

УДК 349.2 (477)

Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений как отраслевой принцип и метод трудового права: доктринальный аспект

О. В. ЛАВРИНЕНКО

В статье, на основе анализа современной отраслевой доктрины, обосновывается вывод о том, что система отраслевых принципов трудового права выступает основой метода, с помощью которого осуществляется регулирование трудовых отношений, а соотносятся они между собой как категории «сущности» и «явления». Отдельное внимание уделено исследованию характера корреляционной связи отраслевых принципов и методов правового регулирования, сделан вывод о том, что существование, в частности, отраслевого принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений предполагает наличие в трудовом праве и соответствующего метода (способов, приемов) правового регулирования.

Ключевые слова: единство, дифференциация правового регулирования, трудовые отношения, отраслевой принцип, метод трудового права.

On the basis of the modern branch doctrine analysis there is concluded that the system of branch principles of the labour law acts as a method basis with the help of which the regulation of labour relations is carried out, besides they correspond to each other as «essence» and «phenomenon» categories. Special attention is given to the research of correlation communication of branch principles and legal regulation methods, there is proved that the existence, in particular, of a branch principle of legal regulation unity and differentiation in labour relations assumes the presence of a corresponding method (ways, technique) of legal regulation in the labour law.

Key words: unity, legal regulation differentiation, labour relations, branch principle, labour law method.

Для определения «физиономии» [1, с. 402] отрасли права необходимо выявить не только «предмет», но и «метод правового регулирования» соответствующих качественно однородных, характеризующихся «внутренним единством и имеющими свои особые критерии» [2, с. 132], имеющих между собой «преференционную связь» [3, с. 23] общественных отношений. Вместе с тем, комплекс основных критериев самостоятельности отрасли права необходимо дополнить и указанием на систему соответствующих отраслевых принципов. Каждая отрасль права имеет свой предмет и соответствующие ему методы, однако «...у каждой отрасли права существуют свои особые принципы – отраслевые...» [4, с. 113]. Справедливо подчеркивает в этом аспекте П. Д. Пыльпенко, что «именно принципы, благодаря их особому значению, находятся возле источников конструирования отраслей права. Законодатель, прежде чем внедрить тот или другой метод, прием, тип, средство, последовательность правового регулирования в отрасль права, должен определиться и руководствоваться принципами права...» [5, с. 48-49, 60-62].

В развитие именно такого концептуального подхода, предполагающего утверждение доминирующего характера отраслевых принципов в соотношении с методами правового регулирования, заметим, что, поскольку отраслевые принципы являются основой, исходными и руководящими основами любой отрасли права как системы норм, то вполне очевидно и естественно, что последние выступают одновременно и основой, «стержнем» того метода (ов), с помощью которого (ых) происходит регулирование соответствующих групп общественных отношений. Отраслевые правовые принципы определяют специфику, особенности метода (ов), присущего (их) той или другой отрасли права, но, в отличие от методов, такие принципы выступают явлениями, во-первых, более высокого порядка абстрагирования, а потому – первичными, предшествующими, а, во-вторых, они соотносятся как категории «сущности» и «явления», а потому должны рассматриваться в разных плоскостях. Если «сущность» (принципы) является чем-то общим, то «явление» (метод (ы)) – единичным, которое выражает лишь какой-либо момент проявления «сущности» в определенном сегменте (стадии) процесса правового регулирования; если «сущность» является

чем-то глубоким и внутренним, то «явление» – внешним, ситуативно объективируемым. Именно поэтому отраслевые принципы находятся возле истоков (критериальных, системообразующих факторов) конструирования отраслей права: законодатель, прежде чем внедрить тот или иной метод в структуру определенной отрасли права, осуществить прием, тип или применить средство правового регулирования должен обязательно предварительно определиться с системой и сущностью соответствующих отраслевых принципов и неуклонно в дальнейшем руководствоваться последними. Такая взаимозависимость отраслевых принципов и методов правового регулирования сказывается на определении и содержании как первых, так и вторых: в доктрине трудового права широко представлены явления, когда, например, сочетание централизованного и локального правового регулирования [5, с. 62] или, скажем, договорной характер трудовых отношений (труда) [6, с. 87; 7, с. 22; 8, с. 23], сочетание единства и дифференциации [5, с. 62; 8, с. 38; 9, с. 23; 10, с. 28-29] трактуют как отдельные отраслевые принципы и, вместе с тем, как характерные черты, особенности, признаки, отдельные способы правового регулирования отраслевого метода (ов) трудового права [1, с. 449; 9, с. 17; 10, с. 13; 11, с. 43; 12, с. 20-21; 13, с. 20-21; 14, с. 17, 18-19].

В связи с изложенным, не разделяем полностью высказанное в литературе утверждение о том, что метод отрасли трудового права формируется в зависимости исключительно «от своеобразия предмета правового регулирования» [8, с. 22]. Более корректной и теоретически обоснованной тут представляется позиция О. В. Смирнова, относящего к «системным свойствам» отрасли не только предмет, а и отраслевые принципы трудового права [10, с. 17], а также утверждающего, что именно «отраслевой принцип» отражает важнейшие черты отраслевого метода, воплощая в себе основные свойства соответствующих способов регулирования трудовых отношений, которые олицетворяют предмет трудового права [15, с. 114]. В. С. Венедиктов небезосновательно постулирует: «Наличие отраслевых принципов также как и самостоятельного предмета и метода характеризует отрасль права как самостоятельную в системе права...» [9, с. 22].

Феномен единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений стал разрабатываться фактически с момента формирования отрасли трудового права [16], а также посредством указания на единство трудового права, был отнесен к системе отраслевых принципов трудового права И. С. Войтинским в 30-е гг. прошлого века [1, с. 412-414; 17, с. 62-120]. Затем – в 80-х гг. – такой подход получил дальнейшее развитие [15, с. 114-120] и сегодня стал неотъемлемой частью как самого «тела», так и системы основных критериев, детерминирующих автономию отрасли трудового права [18, с. 191-208; 19, с. 231-248; 20, с. 104-113; 21, с. 70-75; 22]. В доктрине данный принцип рассматривается как «один из наиболее старых принципов трудового права» [5, с. 66]. Целесообразность закрепления принципа единства и дифференциации правового регулирования труда в новом Трудовом кодексе Украины обосновывается в литературе [23, с. 8-9]. Принимая изложенное во внимание, а также отдавая должное оригинальности и новизне подхода, не усматриваем убедительности в позиции Д. Ю. Гладких в части отрицания наличия отраслевого статуса у принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений [24, с. 117-118]. Реализация всей системы отраслевых принципов трудового права, в т. ч. и обозначенного, объективно предполагает системное взаимодействие, принятия во внимание существующих форм и направлений, сфер и механизмов реализации отдельных трудовозраховых принципов, но это не означает, что существует некая иерархия отраслевых принципов, на вершине которой стоит принцип единства и дифференциации правового регулирования. Корреляция, координация в такой системе принципов имеется, но не субординация, как о том пишет Д. Ю. Гладких. Более того, позиция указанного исследователя противоречива: изначально им отрицается доминирующая роль принципа единства и дифференциации правового регулирования относительно других отраслевых принципов, а в конце концов обосновывается по сути именно то, что предикативно отрицалось, поскольку Д. Ю. Гладких предлагает «...выделить принципы в отдельный институт Общей части... трудового права, ...определить единство и дифференциацию как качество (свойство) как отрасли трудового права и, вместе с тем, учитывая структурную роль принципов, – самых принципов трудового права» [24, с. 118]. Выходит, что указанное «качество (свойство)» отрасли трудового права по сути и приобретает статус некоего «метапринципа», который универсально детерминирует «основания и многообразие форм проявления» всех остальных отраслевых трудовозраховых принципов!?. Такой вывод представляется противоречивым и необосно-

ваным.

В этом контексте заслуживает отдельного рассмотрения и позиция С. В. Попова, который пишет, что «сегодня отдельные научные исследователи... методом трудового права считают единство и дифференциацию правового регулирования труда... Единство и дифференциацию навряд ли можно считать методом трудового права... *Принцип единства и дифференциации условий труда как отраслевой принцип трудового права* отражает важнейшие черты метода этой отрасли, воплощая в себе важные свойства централизованного (общего и отраслевого) и локального способов регулирования трудовых и других непосредственно связанных с ними общественных отношений, которые составляют предмет трудового права» [25, с. 202]. Разделяя позицию С. В. Попова в части тезиса о первичности отраслевых принципов относительно методов трудового права, считаем необходимым заметить, что само по себе его утверждение о том, что «принцип единства и дифференциации условий труда как отраслевой принцип трудового права отражает важнейшие черты метода этой отрасли, воплощая в себе важные свойства централизованного (общего и отраслевого) и локального способов регулирования трудовых и других непосредственно связанных с ними общественных отношений, которые составляют предмет трудового права» не является достаточным основанием для отрицания такого метода трудового права, как «единство и дифференциация». Предложенная С. В. Поповым характеристика корреляционной связи между «принципами» и «методом» трудового права, как это не парадоксально звучит, но свидетельствует об обратном – существовании указанного метода правового регулирования! Ведь ученый, кстати, вполне обоснованно, подчеркивает, что, во-первых, отраслевой принцип единства и дифференциации условий труда лишь «отражает» (а не «поглощает!» – О. Л.) и к тому же не все, а лишь «важнейшие черты» соответствующего метода этой отрасли. «Отражать» те или иные черты какого-либо правового феномена можно лишь при его существовании.

Во-вторых, в приведенной выше авторской интерпретации С. В. Попова о «воплощении» речь идет касательно, опять таки, не всех, а лишь «важных свойств» определенных способов регулирования трудовых отношений. Заметим, что характер связи в данном случае состоит несколько в ином – в детерминации «принципом» существенных (по терминологии С. В. Попова – «важных») черт соответствующего отраслевого метода. Кстати, именно на это обстоятельство обращает внимание и сам С. В. Попов, когда отмечает, что «в юридической литературе существует точка зрения, что *метод правового регулирования основывается на принципах права... Правильность такой позиции подтверждается собственно сущностью этих категорий...* метод – это определенный способ, прием правового регулирования, а *принцип – это исходное положение*, на котором основывается право. Исходя из вышеупомянутого, – заключает автор, – ...единство и дифференциация правового регулирования относится к *принципам права как основы... метода* правового регулирования. *Этот принцип обуславливает... способы и методы реализации права*» [25, с. 199, 200, 206, 207]. Последний приведенный вывод С. В. Попова представляется нам более удачным и потому разделяется нами. Не совсем понятно, почему в отдельном случае [25, с. 202] автором было сделано исключение. Также, солидаризовавшись с последним концептуальным выводом С. В. Попова, заметим, что именно в силу первичности и детерминирующего свойства «принципов» относительно «метода» нельзя признать достаточно убедительными контраргументы О. Н. Ярошенко, отрицающего «с теоретической точки зрения» существование в трудовом праве «принципа единства и дифференциации норм трудового права» по причине, во-первых, того, что принципы воздействуют на общественные отношения не непосредственно, а лишь через соответствующие правовые нормы, и, во-вторых, в силу отнесения этого феномена отдельными исследователями к числу специфических черт, в целом метода или особых «комплексных способов (приемов) правового регулирования труда» [26, с. 254-256]. Безусловно, как отмечает М. В. Цвик, «предписания-принципы» не формулируют конкретного правила поведения, а в общей форме указывают на возможное или необходимое направление поведения субъектов общественных отношений. Этот авторитетный теоретик права небезосновательно обращает внимание на то, что в литературе их неточно называют «нормами-принципами», в действительности «предписания-принципы» не являются нормами в обычном понимании этого слова, они существенным образом отличаются от «предписаний-норм». Если «норма-масштаб» является «эталоном для решения только однотипных жизненных ситуаций, то на *принципы* обязаны опираться все субъекты независимо от кон-

кретных жизненных обстоятельств, с которыми они сталкиваются. Принципами насыщены все нормы (в т. ч. и те, посредством которых обеспечивается единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений – О. Л.). Они являются своеобразными сгустками, нервными центрами права, которые цементируют всю его систему. Их требованиям должны отвечать и подчиняться все правовые нормы, относительно которых принципы имеют приоритет (относительно общих и специальных трудовых норм отраслевой принцип единства и дифференциации имеет такой приоритет – О. Л.)» [27, с. 18]. Заметим, что и сам О. Н. Ярошенко конгениально подчеркивает, что «...всеобщность принципов, исходных положений в регламентировании отношений... на всей территории страны, взаимосвязь основных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей определяют единство регулирования труда» [28, с. 20]. Следовательно, само по себе существование единства и дифференциации правового регулирования, и здесь следует согласиться с предложенной в свое время К. Н. Гусовым и В. Н. Толкуновой [29, с. 40-50] и поддержанной О. Н. Ярошенко доктринальной квалификацией как отраслевого метода, особого «комплексного способа (приема) правового регулирования труда» [26, с. 256] не исключает, а наоборот, в силу существования обозначенного выше первичного, детерминирующего и обязательного характера «предписаний-принципов» для «предписаний-норм», объективно подтверждает наличие в структуре трудового права соответствующего и аналогичного по статусу – отраслевого принципа «единства и дифференциации норм трудового права» [26, с. 254]. В данном аспекте более обоснованно постулирует С. В. Попов: «...единство и дифференциация правового регулирования относится к принципам права как основы права, системы права, системы источников права, метода правового регулирования. Этот принцип обуславливает... содержание правовых норм, способы и методы реализации права» [25, с. 207].

В-третьих, спорным усматриваем сентенции С. В. Попова в части, где утверждается, что «...метод – это определенный способ, прием правового регулирования...» [25, с. 207], а также противоречивыми его характеристики соотношения таких понятий, как «метод» и «способ» правового регулирования. Касательно последнего заметим, что понятие «метод» содержательно охватывает и потому включает в себя «способы» правового регулирования, поэтому подразумеваемая в отдельных случаях С. В. Поповым дифференциация «способов» и «методов» реализации права [25, с. 207], упоминание их как равнозначных и отдельно существующих явлений представляется нам логически противоречивой, частично тавтологичной и потому неприемлемой. Более удачным, с позиции концептуального подхода, усматриваем утверждение этого же автора о том, что «...метод – это определенный способ, прием правового регулирования...» [25, с. 207], где «метод» квалифицируется С. В. Поповым как родовое понятие относительно таких видовых понятий, как «способ», «прием» правового регулирования. В первом случае, где С. В. Попов утверждает, что «метод» – это лишь определенный, т. е. единственный, способ, прием правового регулирования, на наш взгляд, необходимо вести речь о совокупности способов и соответствующих им приемах правового регулирования трудовых отношений. Последнее замечание касается и позиции некоторых других авторов [30, с. 516; 31, с. 20], которые придерживаются аналогичного подхода. Здесь справедливо подчеркивает, в частности, О. Н. Ярошенко, «...правильнее... было бы определять метод правового регулирования... как ...совокупность юридических приемов и средств, с помощью которых осуществляется правовое влияние в данной сфере отношений..., поскольку нельзя ограничиваться лишь каким-нибудь одним способом влияния норм права на те или другие общественные отношения» [26, с. 256]. Н. Б. Болотина и Г. И. Чанышева также обращают внимание, что «...метод трудового права отвечает на вопросы, как, какими способами, средствами проводится... регулирование» общественных отношений в рамках предмета [32, с. 31]. Дополним, что и сам С. В. Попов, на наш взгляд, также исходит по сути из такого же понимания характера соотношения категорий «метод» и «способ», когда, в частности, пишет, что «...принцип единства и дифференциации условий труда... отражает важнейшие черты метода этой отрасли, воплощая в себе важные свойства централизованного (общего и отраслевого) и локального способов регулирования трудовых... отношений» [25, с. 202]. Вместе с тем, и, в четвертых, усматриваем некоторую алогичность в последних приведенных суждениях С. В. Попова, поскольку автор пишет, что «принцип единства и дифференциации условий труда... отражает важнейшие черты метода этой отрасли, воплощая в себе важные свойства централизованного (общего и отраслевого) и локально-

го способов регулирования трудовых... отношений» [25, с. 202]. Однако, на наш взгляд, если принять во внимание, что речь идет о «принципе единства и дифференциации...», то и «воплощать» он должен «важные свойства», кроме «централизованного (общего и отраслевого) и локального способов», не менее важное в данном случае «свойство» специального правового регулирования, олицетворяющее дифференционную составляющую этого отраслевого принципа. К тому же, заметим, что «специальное» (дифференцированное) правовое регулирование трудовых отношений не охватывается полностью и не исчерпывается указанными С. В. Поповым «централизованно-отраслевым» и «локальным» способами (на наш взгляд, указанное этим и другими [15, с. 114-115, 118-119] авторами представляет собой не «способы», а, скорее, «сферы» или «уровни» [5, с. 66-67; 34, с. 281] – О. Л.) правового регулирования. И еще, думается, что «централизованное» и «локальное» свойства логично коррелируют не с указанным С. В. Поповым принципом, его составляющими – феноменами единства и дифференциации правового регулирования, а с другим отраслевым трудовым принципом – принципом оптимального сочетания централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений [35, с. 32-37; 36, с. 323-337; 37, с. 89-90]. Небезосновательно подчеркивает в этом аспекте и Н. И. Иншин: «Вопросы соотношения общего, специального и локального правового регулирования... трудовой деятельности... относится к давним, дискуссионным проблемам единства и дифференциации трудового права, а также централизованного и договорного правового регулирования трудовых отношений. Несмотря на похожесть характера проблем, они имеют качественные отличия, поскольку единство и дифференциацию надо рассматривать как соотношение трех типов норм за их иерархической структурой: общих, специальных, локальных. А централизованное и договорное регулирование необходимо понимать как более общее соотношение двух групп предписаний. С одной стороны, общих и специальных, а с другого – локальных» [38, с. 171-172]. Заметим, что в приведенных выше размышлениях С. В. Попов руководствуется именно последним – высказанным Н. И. Иншином – методологическим постулатом, поскольку предикативно утверждает, что «...принцип единства и дифференциации условий труда как отраслевой принцип трудового права... отражает важнейшие черты метода этой отрасли, воплощая в себе важные свойства централизованного (общего и отраслевого) и локального способов регулирования трудовых... отношений [25, с. 202]. Вместе с тем, на наш взгляд, указание Н. И. Иншиным [38, с. 171-172], С. В. Поповым [25, с. 202] и другими авторами [39, с. 28] на сочетание лишь компонент «централизованного» и «локального» (без регионального, отраслевого сегментов) правового регулирования в полной мере не характеризует существующие особенности формирования содержания прав и обязанностей субъектов трудовых отношений. Весьма сомнительной представляется также и обоснованность вывода, в частности, Ф. Б. Штивельберга о том, что дифференциация трудового права – это исключительно «законодательное деление» правовых норм на общие и специальные [40, с. 29]. Дифференциация осуществляется на практике часто на уровне не законодательных, а, прежде всего, подзаконных, в т. ч. «ведомственных», актов. Вместе с тем, сферу действия последних, как о том пишет Н. Н. Хуторян [23, с. 9], действительно, в перспективе усовершенствования системы законодательства о труде, осуществления его кодификации [41, с. 324-325] следует обязательно ограничить.

Таким образом, система отраслевых принципов трудового права выступает основой метода (ов), с помощью которого (ых) осуществляется регулирование общественно-трудовых отношений, а соотносятся они между собой как категории «сущности» и «явления». Диалектическая (системная, но не субординационная) взаимозависимость отраслевых принципов и методов (способов, приемов) правового регулирования детерминирует их структурную и содержательную взаимосвязь: существование, в частности, «старейшего» отраслевого принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений предполагает наличие в трудовом праве и соответствующего метода как совокупности соответствующих способов и приемов правового регулирования.

Литература

1. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. – Спб., 2006.
2. Прилипко С. М. Предмет права социального обеспечения: Дис. ... д-ра юрид. наук:

12.00.05. – Харків, 2007.

3. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства // *Право України*. – 1999. – №6.

4. Колодій А. М. Принципи права України: Монографія. – Київ, 1998.

5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів, 1999.

6. Трудове право України / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. М. Хуторян. – Київ, 2004.

7. Бойко М. Д. Трудове право України. – Київ, 2002.

8. Трудовое право / В. И. Семенов, В. Н. Артемова, Г. А. Василевич и др.; Под общ. ред. В. И. Семенова. – Минск, 2002.

9. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть). – Симферополь, 2004.

10. Трудовое право / Отв. ред. О. В. Смирнов. – М., 1998.

11. Советское трудовое право / Под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1972.

12. Российское трудовое право / Отв. ред. А. Д. Зайкин. – М., 1998.

13. Бердычевский В. С., Акопов Д. Р., Сулейманова Г. В. Трудовое право / Отв. ред. В. С. Бердычевский. – Ростов-на-Дону, 2002.

14. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. – М., 1997.

15. Смирнов О. В. Основные принципы трудового права: Монография. – М., 1977.

16. Рабинович-Захарин С. Л. Единство и дифференциация советского трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 1947.

17. Войтинский И. С. Трудовое право СССР. – М.-Л., 1925.

18. Лавріненко О. В. Внутринаціональна диференціація трудового права: її суть, средства и основные направления // *Известия Гомельского государственного университета имени Франциско Скорины*. – 2008. – №3.

19. Лавріненко О. В. Місце принципу єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудових відносин в структурі загальної системи права, його роль в процесах систематизації галузевих принципів та проблемні аспекти характеристики його співвідношення з методом трудового права [Електронний ресурс] // *Форум права*. – 2010. – №2. Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/2010-2/10lovmtpr.pdf>.

20. Лавріненко О. В. Феномен єдності і диференціації в системі правового регулювання соціально-трудових відносин: філософсько-правові та теоретико-методологічні аспекти // *Південноукраїнський правничий часопис*. – 2009. – №1.

21. Лавріненко О. В. Понятие и виды дифференциации правового регулирования социально-трудовых отношений (вопросы теории) // *Известия Гомельского государственного университета имени Франциско Скорины*. – 2010. – №1.

22. Лавріненко О. В. Принцип єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудових відносин у системі галузевих принципів трудового права України: Монографія. – Донецьк, 2010.

23. Хуторян Н. М. Передмова // *Кодифікація трудового законодавства України: Монографія / За ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка*. – Харків, 2009.

24. Гладких Д. Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Пермь, 2002.

25. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: Монографія. – Сімферополь, 2008.

26. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків, 2006.

27. Цвік М. В. Про систему юридичних актів // *Вісник Академії правових наук України*. – 2002. – №4.

28. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Харків, 2007.

29. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. – М., 2003.

30. Теория государства и права / Под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1974.
31. Прокопенко В. І. Трудове право України. – Харків, 1998.
32. Трудовое право Украины / Под ред. Г. И. Чанышевой и Н. Б. Болотиной. – Харьков, 1999.
33. Трудовое право России / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М., 2002.
34. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – Київ, 2007.
35. Лавріненко О. В. Принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: тлумачення сутності та форми його реалізації в сфері службово-трудова відносин // Право і суспільство. – 2009. – №3.
36. Лавріненко О. В. Галузевий принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: онтолого-правовий і термінологічний аспекти // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2009. – №2.
37. Лавріненко О. В. Галузевий принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: проблемні питання нормативної структуризації // Наукові дослідження – теорія та експеримент 2010: Мат-ли УІ міжн. наук.–практ. конф., (м. Полтава, 17-19 травня 2010 р.). – Полтава, 2010. – Т. 3.
38. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: Монографія. – Харків, 2004.
39. Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України. – Харків, 1998. Ч. 1.
40. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2005.
41. Лавріненко О. В. Консолідація й кодифікація законодавства України про працю: проблеми та перспективи // Вісник Донецького національного університету. – 2010. – Вип. 1.

Донецкий юридический институт
Луганского государственного университета
внутренних дел имени Э. А. Дидоренко

Поступило 27.10.10