


УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2023.3.07>

Євген Юрійович Подорожній,

доктор юридичних наук, професор,

*Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра трудового та господарського права (професор);*

 <https://orcid.org/0000-0003-1677-1937>,

e-mail: zhenya3455@gmail.com

**ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ
ПРАЦІВНИКІВ**

Наголошено на тому, що належне реформування трудового законодавства, про гальмістність якого вже не один рік точаться дискусії у наукових, політичних і професійних спільнотах, неможливе без встановлення чітких та надійних гарантій рівного доступу до праці, ефективного забезпечення захищеності працівників, незалежно від особливостей останніх та специфіки їх трудової діяльності. Саме тому таким важливим і актуальним є продовження наукового дослідження проблематики єдності та диференціації правового регулювання реалізації права на працю окремих категорій працівників, що дасть змогу сформулювати якісне теоретичне підґрунтя для ефективного реформування й удосконалення законодавчої регламентації відносин найманої праці за участю означених працівників. Акцентовано увагу, що єдність і диференціація є одним з основних галузевих принципів правового регулювання трудових відносин. Розглянуто сутнісний зміст і значення єдності та диференціації правового регулювання. Звернено увагу на підстави, що зумовлюють застосування диференціації правового регулювання. Розглянуто зміст поняття «окремі категорії працівників». Окреслено роль і значення застосування принципу єдності та диференціації під час правового врегулювання реалізації права на працю окремих категорій найманих працівників.

Ключові слова: *правове регулювання, трудові правовідносини, єдність та диференціація правового регулювання, окремі категорії працівників.*

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Право на працю є одним з основоположних прав людини і громадянина, яке закріплене у Конституції України та міжнародних договорах. Роль праці у розвитку як окремої людини, так і суспільства в цілому є надзвичайно важливою, вона належить до кола основних сфер людського життя і є майже невід'ємним аспектом останнього. Саме тому держава приділяє особливу увагу гарантуванню та забезпеченню права на працю. Однією з ключових форм реалізації цього права є наймана праця, для врегулювання відносин якої створена і

функціонує окрема правова галузь – трудове право. Питання правового регулювання сфери найманої праці в Україні вже тривалий час не втрачають своєї актуальності, що обумовлено низкою чинників: застарілість чинного законодавства про працю, динамічність і мінливість умов сучасного суспільного життя, активізація й ускладнення міграційних процесів, глобалізація, курс нашої держави на інтеграцію до Європейського Союзу і необхідність адаптації вітчизняного трудового законодавства до норм і стандартів ЄС тощо. Серед інших проблемних аспектів трудового права і законодавства України є питання єдності та диференціації правового регулювання реалізації права на працю окремих категорій працівників, вирішення якого є необхідним і вкрай важливим кроком на шляху забезпечення справедливого підходу до врегулювання вимог щодо умов і безпеки праці. Належне реформування трудового законодавства, про нагальність якого вже не один рік точаться дискусії у наукових, політичних і професійних спільнотах, неможливе без встановлення чітких та надійних гарантій рівного доступу до праці, ефективного забезпечення захищеності працівників, незалежно від особливостей останніх та специфіки їх трудової діяльності. Саме тому таким важливим і актуальним є продовження наукового дослідження проблематики єдності та диференціації правового регулювання реалізації права на працю окремих категорій працівників, що дасть змогу сформулювати якісне теоретичне підґрунтя для ефективного реформування й удосконалення законодавчої регламентації відносин найманої праці за участю означених працівників.

Стан дослідження проблеми

Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин як один із базисних принципів сучасного трудового права вже досить давно перебуває у полі зору дослідників, зокрема його аналізували та висвітлювали С. В. Венедіктов, К. Ю. Мельник, О. М. Чанишева, М. І. Іншин, О. І. Процевський, С. С. Лукаш, А. В. Могілевський, С. В. Попов, В. А. Глуховець, Н. М. Хуторян, В. В. Жернаков, С. О. Андренко, О. М. Ярошенко, С. П. Чепела, С. М. Прилипко, О. М. Обушенко, О. Ю. Кісіль та ін. Однак більшість дослідників або розглядають сутність і зміст принципу єдності та диференціації правового регулювання в цілому, тобто як специфічний галузевий принцип трудового права, або висвітлюють механізм застосування (роботи) цього принципу в розрізі якоїсь окремої категорії найманих працівників, наприклад, поліцейські, податківці, сезонні працівники [1; 2; 3] тощо. Деякі науковці досліджують єдність і диференціацію як необхідну гарантію досягнення й підтримання гендерної рівності у сфері праці та нівелювання дискримінації за гендерною ознакою [4; 5; 6]. Однак дослідження сутності, ролі та значення

єдності й диференціації правового регулювання реалізації права на працю окремих категорій працівників протягом останніх років не проводилося, що підтверджує актуальність теми цієї статті.

Мета і завдання дослідження

Мета статті – з'ясувати, в чому полягає сутнісний зміст і значення єдності та диференціації правового регулювання реалізації права на працю окремих категорій працівників. Задля цього планується вирішити такі *завдання*: розглянути поняття єдності та диференціації правового регулювання; з'ясувати зміст поняття «окремі категорії працівників»; визначити підстави, що обумовлюють необхідність застосування принципу єдності та диференціації правового регулювання до праці окремих категорій працівників.

Наукова новизна дослідження

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених, дістав подальшого обґрунтування теоретичний підхід щодо сутності й змісту єдності та диференціації правового регулювання реалізації права на працю окремих категорій працівників.

Виклад основного матеріалу

Одним з основних і найбільш досконалих на сьогодні засобів регулювання суспільних відносин є право, завдяки регламентуючому впливу засобів якого зазначені відносини впорядковуються та сприяються у потрібне русло. С. Д. Гусарев, Є. В. Білозьоров, В. П. Влащенко та інші правники слушно зазначають, що сутністю правового регулювання є цілеспрямований результативний вплив права на конкретні суспільні відносини з метою їх упорядкування та вдосконалення за допомогою виключно правових засобів. До найважливіших характеристик правового регулювання названі правознавці відносять такі: по-перше, в науковій літературі вважається одним із видів соціального регулювання; по-друге, може здійснюватися громадянським суспільством або державою; по-третє, має нормативно-результативний характер, оскільки використовується цілісна система правових засобів, що гарантує реалізацію норм права для досягнення певної мети чи результату; по-четверте, правове регулювання надає відносинам між суб'єктами певної правової форми (норми права встановлюють межу для можливої або обов'язкової поведінки); по-п'яте, має цілеспрямований характер, а отже, спрямоване на задоволення прав, свобод і законних інтересів суб'єктів права; по-шосте, завжди пов'язане з конкретними реальними відносинами [7, с. 256]. Тобто правове регулювання є особливою дією права, яка відрізняється як за своєю формою, так і за своїм змістом. Воно реалізується через встановлення суб'єктивних прав та обов'язків для учасників конкретних правових відносин [8, с. 200]. У цьому випадку,

наголошує О. А. Котенко, йдеться не про простий вплив права (вплив на почуття, думки), а чітко визначені приписи можливої та необхідної поведінки. Правове регулювання, на відміну від правового впливу, є більш вузьким, конкретизованим і формалізованим явищем. Водночас другий, тобто правовий вплив, може бути охарактеризований як більш простора, всебічна і багатогранна (психологічна, державно-волева, формальна, нормативна тощо) дія права [8, с. 200–201].

Правове регулювання охоплює всі основні сфери суспільних відносин у державі, враховуючи трудові відносини, які становлять тип виробничих відносин, що формуються під час здійснення праці, коли громадянин приєднується до трудового колективу підприємства, установи або організації з метою виконання певної трудової функції і підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку [9, с. 13]. Унаслідок регламентуючої дії права трудові відносини набувають правової форми і всіх ознак, притаманних правовідносинам. Тож трудові правовідносини становлять юридичний взаємозв'язок між роботодавцем і найманим працівником, що встановлюється на добровільній вольовій основі з приводу використання першим (тобто роботодавцем) здатності до праці другого (тобто найманого працівника) і виражається у взаємних правах та обов'язках. Для того щоб правове регулювання було справедливим, ефективним, доцільним, воно має ґрунтуватися на низці принципів. Останні визначають ключові пріоритети і вектори правового регулювання, значною мірою саме завдяки принципам забезпечується єдність і цілісність системи права та механізму правового регулювання, адже вони (принципи), виступаючи ідейною основою права і його регламентуючим впливом, забезпечують стійкий взаємозв'язок між засобами правового регулювання.

Існує багато принципів права та правового регулювання і дослідниками пропонується низка різних підходів до класифікації цих принципів, залежно від тих чи інших критеріїв, що покладені в основу такого групування. Однак загальноприйнятим є розподіл принципів на загальні та галузеві. Так, якщо перші стосуються кожної галузі національного права, всіх правових інститутів та явищ, то другі – галузеві – є специфічними для окремих правових галузей. Не є винятком і трудове право, що також має специфічні принципи, одним з яких є єдність і диференціація правового регулювання. Цей принцип присутній або лежить в основі як системи джерел трудового права, так і механізму трудо-правового регулювання. У першому випадку зазначені єдність і диференціація виявляються в тому, що в системі джерел трудового права і законодавства можна вирізнити як ті з них, що спрямовані на регулювання всього масиву юридично значущих відносин у сфері праці, а також окремих інститутів трудового

права, так і ті, що регулюють особливі умови праці окремих категорій працівників, установлюючи додаткові правила щодо прийняття на роботу, переведення, припинення трудового договору, режиму робочого часу і часу відпочинку, які не створюють самостійних інститутів цієї галузі права [8]. У механізмі ж зазначеного правового регулювання дія принципу єдності та диференціації виявляється (виражається) в тому, що встановлення та реалізація (зокрема застосування) правових норм ґрунтується на врахуванні як загальних аспектів трудових відносин, так і їх специфічних властивостей, зумовлених особливостями умов праці та характеристик найманих працівників. Тобто означений принцип має на меті забезпечити оптимальне поєднання загальних і спеціальних підходів до правового регулювання реалізації людиною і громадянином права на працю [9, с. 42]. М. І. Іншин, В. А. Костюк і В. П. Мельник, обґрунтовуючи важливість принципу єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві, вказують на такі чинники, що зумовлюють доцільність застосування цього принципу: а) необхідність встановлення загальних принципів і підходів до правового регулювання праці; б) наявність різноманітних правових відносин, пов'язаних із питаннями праці; в) різноманітність умов праці, залежно від галузі економіки, сфери суспільного життя, умов та характеру виробництва тощо; г) існування різноманітних суб'єктів правових відносин, пов'язаних із питаннями праці, які мають відповідний трудо-правовий статус; ґ) наявність широкого кола працюючих зі специфічними потребами, інтересами, правами, обмеженнями щодо питань праці [9, с. 42]. Тож єдність, як справедливо зазначає О. М. Ярошенко, 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 [9, с. 33]. У свою чергу диференціація правового регулювання праці виникає у зв'язку з різними чинниками, такими як розвиток суспільної організації праці, розподіл робіт із різним рівнем механізації, наявність шкідливих і небезпечних умов праці, а також залучення до виробництва осіб, які потребують особливого захисту від його шкідливих впливів (наприклад, жінок, неповнолітніх, інвалідів) і загальної тенденції до гуманізації праці [9, с. 33].

Тож завдяки єдності правового регулювання встановлюється, так би мовити, однаковий масштаб юридичних правил і гарантій для всіх трудових відносин та їхніх учасників. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та інші правники слушно відмічають, що, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо прийому на

роботу і звільнення з роботи, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни і охорони праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити на життя своєю працею [10]. Дослідники наголошують, що єдність правового регулювання трудових відносин полягає в тому, що норми трудового права встановлюють високий стандарт умов праці, який повинен бути дотриманий всіма роботодавцями, які наймають працівників на підставі трудового договору. Ці єдині норми поширюються на працівників державних підприємств, установ, організацій, працівників приватних і колективних підприємств, а також осіб, які працюють на підставі трудового договору з фізичними особами (роботодавцями) [11]. Однак з об'єктивних причин, які були зазначені вище, такий підхід, така уніфікація в низці випадків не забезпечує належного рівня безпеки найманих працівників та не гарантує справедливого врахування їхніх прав і законних інтересів. Саме тому застосовується диференціація правового регулювання, яка передбачає певні додаткові та (або) специфічні законодавчі вимоги до умов, порядку і гарантій реалізації права на працю окремими категоріями працівників. Диференціація регулювання, зазначає Ю. П. Дмитренко, досягається за рахунок встановлення пільг, переваг або певних обмежень для працівників. При цьому, зауважує правознавець, чинники диференціації можуть бути як об'єктивного (важкі, шкідливі й особливо шкідливі умови праці), так і суб'єктивного (запровадження спеціальних норм через фізіологічні особливості організму, наприклад жінки, зокрема вагітні та ті, які мають малолітніх дітей, неповнолітні, особи зі зниженою працездатністю) характеру [12, с. 97].

Із викладеного вище випливає, що диференціація, серед іншого, зумовлена наявністю певних особливих категорій працівників або, як їх іменують у доктринальній і навчальній літературі, – окремих категорій працівників. Офіційного тлумачення цієї понятійно-термінологічної конструкції немає, втім Національна служба посередництва і примирення у своїй відповіді на лист Голови конфедерації вільних профспілок України роз'яснює, що поняття «окремі категорії найманих працівників» можна розуміти як групи найманих працівників, які належать до однієї відповідної професії з відповідним рівнем освіти та відповідною спеціалізацією і які виконують відповідний кваліфікаційний рівень робіт¹. Вбачається, що таке визначення поняття «окремі категорії працівників» не повною мірою відповідає

¹ Про окремі категорії найманих працівників : лист Нац. служба посередництва і примирення від 13.02.2001 № 05-01/01 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1_01299-01 (дата звернення: 24.05.2023) .

меті представлено дослідження, оскільки ґрунтується на врахуванні лише освітньо-професійних (рівень освіти, фах, спеціалізація, кваліфікація тощо) характеристик найманого працівника, тоді як поза увагою залишаються інші важливі властивості особи, що реалізує своє право на працю, зокрема такі як вік, стать, фізіологічний і сімейний стан тощо. В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та інші вчені, які досліджують різні проблеми трудового права, розглядають суб'єктивні основи диференціації правового регулювання трудових відносин. Вони стверджують, що ці основи залежать від індивідуальних особливостей працівників та атрибутів, що характеризують їх особистість. Дослідники акцентують увагу на тому, що суб'єктивна диференціація є більш гнучкою та динамічною порівняно з диференціацією на підставі об'єктивних чинників. Зазвичай суб'єктивна диференціація пов'язана з наданням певних привілеїв та гарантій окремим категоріям працівників, таким як жінки, неповнолітні, особи з інвалідністю, працівники похилого віку, особи, які мають родинні обов'язки, а також особи, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС та інші подібні ситуації [13].

З огляду на зазначене у світлі досліджуваної проблематики можемо говорити про те, що окремі категорії працівників – це наймані працівники, для яких чинним законодавством унаслідок їхніх фізіологічних та соціальних (зокрема професійних) властивостей (характеристик, ознак, рис) передбачені додаткові гарантії та (або) пільги, інші переваги в умовах праці порівняно зі звичайними працівниками, а в деяких випадках і підвищені вимоги щодо їх відповідальності.

У яких же аспектах реалізації права на працю окремими категоріями працівників виявляється диференціація правового регулювання? Аналіз чинного законодавства України, що регулює трудові і тісно пов'язані з ними відносини, дає змогу виокремити такі аспекти реалізації права на працю окремими категоріями працівників, що підпадають під диференційоване регулювання. По-перше, це порядок прийому на роботу та укладення трудового договору. Наприклад, для прийняття на роботу неповнолітньої особи необхідно враховувати низку додаткових вимог (особливо, якщо такій особі лише 14 років), як-то дозвіл від одного з батьків, заборона встановлення випробування тощо. Також можна відмітити ст. 184 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), в якій закріплена заборона відмови жінкам у прийнятті на роботу і заборона зниження їм заробітної плати з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одним з матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. По-друге, встановлення особливих вимог щодо режиму роботи, використання робочого часу та часу відпочинку. Наприклад, згідно зі ст. 55 КЗпП України робота

жінок у нічний час не допускається за винятком випадків, передбачених ст. 175 цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 172 КЗпП України¹). По-третє, відпустки. Наприклад, особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів². По-четверте, умови праці. Наприклад, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням)³. По-п'яте, оплата праці. По-шосте, переведення на іншу роботу. Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди, навіть за наявності виключних обставин, передбачених ч. 2 ст. 33 КЗпП України. По-сьоме, гарантії при звільненні. Наприклад, обмеження можливостей роботодавця щодо розірвання трудового договору за його ініціативою з такими категоріями найманих працівників, як вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох років, одинокі матері за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю⁴. По-восьме, юридична відповідальність. Наприклад, розширений перелік дисциплінарних стягнень.

Висновки

Отже, резюмуючи викладене у цій статті, можемо дійти висновку про те, що застосування принципу єдності та диференціації у правовому врегулюванні реалізації права на працю окремими категоріями найманих працівників є необхідною умовою безперешкодного доступу і включення осіб, які мають певні специфічні фізіологічні та (або) соціальні риси, що вважаються юридично значущими, до загального

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 24.05.2023).

² Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 24.05.2023).

³ Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 24.05.2023).

⁴ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 24.05.2023).

правового простору, в межах якого виникають, розвиваються, змінюються та припиняються відносини з використання найманої праці. Єдність правового регулювання забезпечує недискримінаційний підхід до забезпечення різним фізичним особам можливості реалізувати свої здібності та здатності до праці через укладення трудового договору. Однак відсутність дискримінації та уніфікація прав і обов'язків найманих працівників ще не означає, що застосований підхід до регулювання є справедливим і виправданим за певних умов та обставин. Саме через це і потрібна диференціація правового регулювання, яка дозволяє врахувати особливості зазначених працівників і забезпечити їм справедливі умови праці та належний захист відповідно до їхніх можливостей і потреб, зумовлених зазначеними особливостями. Слід констатувати, що сьогодні принцип єдності та диференціації досить активно застосовується у врегулюванні питання реалізації права на працю окремих категорій працівників. Однак це не означає, що тут немає проблем, вирішення яких було би доцільно почати із закріплення цього принципу та викладення його змісту в основному галузевому законі разом із визначенням поняття «окремі категорії працівників».

Список бібліографічних посилань: 1. Бондаренко С. М. Єдність та диференціація правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2021. 23 с. 2. Гарбузюк К. Г. Єдність та диференціація правового регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції України. *Юридична наука*. 2020. № 12 (114). С. 58–64. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-114-12.08>. 3. Науменко К. С. Єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2020. Вип. 44. С. 90–94. DOI: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2020.44.20>. 4. Новіченко Н. В. Єдність і диференціація норм трудового права та гендерна рівність у трудових відносинах: перспективи співіснування в майбутньому. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2022. Вип. 36. С. 95–104. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.11>. 5. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–136. 6. Добош З. А. Гендерна рівність і гендерна дискримінація у сфері трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 190–193. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/48>. 7. Теорія держави та права : навч. посіб. / Є. В. Білозьоров, В. П. Влащенко, О. Б. Горова та ін. ; за заг. ред. С. Д. Гусарова, О. Д. Тихомирова. Київ : НАВС ; Освіта України, 2017. 320 с. 8. Котенко О. А. Правове

регулювання в контексті дії права та його основоположних принципів. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 199–202. **9.** Трудове право України : підручник / за ред. О. М. Ярошенко. Харків, 2022. 376 с. **10.** Трудове право України : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2014. 552 с. **11.** Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. А. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ : Центр учб. літ., 2016. 472 с. **12.** Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с. **13.** Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.

Надійшла до редколегії 27.05.2023

Прийнята до опублікування 30.06.2023



Podorozhnii Ye. Yu. Unity and differentiation of legal regulation for the implementation of the right to work in certain categories of employees

It has been proven that labour relations are a legal relationship between an employer and an employee, which is established on a voluntary basis with regard to the use by the former (i.e., the employer) of the latter's (i.e., the employee's) ability to work and is expressed in mutual rights and obligations. It has been noted that in order for legal regulation to be fair, effective and appropriate, it should be based on a number of principles which determine the key priorities and vectors of legal regulation. To a large extent, the principles ensure the unity and integrity of the legal system and the legal regulation mechanism.

An emphasis is placed on the fact that certain categories of employees are employees for whom the current legislation, due to their physiological and social (including professional) properties (characteristics, signs, traits), provides for additional guarantees and/or benefits, some other advantages in working conditions compared to ordinary employees, and in some cases, increased requirements for their responsibility.

It has been generalised that the application of the principle of unity and differentiation in the legal regulation of the implementation of the right to work in certain categories of employees is a prerequisite for unimpeded access and inclusion of persons with certain specific physiological and/or social traits considered to be legally significant into the common legal space within which relations on the use of hired labour arise, develop, change and terminate.

It has been noted that the unity of legal regulation ensures a non-discriminatory approach to providing different individuals with the opportunity to realise their abilities and capacity to work through the conclusion of an employment contract. In turn, the differentiation of legal regulation allows taking into account the specific features of these employees and providing them with fair working conditions and adequate protection in accordance with their capabilities and needs due to these features.

Key words: legal regulation, labour relations, unity and differentiation of legal regulation, certain categories of employees.

