чітких та конкретних прийомах юридичної техніки, засобах нормопроекування, за якими закріплюються як загальні стандарти забезпечення прав працівників в цілому, так і забезпечується специфікація положень трудового законодавства із врахуванням умов праці та суб'єктивних факторів працівників будівельної галузі (прийняття спеціальних нормативно-правових актів, доповнення наявних нормативно-правових актів спеціальними нормами тощо).

В той же час, єдність та диференціація є інструментом підвищення гарантій реалізації трудових прав працівників будівельної галузі, оскільки надає конкретний теоретичний, юридичний та практичний інструментарій для врахування специфіки трудових відносин працівників будівельної галузі у процесі забезпечення правового регулювання таких трудових відносин, надання додаткових гарантій для реалізації трудових прав зазначеної категорії працівників.

**Висновки.** Враховуючи наведене, найбільш загальноприйнятим та універсальним є перший із запропонованих підходів, за яким єдність та диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі слід визначити як відправна ідея та керівна засада, незаперечна вимога до правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі, що полягає у забезпеченні збалансованого поєднання двох взаємопов'язаних проте різнонаправлених тенденцій правового регулювання: забезпечення дотримання єдиних стандартів у правовому регулюванні трудових відносин

зазначеної категорії працівників, його розвиток та формування у межах єдиного правового поля, за єдиними уніфікованими підходами, та водночас із врахуванням особливостей правового статусу кожного працівника та специфіки умов праці, встановлення додаткових гарантій реалізації прав працівників з огляду на об'єктивні та суб'єктивні фактори, що здійснюється у рамках дотримання принципу рівності та недискримінації.

#### **Література:**

1. *Новий тлумачний словник української мови. У 3-х т. уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. Київ.: Аконт, 2005. 863 с.*
2. *Волосенко О. А. Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2014. № 29. С. 122 – 126.*
3. *Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.*
4. *Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Трудове право України. Харків: Одиссей, 1999. 480 с.*
5. *Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.*
6. *Конституція України : офіц. текст: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР із змінами і доповненнями. URL : <http://zakon.rada.gov.ua>*
7. *Трудове право в запитаннях та відповідях: навч. посіб / під ред. Жернакова В.В. Харків: Одисей, 2000. 624 с.*
8. *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*
9. *Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні. Харків: НУВС, 2004. 337 с.*
10. *Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Харків: Консум, 1998. 480 с.*

**References:**

1. *New explanatory dictionary of the Ukrainian language. In 3 vols. V. V. Yaremenko, O. M. Slipushko. Kyiv.: Aconite, 2005. 863 p.*
2. *Volosenko O. A. Regarding the issue of unity and differentiation in legal regulation of labor. Actual problems of law: theory and practice. 2014. No. 29. P. 122-126.*
3. *Yaroshenko O. M. Theoretical and practical problems of sources of labor law of Ukraine: monograph. Kharkiv: SPD Federal District N.M. Vapnyarchuk, 2006. 456 p.*
4. *Chanysheva G.I., Bolotina N.B. Labor law of Ukraine. Kharkiv: Odyssey, 1999. 480 p.*
5. *Labor law of Ukraine: textbook (edited by Prof. O. M. Yaroshenko). Kharkiv: Edition 2022.376 P.*
6. *Constitution of Ukraine: official. text: adopted at the fifth session of the Verkhovna Rada of Ukraine dated June 28, 1996 No. 254к/96-BP with changes and additions. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>*
7. *Labor law in questions and answers: education. manual / under the editorship Zhernakova V.V. Kharkiv: Odyssey, 2000. 624 p.*
8. *Kolyada T. A. Modern approaches to determining the unity and differentiation of legal regulation of social relations. Codification of the labor legislation of Ukraine: state and prospects: scientific and practical materials. conf. (Zaporizhia, June 25-26, 2004) / edited by Doctor of Law Sciences, Prof. Venediktova V.S. Kharkiv: NUVS, 2004. P. 305-308*
9. *Inshin M. I. Legal regulation of service-labor relations in Ukraine. Kharkiv: NUVS, 2004. 337 p.*
10. *Prokopenko V. I. Labor Law of Ukraine: Textbook. Kharkiv: Konsum, 1998. 480 p.*

**Petrusiuik R.M. The essence of unity and differentiation of the legal regulation of labor relations of employees in the construction industry – Article.**

*The study of the unity and differentiation of the legal regulation of labor relations should be considered one of the most fundamental theoretical and practical problems of labor law. The study of the unity and differentiation of the legal regulation of labor relations of workers in the construction industry is no exception, because it will allow to highlight the specified classical principle of legal regulation of*

*labor relations in its specific applied dimension, to reveal specific features of its manifestation in the specified field, thus improving the understanding of its essence and purpose.*

*The purpose of the article is to clarify the essence of unity and differentiation of the legal regulation of labor relations of workers in the construction industry.*

*The article reveals the peculiarities of scientific and theoretical approaches to determining the essence of unity and differentiation of legal regulation of labor relations as a general principle of labor law. It was concluded that the principle of unity and differentiation of the legal regulation of labor relations plays an important role in ensuring the equality of rights and freedoms of citizens like no other. In the future, it is proposed to consider the essence of unity and differentiation of legal regulation of labor relations of workers in the construction industry as: legal principle (key principle, starting idea) of labor law, as well as legal regulation; as a direction (tendency) in the construction of legal material, which provides legal regulation of labor relations of workers in the construction industry; as a set of means and methods of organizing regulatory material that regulates the labor relations of workers in the construction industry; a tool for increasing the guarantees of the implementation of the labor rights of workers in the construction industry. It is noted that the most generally accepted and universal is the first of the proposed approaches, according to which the unity and differentiation of the legal regulation of labor relations of workers in the construction industry should be defined as the starting idea and guiding principle, an undeniable requirement for the legal regulation of labor relations of workers in the construction industry.*

**Keywords:** *labor relations, workers in the construction industry, the principle of legal regulation, unity and differentiation, means and methods of legal regulation, the principle of equality*

*Авторська довідка*

**Петрусюк Роман Миколайович** – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

*Стаття надійшла до редакції 30 квітня 2024р.*

