

УДК 349.2
DOI

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЗАГАЛЬНИХ ТА СПЕЦІАЛЬНИХ НОРМ
У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ
ТРАНСПОРТУ**

Прокоп'єв Р.Є.

**THE RELATIONSHIP OF GENERAL AND SPECIAL STANDARDS
IN THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS
OF TRANSPORT EMPLOYEES**

Prokopiev R.E.

У статті автором забезпечено комплексний підхід до розуміння співвідношення загальних та спеціальних норм правового регулювання трудових правовідносин по відношенню до працівників транспорту. Вченим вказано на відсутність чіткої межі нормативно-правового регулювання між загальними та спеціальними нормами трудового права, але наголошено на можливості застосування окремих норм трудового законодавства по аналогії закону щодо працівників транспорту, зокрема щодо осіб, які працюють з умовами підвищеного ризику для здоров'я. Зазначено про різноманітні підходи до співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин працівників транспорту: 1) єдність вказаних термінів; 2) важливість подолання диференціації та проведення уніфікації нормативно-правового регулювання трудових відносин; 3) розгляд єдності та диференціації як доповнення один одного. Автором зроблено висновок, що єдність і диференціація тісно взаємопов'язані між собою, а їх розгляд щодо працівників транспортної сфери має здійснюватися виключно у їх тісному аналізі та співвідношенні. Вченим здійснено детальну регламентацію тих аспектів, які визначають співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин працівників окремих видів транспорту. Зазначено, що кількість спеціальних норм у сфері правового регулювання праці працівників транспорту залежить не тільки виключно від специфіки галузі, в якій такі працівники працюють, а й від унормованості законодавства у вказаній сфері. Вказано на досить важливе значення саме спеціальних норм у сфері соціального захисту працівників транспорту, які деталізують загальні норми соціального захисту працівників із врахуванням підвищеного рівня психо-емоційного, психологічного та фізичного навантаження, а це визначає особливий підхід до соціального захисту таких осіб. Підсумовано, що спеціальна норма по відношенню до загальної носить субсидіарний характер здійснює регулювання трудових правовідносин, доповнюючи чи замінюючи загальну норму.

Ключові слова: працівник, транспорт, норма права, загальна норма, спеціальна норма, трудові відносини, правове регулювання.

Вступ. Нормативно-правове регулювання трудових правовідносин завжди було предметом прискіпливого дослідження з боку наукової спільноти, а питання практич-

ної реалізації норм права постійно супроводжувалось певними проблемами, вирішення яких мало комплексний характер. Враховуючи становлення законодавства у вказаній

сфері протягом незалежності України, розроблення окремих законодавчих механізмів впровадження норм Кодексу законів про працю України в суспільне життя, врахування помилок в окремих нормах та їх вирішення, постійному моніторингу змін у розвитку трудового законодавства та появи нових видів зайнятості, нових професій, форм роботи тощо, можна було б зробити висновок про певну сталість таких відносин, їх унормованість. Але норми, закріплені у Кодексі законів про працю України не можуть регулювати всі без виключення трудові відносини, які існують у нашій державі, вони не можуть бути єдиними та ідентичними. А тому поряд із єдністю нормативно-правового регулювання існує й інший термін – «диференціація», яка забезпечує індивідуалізацію загальної норми та її конкретизацію у певних трудових правовідносинах чи стосовно конкретної спільноти працівників, або ж взагалі по відношенню до однієї особи.

І теоретично проблем з першого погляду не має: єдність забезпечує загальні норми правового регулювання трудових правовідносин, а диференціація – конкретизацію загальної норми. Але практика відрізняється від теорії, оскільки не все так просто та гладко буває у нормативно-правовому регулюванні, особливо із чітким дотриманням принципу законності та справедливості. На практичному рівні досить часто загальна та спеціальна норма «конфліктують», «неспіввідносяться» між собою, а тому досягнення оптимального балансу між вказаним нормами є досить проблематичним. У трудових правовідносинах працівників транспортних підприємств актуальним є саме визначення чіткого співвідношення загальної та спеціальної норми, що надасть можливість в повному обсязі використовувати як норми загальних актів у сфері трудового права, так і спеціальних, застосування яких передбачено для окремих працівників.

Питання співвідношення загальних та спеціальних норм правового регулювання трудових відносин у своїх наукових працях досліджували такі вчені як: С. В. Арістов, М. Й. Бару, Н. Д. Гетьманцева, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєва, Р. З. Лівшиць, К. Ю. Мельник, К. С. Науменко, В. І. Прокопенко, О. М. Ярошенко тощо. Проте, більш поглибленого дослідження потребує аналіз співвідношення загальних та спеціальних норм, які визначають правове регулювання такої категорії працівників як працівники транспорту, оскільки детального дослідження у вказаній сфері не було здійснено.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження аспектів співвідношення загальних та спеціальних норм щодо правового регулювання такої категорії працівників як працівники транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється розгляд підходів щодо співвідношення єдності та диференціації нормативно-правового регулювання, важливості такого співвідношення правових норм, необхідності дотримання балансу застосування загальних та спеціальних норм тощо.

Результати дослідження. Загалом, про важливість вивчення співвідношення загальних та спеціальних норм у сфері трудових правовідносин свого часу висловлювався М.І. Іншин на прикладі праці державних службовців. Так, вчений зазначав, що «співвідношення єдності і диференціації правового регулювання праці та служби державних службовців явище непросте і вимагає науково обґрунтованого й практично виваженого підходу. Відсутність у чинному законодавстві про працю, зокрема у Кодексі законів про працю України, чіткої вказівки щодо співвідношення загальних та спеціальних положень ускладнює правозастосовчу практику, створює плутанину, призводить до зниження ефективності регулювання службово-трудова відносин державних служ-

бовців з державними органами, підприємствами, установами, організаціями. Цю прогалину в праві, як вважає вчений, можливо усунути шляхом встановлення у відповідних статтях Кодексу законів про працю України чітких критеріїв розмежування загальної і спеціальної нормотворчості [1, с. 141]. Дійсно, аналізуючи норми Кодексу законів про працю України не можна говорити про наявність чіткої межі нормативно-правового регулювання між загальними та спеціальними нормами права. Лише в окремих статтях є посилання на можливість відхилення від загального нормативно-правового регулювання трудових відносин по відношенню до окремої категорії осіб. Що стосується саме працівників транспортної сфери, то прямої вказівки у наведеному вище акті також не має, проте є можливість застосування окремих норм по аналогії закону, зокрема щодо осіб, які працюють з умовами підвищеного ризику для здоров'я. Як приклад, можемо навести положення норм статті 7 Кодексу законів про працю України, якою закріплено особливості регулювання праці деяких категорій працівників, статтею 9 передбачено можливість встановлення додаткових у порівнянні із законодавством трудових і соціально-побутових пільг тощо [2].

Окремо варто наголосити на важливості дотримання належного рівня співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні трудових правовідносин працівників транспорту. К. Ю. Мельник переконаний, що до їх застосування слід ставитися обережно, зберігаючи необхідне їх співвідношення. Так, невиправдана єдність призводить до неврахування фізіологічних та інших особливостей працівника, різниці в умовах праці у різних галузях національної економіки, «зрівнялівки» й «утриманства» та, у кінцевому підсумку, до зниження ефективності правового регулювання. Необгрунтована диференціація також призводить до

зниження ефективності правового регулювання та виявляється у розмаїтті і розпорошеності правових норм, які регламентують відносно рівні умови праці, невиправданих пільгах, додаткових правах або невиправданих обмеженнях та заборонах [3, с.73]. Співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні, в тому числі й трудових відносин працівників окремих видів транспорту здійснюється за різними підходами. Одні науковці говорять про єдність вказаних термінів, інші – про важливість подолання диференціації та проведення уніфікації нормативно-правового регулювання трудових відносин, ще інші вказані терміни розглядають виключно як доповнення один одного тощо. Отже, про єдність загальних та спеціальних норм говорив О.М. Ярошенко. Ця думка детально висвітлена в монографії «Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України», – правове регламентування праці характеризується нерозривним зв'язком двох його сторін – диференціації і єдності. Перша сприяє єдності правового регулювання трудових відносин, а друга створює умови для диференціації правового регулювання праці. Такий зв'язок, відзначає вчений, не тільки передбачає взаємне протиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації – за допомогою єдності [4, с. 236-237].

Охарактеризовуючи єдність і диференціацію К.С. Науменко вказує, що єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає існування біполярної системи правових норм, які регламентують працю різних категорій працівників. Тобто, крім загальних трудових норм, які встановлюють базові вимоги та стандарти трудової діяльності та аспекти її регламенту, наявні спеціальні, призначені для регулювання праці окремої категорії працівників [5, с. 92]. В цілому таке твердження в повній мірі відображає сутність процесу диференці-

ації, оскільки загальні норми встановлюють основні, ключові аспекти нормативно-правового регулювання, а спеціальні – здійснюють уточнення, деталізацію загальних норм по відношенню до певної категорії працівників чи у відповідності до умов їх праці. Тому, вважаємо, погодимося із дефініцією, відповідно до якої саме у співвідношенні загальних і спеціальних норм виявляється єдність та диференціація трудового права. Єдність одержує виявлення в загальних нормах, які є обов'язковими та можуть бути змінені лише у бік поліпшення стану працівників порівняно до чинного законодавства; спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки із загальних норм" [6, с.54].

Питання співвідношення єдності та диференціації нормативно-правового регулювання розглядають за декількома підходами. Так, наприклад, М.І. Бару говорить про два варіанти співвідношення норм права: або вони діють разом, або спеціальні норми можуть заміщувати загальні [7, с. 50]. Проте, у питанні нормативно-правового регулювання саме працівників транспорту ми дещо не погоджуємося із наведеним твердженням автора. Якщо у тезі про те, що спеціальні норми можуть заміщувати загальні сумнівів не виникає, то щодо можливості їх діяти разом мають бути певні уточнення. Так, беззаперечно, загальна та спеціальна норма є невіддільною одна від одної, оскільки формування спеціальної норми здійснюється на основі загальної. Проте їх дія разом хоча й може здійснюватися паралельно, але, на нашу думку, вони вже не можуть бути рівними, тобто одночасно та однаково регулювати ті чи інші суспільні відносини. Якась із таких норм буде все ж переважаючою, домінуючою. Сутність трудового права полягає у захисті трудових прав працівника, а тому правове регулювання праці не обмежується

загальним законом – Кодексом законів про працю України, а все ж забезпечується більш індивідуальний та особистісний підхід до регулювання праці окремих категорій працівників, а отже, в цілому, можемо говорити про перевагу диференційованого підходу до нормативно-правового регулювання трудових прав відносин, в тому числі й працівників транспорту.

В той же час, на науковому рівні думка щодо можливості загальних та спеціальних норм діяти одночасно є досить поширеною. На основі аналізу загальної та спеціальної норми у одній із своїх статей Н.Д. Гетьманцева зазначає, що окремі науковці говорять про те, що спеціальна норма може не скасовувати загальну, а діяти разом і поряд із загальною. У таких випадках загальний закон не скасовує спеціальний закон, але діє поряд з ним, чим досягається підвищення конкретних гарантій для визначеної категорії працівників. Як приклад, науковець, говорить про додаткові відпустки, що визначаються спеціальним законом, крім щорічної відпустки, що визнається загальним законом. Вчена говорить про те, що можна як погоджуватися, так і не погоджуватися із вказаними позиціями [8, с. 58]. З наведено вище дійсно можна говорити про можливість одночасно дії загальних та спеціальних норм, проте все ж вони не є рівними при регулюванні одних і тих же суспільних відносин, саме спеціальна норма часто є домінантною.

В той же час, у науковій спільноті має місце й думка, відповідно до якої єдність і диференціація не протиставляються один одному, а, навпаки доповнюються один одним. Прихильником такої думки є Р.З. Лівшиць, який зазначає, що єдність тільки тоді є справжньою, якщо вона диференційована, а диференціація досягає своєї мети, лише тоді, коли вона єдина [9, с. 39]. Фактично вказаний підхід також говорить про єдність та диференціацію як єдиного процесу, який

обумовлений єдиною метою, суть якої полягає у ефективному регулюванні трудових правовідносин. Ми погоджуємося із тим, що єдність і диференціація тісно взаємопов'язані між собою, а їх розгляд щодо працівників транспортної сфери має здійснюватися виключно у тісному аналізі та співвідношенні загальних та спеціальних норм правового регулювання працівників транспорту, оскільки без повного охоплення розуміння трудових прав та трудового законодавства неможливо в повному обсязі дослідити аспекти регулювання трудових правовідносин працівників транспорту.

Є й позиція науковців, які все ж більше звертають уваги на диференційоване регулювання трудових відносин. Так, В.М. Догодов наголошував на тому, що повне й беззастережне застосування Кодексу законів про працю України до всіх категорій трудових відносин на практиці виявляється неможливим. Для окремих галузей народного господарства через своєрідні умови застосування в них найманої праці доводиться допускати низку винятків і відступів від положень Кодексу, застосовуючи до них ці норми не цілком, а лише в деяких частинах [10, с. 18]. С.В. Арістова підкреслювала, що в трудовому праві єдність у встановленні умов праці на певному їх рівні не виключає, а, навпаки, передбачає врахування особливостей, тобто диференціацію правового регулювання. Вчена наголошувала на тому, що неможливо застосовувати єдині норми незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) та іншої специфіки праці [11, с. 98]. При цьому, вчена розглядає єдність і диференціацію як дві складові одного явища, у зв'язку з чим пояснює їх нерозривний зв'язок.

Отже, диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання

праці. Ця теза, на думку Д. А. Керимова, підтвердження більш загального філософського положення про співвідношення конкретного, особливого і загального: конкретне не існує без загального, а загальне – без конкретного, за певних умов конкретне переходить у особливе і загальне [12, с. 237-23]. Підтримуючи наведену вище тезу, наголосимо на тому, що варто лише правильно визначити умови застосування загального та спеціального законодавства, оскільки це є необхідним для правильного та повного регулювання суспільних відносин у трудовому праві.

Погодимось із думкою Д.С. Волик, який говорить, що єдність та диференціація правового регулювання праці на прикладі державних службовців виражається у наявності двох груп правових норм які регламентують різні аспекти трудової діяльності держслужбовців. 1) загальні норми встановлюють юридичні гарантії праці державних службовців, як працівників загалом. Тобто, це закріплені в положеннях міжнародно-правових актів, Конституції України та Кодексі законів про працю права та обов'язки представників державної служби, що характеризують їх, як суб'єктів трудової діяльності нарівні з працівниками інших організацій, підприємств, установ тощо; 2) спеціальні норми регламентують особливі моменти роботи державних службовців та передбачають розподіл даних суб'єктів трудових відносин на окремі групи, в залежності від суб'єктивних та об'єктивних моментів. Вони закріплюються у спеціальних законодавчих актах, на кшталт, Закону України «Про державну службу», Закону України «Про Національну поліцію» і тому подібне, а також численних підзаконних нормативно-правових документах [13, с. 56]. Ми повністю підтримуємо думку вченого щодо наявності двох складових правових норм, у сфері регулювання трудових правовідносин пра-

цівників, які мають або ж виключну компетенцію, виконують специфічні тільки для них функції чи мають відповідний спеціальний правовий статус.

Таким чином, окреслюючи питання співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин працівників окремих видів транспорту, вважаємо, що таке правове регулювання здійснюється із врахуванням наступних аспектів:

1) відповідність спеціальних норм та спеціального законодавства загальним та галузевим принципам нормативно-правового регулювання трудових відносин та неможливість диференційованих норм виходити за межі загальних принципів трудового права.

2) чисельність диференційованих норм працівників транспорту не є сталою, а їх кількість збільшується із розвитком транспортної системи в цілому, удосконаленням системи надання транспортних послуг, появою нових суспільних відносин у транспортній сфері, які необхідно врегулювати тощо.

3) за своїм призначенням робота та підприємства транспорту та у транспортній сфері загалом потребує від працівників специфічних знань щодо будови автомобілів та інших рухомих машин, правил дорожнього руху, інших знань, необхідних для роботи на транспортних підприємствах, що виражається у наявності певних розумових здібностей та можливості використовувати певні знання на практиці.

4) єдність у правовому регулюванні трудових правовідносин працівників транспорту передбачає загальну норму, яка визначає мінімальний рівень трудових прав працівників. Так, у трудовому праві мінімальним є розмір заробітної плати, мінімальна тривалість відпустки, режим роботи, максимальна тривалість робочого часу тощо. Диференціація ж здійснюється на базі єдності правового регулювання із врахуванням особи

працівників, умов їх роботи, режиму робочого часу, сфери праці тощо. Тобто, єдність встановлює певні мінімальні стандарти трудових правовідносин та мінімальні гарантії у сфері соціального захисту, матеріального забезпечення, правового захисту, а вже деталізація здійснюється у спеціальних законах чи нормативно-правових актах.

5) загальні та диференційовані норми можуть діяти як спільно, тобто разом чи паралельно, а може застосовуватися тільки спеціальна норма, яка заміщує загальну норму, оскільки враховує певні особливості трудових правовідносин працівників транспорту. З цього приводу варто згадати думку, М.І. Бару, який вказував, що при конкуренції загальних та спеціальних норм мають бути враховані дві важливі обставини. По-перше, якщо конкурує загальний припис і спеціальна норма-виключення, то застосовується остання, оскільки вона виключає застосування загальної норми. Інша обставина передбачає наступне: якщо конкурує загальний припис і спеціальна норма-доповнення, то вони діють паралельно [7, с. 48].

6) єдність і диференціація мають спільну мету – забезпечення соціального захисту осіб, які перебувають у трудових правовідносинах. Праця осіб на транспортних підприємствах і загалом у транспортній сфері характеризується підвищеним рівнем психоемоційного, психологічного та фізичного навантаження, що й обумовлює особливий підхід до соціального захисту таких осіб.

7) єдність правового регулювання визначає загальні правила регулювання праці для всіх працівників, які уклали трудовий договір, в той час як диференціація – це законний спосіб встановлювати певні заборони чи надавати певні пільги для окремих категорій осіб. Як стверджує В.М. Протасов «спеціальні (спеціалізовані) норми безпосередньо не регулюють поведінку, але лише допомагають у цьому іншим нормам через

системні зв'язки [14, с.172]. Проте ми підтримуємо таку думку в повному обсязі, оскільки вважаємо, що спеціальна норма по відношенню до загальної носить субсидіарний характер, а тому все ж здійснює регулювання трудових правовідносин, доповнюючи чи замінюючи загальну норму. Це є досить суттєвим для працівників транспортної сфери, особливо для тих, які забезпечують перевезення пасажирів та вантажів, а також експлуатації всіх видів транспорту.

8) має бути чітко встановлено співвідношення щодо кількості та якості загальних та спеціальних норм у нормативно-правовому регулюванні трудових відносин працівників транспорту. Так, кількість спеціальних норм у сфері правового регулювання праці працівників транспорту залежить не тільки виключно від специфіки галузі, в якій такі працівники працюють, а й від унормованості законодавства у вказаній сфері. Така думка, зокрема, висловлена Е.В. Калунніковим, який зазначав, що кількість спеціальних галузевих норм залежить не тільки від специфіки галузі, а й від якості чинного законодавства. В цьому сенсі, з одного боку, важливо виявити специфіку праці та адекватно відобразити її у законодавстві, а з іншого боку, уникнути встановлення спеціальних норм там, де цієї специфіки немає. Недотримання цих принципів законодавцем позбавляє працівників окремих галузей можливості користуватися обґрунтовано необхідними спеціальними нормами, що регулюють їхню працю [15, с. 694].

9) єдність створює умови для диференціації правового регулювання трудових відносин, а як стверджує В.С. Дейнека диференціація - це прагнення забезпечити «реальну рівність» порівняно з тією, що встановлена в трудовому законодавстві, а також розмежування правових норм на підставі юридично значущих чинників задля конкретизації загальних положень законодавства про працю

щодо окремих категорій працівників чи роботодавців [16, с. 58]. Це означає, що формулювання індивідуального підходу до нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, зокрема працівників автомобільного, морського, повітряного та інших видів транспорту здійснюється на основі єдності – загальних норм, визначених Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці» та іншими загальними законами.

10) окреслюючи співвідношення загальних та спеціальних норм у щодо правового регулювання трудових відносин працівників транспорту відзначимо на тому, що не всі соціальні права працівників транспорту закріплені в спеціальному законодавстві, а тому всі ті права працівників, які визначені Кодексом законів про працю України, мають застосовуватись до працівників транспорту. У Законі України «Про транспорт» не має норми, яка б дублювала положення Кодексу законів про працю України щодо певних соціальних чи матеріальних прав. Але нормами цього ж закону та нормами профільних законів відносно видів транспорту можуть застосовуватися певні спеціальні норми по відношенню до конкретної категорії осіб. Це, на нашу думку, обумовлено саме специфікою транспортної галузі та вимог до працівників, які укладають трудові відносини із таким підприємством, а також специфікою виконання трудових функцій та особливим правовим статусом працівників транспортної сфери.

Висновок. Підсумовуючи зазначимо, що у нормативно-правовому регулюванні праці працівників транспорту досить важливими є як загальні так і спеціальні норми, які забезпечують ефективне регулювання трудових відносин працівників транспорту. Проте, у процесі такого регулювання має бути забезпечено баланс таких норм та налагоджені

механізми ефективного їх співвідношення, має бути чітке розуміння того, де саме та коли застосовувати загальну чи спеціальну норму, яка з них є домінуючою у тих чи інших трудових відносинах. Тільки з таким підходом можна досягти найбільш оптимального результату від нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту.

Література:

1. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 21, ч. 2. С. 136-143
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до N 50.
3. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 360 с.
4. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
5. Науменко К. С. Єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2020. № 44. С. 90-93
6. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. Харьков: Одиссей, 2001. 512 с.
7. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права. *Советское государство и право*. 1971. № 10. С. 47-54.
8. Гетьманцева Н. Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права. *Науковий вісник Чернігівського університету*. 2009. Випуск 489. С. 56-60.
9. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР: правовое исследование / Р.З. Лившиц. М.: Наука, 1972. 271 с.
10. Догадов В.М. Очерки трудового права / В.М. Догадов. Л.: Прибой, 1927. 163 с.
11. Аристова С.В. Особенности отраслевой дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. *Вестник Московского университета*. Серия 1: Право. 2001. No 1. С. 96-104.

12. Керимов Д.А. *Философские проблемы права*. М.: Мысль, 1972. 470 с.

13. Волик Д.С. До проблеми єдності та диференціації правового регулювання праці державних службовців. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. №1. Том 2. С. 145-149.

14. Протасов В. Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства. В. Н. Протасов 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-М, 2001. 346 с.

15. Канунников Е.В. Правовые средства осуществления дифференциации правового регулирования трудовых отношений с учетом условий труда. VIII Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых с международным участием «Россия молодая». Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачёва, филиал в г. Прокопьевск. 2016. 770 с. (с. 693-694).

16. Дейнека В.С. Єдність і диференціація в питаннях дискримінації у сфері праці. *Juris Europensis Scientia*. 2021. Виуск 2. С. 57-60

References:

1. Inshyn M.I. Poniattia dyferentsiatsii pravovo-ho rehuliuвання v sferi derzhavnoi sluzhby Ukrainy. *Visnyk Natsionalnoho universyte-tu vnutrishnikh sprav*. 2003. Vyp. 21, ch. 2. S. 136-143
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 roku № 322-VIII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*. 1971. Dodatok do N 50.
3. Melnyk K. Yu. Problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn sluzhbovtiv pravookhoronnykh orhaniv: monohrafiia. Khar-kiv: Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. 2009. 360 s.
4. Yaroshenko O. M. Teoretychni ta praktychni problemy dzherel trudovoho prava Ukrainy: monohrafiia. Kh.: Vydavets SPD FO Vapniarchuk N.M., 2006. 456 s.
5. Naumenko K. S. Yednist ta dyfere-ntsiiatsiia pravovoho rehuliuвання trudovoi diialnosti pratsivnykiv Derzhavnoho biuro rozsliduvan. *Naukovyi visnyk Mizhnarodno-ho humanitarnoho universytetu*. Serii: Yurysprudentsiia. 2020. № 44. S. 90-93
6. Chanysheva H. Y. Trudovoe pravo Ukrainy / H. Y. Chanysheva, N. B. Boloty-na. Kharkov: Odyssei, 2001. 512 s.
7. Baru M. Y. Unyfykatsiya y dyfferentsyatsiya norm trudovoho prava. *Sovetskoe hosudarstvo y pravo*. 1971. № 10. S. 47-54.
8. Hetmantseva N. D. Yednist i dyfferentsiatsiia – kharakternyi proiav metodu tru-dovoho

prava. Naukovyi visnyk Chernihivsko-ho universytetu. 2009. Vypusk 489. S. 56-60.

9. Lyvshyts R.Z. Zarabotnaia plata v SSSR: pravoe yssledovanye / R.Z. Lyv-shyts. M.: Nauka, 1972. 271 s.

10. Dohadov V.M. Ocherky trudovoho prava / V.M. Dohadov. L.: Pryboi, 1927. 163 s.

11. Arystova S.V. Osobennosti otras-levoi dyfferentsyatsyy v pravovom rehulyrovanyu trudovykh otnoshenyi. Vestnyk Moskovskoho unyversyteta. Seriya 1: Pravo. 2001. No 1. S. 96–104.

12. Kerymov D.A. Fylosofskye problemy prava. M.: Mysl, 1972. 470 s.

13. Volyk D.S. Do problemy yednosti ta ta dyferentsiatsii pravovoho rehuliuвання pratsi derzhavnykh sluzhbovtziv. Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk. 2017. №1. Tom 2. S. 145–149.

14. Protasov V. N. Teoryia prava y hosudarstva. Problemy teoryu prava y hosudarstva. V. N. Protasov 2-e yzd., pererab. y dop. M. : Yurait-M, 2001. 346 s.

15. Kanunnykov E.V. Правовые sredstva osushchestvleniya dyfferentsyatsyy pravovoho rehulirovaniya trudovykh otnoshenyi s uchetom uslovyi truda. VIII Vserossyiskaia nauchno-praktycheskaia konfereentsyia molodykh uchenykh s mezhdunarodnym uchastyem «Rosssyia molodaia». Kuzbasskyi hosudarstvennyi tekhnicheskyy unyversytet imeny T.F. Horbachèva, fylyal v h. Prokopenvsk. 2016. 770 s. (s. 693-694).

16. Deineka V.S. Yednist i dyferentsiatsiia v pytanniakh dyskryminatsii u sferi pratsi. Juris Europensis Scientia. 2021. Vyusk 2. S. 57-60

Prokopiev R.E. The relationship of general and special standards in the legal regulation of labor relations of transport employees. – Article.

In the article, the author provides a comprehensive approach to understanding the ratio of general and special norms of legal regulation of labor relations in relation to transport workers. The scientists pointed out the lack of a clear legal boundary between general and special norms of labor law, but emphasized the possibility of applying certain norms

of labor legislation by analogy with the law in relation to transport workers, in particular, in relation to persons who work under conditions of increased health risk. Various approaches to the ratio of general and special norms in the legal regulation of labor relations of transport workers are noted: 1) unity of the specified terms; 2) the importance of overcoming differentiation and carrying out the unification of normative and legal regulation of labor relations; 3) consideration of unity and differentiation as complementary to each other. The author concluded: unity and differentiation are closely interrelated, and their consideration in relation to transport workers should be carried out exclusively in their close analysis and correlation. Scientists have carried out a detailed regulation of those aspects that determine the ratio of general and special norms in the legal regulation of labor relations of employees of certain types of transport. It is noted that the number of special norms in the field of legal regulation of the labor of transport workers depends not only solely on the specifics of the industry in which such workers work, but also on the standardization of legislation in the specified field. The rather important importance of special norms in the field of social protection of transport workers is indicated, which detail the general norms of social protection of workers taking into account the increased level of psycho-emotional, psychological and physical stress, and this determines a special approach to the social protection of such persons. It is concluded that the special norm in relation to the general norm has a subsidiary character and regulates labor relations, supplementing or replacing the general norm.

Key words: *employee, transport, rule of law, general rule, special rule, labor relations, legal regulation.*

Авторська довідка:

Прокоп'єв Роман Євгенович, кандидат юридичних наук, головний інженер регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Укрзалізниця».

Стаття надійшла до редакції 22 грудня 2022 р.