



УДК 349.2:331:656.2

DOI <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i6.2275>**Р. Прокоп'єв,**кандидат юридичних наук,
головний інженерРегіональної філії «Південна залізниця»
Акціонерного товариства «Укрзалізниця»

ОСНОВНІ ФАКТОРИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Постановка проблеми. Конституційний принцип рівності прав та свобод людини і громадянина беззаперечно стосується сфери трудових правовідносин, а тому саме Кодексом Законів про працю України закріплюється єдність трудового законодавства незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками тощо. Проте, окремим галузям господарства притаманні певні особливості щодо організації та функціонування своєї роботи, а отже мають місце реальні відмінності у нормативно-правовому регулюванні праці, відпочинку, охорони праці, заробітної плати тощо. Так, робота на підприємствах, пов'язаних з наданням транспортних послуг також має свої особливості та притаманні тільки їй риси нормативно-правового регулювання трудових правовідносин. При цьому такі суспільні відносини характеризуються найманним характером праці та регулюванням загальними нормами Кодексу Законів про працю України. Але у науковій літературі досить часто говорять про диференціацію праці за галузевими ознаками чи за правовим статусом працівників різних підприємств, установ чи організації. Якщо здійснювати розгляд працівників транспортних підприємств, то можна відзначити,

що й серед працівників одного підприємства можна сформулювати конкретні фактори диференціації їх праці. Зокрема, диференціація правового регулювання трудових правовідносин буде різною щодо праці особи, яка виконує управлінські функції чи організаційно-розпорядчі функції та праці, наприклад, звичайного працівника чи водія транспортних засобів. А тому, окреслюючи особливості роботи підприємств залізничного транспорту М.І. Васильєв відмічав, що на залізничному транспорті «спосіб управління господарством зводиться до так званого військового типу, у результаті особовий склад ділиться на два протилежні табори: ті, що наказують (адміністрація), та ті, що виконують (робочі)» [1, с. 16]. Звичайно ж і спеціфіка праці таких осіб є різною, а це означає, що здійснити зрівняння праці окремих працівників транспорту із звичайними працівниками неможливо, що й обумовлено особливим характером їх праці. Наявність таких різних категорій працівників також дещо ускладнює процес дослідження та визначення факторів диференціації праці працівників транспорту, але все ж залишає можливим визначення найбільш характерних особливостей правового регулювання трудових правовідносин на таких підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання єдності та диференціації правового

регулювання трудових відносин у своїх наукових працях досліджували наступні вчені: М.Й. Бару, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєва, Р.З. Лівшиць, В.І. Прокопенко, В.В. Сичова, О.М. Ярошенко тощо.

Не вирішені раніше проблеми.

Але незважаючи на досить значну кількість наукових досліджень у вказаній сфері, певного уточнення потребує диференціація правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, що обумовлено специфікою їх роботи та характером виконуваних обов'язків.

Метою статті є чітке визначення основних факторів, які визначають диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті вирішуються наступні завдання: здійснюється розгляд термінологічного розуміння «диференціація правового регулювання», визначаються суб'єктивні та об'єктивні фактори для здійснення такої диференціації.

Виклад основного матеріалу.

В цілому під поняттям диференціація у науковій літературі прийнято розуміти відмінності в нормах про працю різних категорій працівників [2, с. 102]. Досить часто диференціацію правового регулювання трудових правовідносин пов'язують із певною галуззю господарства, в якій працюють особи, проте ми ж є прихильниками позиції, відповідно до якої диференціація здійснюється по відношенню до особи, із врахуванням її правового статусу. Зокрема, таку ж думку підтримує В.І. Прокопенко, який наголошує на тому, що сучасний цивілізований світ намагається послідовно впроваджувати принцип рівності громадян, а тому й виникає об'єктивна необхідність щодо здійснення диференційованого підходу до нормативно-правового регулювання трудових відносин. Вчений вважає, що диференціація здійснюється шляхом прийняття спеціальних норматив-

но-правових актів, що поширюються тільки на певну групу працюючих осіб, шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальні положення, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, а також шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих [3, с. 224]. Ю.П. Орловський основне завдання диференціації вбачає в індивідуалізації загальної правової норми по відношенню до окремих категорій працівників, які володіють неоднаковими здібностями або працюють в різних умовах [4, с. 328], а С.Ю. Головіна вважає, що підставою для диференціації необхідно вважати не належність працівника до тієї чи іншої галузі, а особливості його професії чи службового становища [5, с. 78]. Таким чином диференціація забезпечує конкретизацію загальних норм та визначає особливості для певної групи чи категорії працівників, що може виражатися у встановленні певних пільг чи привілеїв, тобто індивідуалізує певну категорію осіб.

Але, не всі науковці вбачають виключно позитивні риси від диференціації правового регулювання. Так, наприклад, С.О. Іванов та Р.З. Лівшиць розглядають «позитивну» та «негативну» диференціацію правового регулювання трудових відносин. «Позитивна» диференціація має місце у випадках, коли норми передбачають додаткові права та пільги для трудящих, негативна – при відступі від рівня трудових прав для окремих категорій працівників порівняно із Кодексом законів про працю України [6, с. 147]. Подібну думку висловлює й Н.Г. Орлова, яка робить розподіл факторів диференціації на наступні види:

- 1) норми-доповнення;
- 2) норми-вилучення;
- 3) норми-пристосування;
- 4) норми-альтернативи.



Так, вчена також зазначає, що деякі науковці розуміють норми-доповнення як норми, які встановлюють додаткові пільги та переваги, водночас під нормами-винятками (вилученнями) розуміють норми, які погіршують становище працівників, оскільки ними передбачені обмеження загальних норм стосовно окремих категорій працівників. Видається, що в основі відмінності між нормами-доповненнями та нормами-вилученнями – не покращення або погіршення становища працівника, а їх співвідношення із загальним законодавством про працю [7, с. 61]. У цілому ми погоджуємося із такою думкою науковців, а, окреслюючи питання диференціації працівників транспортних підприємств, можна констатувати факт того, що до таких працівників досить часто застосовується саме негативна диференціація. Це, наприклад, стосується неможливості працевлаштування неповнолітніх осіб на роботах, пов'язаних із рухом поїздів, необхідністю проходження спеціального навчання для виконання певних робіт, вимог до стажу роботи, постійного проходження медичного огляду, навчання працівників тощо.

Неоднозначною наразі є й позиція науковців щодо визначення основних факторів диференціації правового регулювання трудових правовідносин. Однозначної думки щодо цього немає, а різноманітність наукових позицій вчених говорить про відсутність їх єдиного розуміння, їх невизначеного характеру, а також, що вказані фактори не є сталими та можуть бути змінені у зв'язку з різними обставинами. Звичайно ж це обумовлює подальші наукові пошуки не тільки щодо самого розуміння факторів диференціації, а й їх визначення та застосування по відношенню до конкретних працівників конкретної галузі промисловості, управління, організації тощо.

У науковій літературі поширеним є поділ факторів диференціації на дві основні групи: об'єктивні

та суб'єктивні. Зокрема, про такий поділ у науковій літературі вже говорили. Р.З. Лівшиць зазначає, що особливості регулювання праці деяких категорій працівників обумовлюються як об'єктивними факторами (умови праці) так і суб'єктивними (особистість працівника). Об'єктивні фактори – форма власності, умови і характер праці, природньо-кліматичні умови; суб'єктивні фактори – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [8, с. 30]. Ми ж вважаємо, що саме у напрямку визначення суб'єктивних та об'єктивних факторів варто проводити диференціацію правового регулювання трудових правовідносин працівників транспорту.

Окремі питання диференціації працівників залізничного транспорту розкривала А.М. Апанасенко, яка до факторів, що зумовлюють правове регулювання трудових відносин на залізниці, пропонує віднести:

а) функціонування джерел підвищеної небезпеки, з якими пов'язана основна діяльність на залізниці;

б) роз'їзний характер роботи працівників локомотивних і поїзних бригад;

в) невідповідність структури залізничного транспорту адміністративно-територіальному устрою держави [9, с. 18–19]. Проте ми вважаємо, що вказаний перелік факторів має бути дещо розширений, оскільки слід охопити не тільки особливості праці, а й особу працівника. А отже, на основі аналізу наукових позицій вчених щодо визначення факторів диференціації нормативно-правового регулювання трудових відносин працівників транспорту, все ж пропонуємо здійснювати їх розгляд шляхом поділу на дві основні групи: об'єктивні та суб'єктивні фактори. До основних суб'єктивних факторів, які визначають диференціацію правового регулювання трудових правовідносин працівників транспорту пропонуємо віднести такі:

1) підвищений рівень психологічного навантаження. Від рівня



психологічного навантаження досить часто залежать не тільки якісні та кількісні характеристики виконуваної працівником роботи, а й обсяг виконання роботи підприємством в цілому. Про значне психологічне навантаження, яке покладається на працівників залізничного транспорту говорили А.Я. Єфремова та Л.Є. Шестерова, які вивчали специфіку професійної діяльності інженерів-електриків залізничного транспорту та зазначали, що робота на залізниці вимагає від інженерів-електриків залізничного транспорту здатності витримувати підвищені розумові та інформаційні навантаження, постійної уваги та зосередженості, готовності до екстрених дій, загальної стійкості організму до несприятливих дій зовнішнього і виробничого середовища [10, с. 26]. Науковцем згадано лише одну категорію працівників залізничного транспорту, але ми наголосимо на тому, що підвищений рівень психологічного навантаження є притаманним для всіх працівників залізничного транспорту, починаючи від найвищих керівників і закінчуючи звичайними робочими. До всіх працівників залізничного транспорту висуваються такі вимоги, які пов'язані із певними психологічними можливостями особи: здатністю швидко сприймати та розуміти об'єктивну реальність окремої дії чи події та реагувати на неї, здатністю діяти в неординарних та екстремальних ситуаціях, швидко приймати рішення в екстрених ситуаціях, бути психологічно готовим до розв'язання проблем у процесі виконання своїх трудових функцій, в тому числі й вирішення проблем третіх осіб (наприклад, при здійсненні перевезень пасажирів чи багажу) тощо. Все це вимагає психологічної стійкості особи, стресостійкості, здатності особи до швидкого відновлення своєї працездатності в звичайних та екстремальних умовах тощо;

2) віковий ценз. На підприємствах залізничного транспорту визначено віковий ценз для осіб, які займають відповідні посади. Загалом у відповідності до Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46 [11], особи, молодші 18 років, не допускаються до заняття посад та професій, безпосередньо пов'язаних з рухом поїздів. На більшості з робіт підприємств залізничного транспорту робота неповнолітніх заборонена. Але це не свідчить про дискримінацію праці неповнолітніх, навпаки, таким чином забезпечується захист їх життя та здоров'я;

3) стан здоров'я. Вказаний фактор для працівників транспортних підприємств досить часто розцінюється як ключова вимога їх відбору для роботи на таких підприємствах. Особи, які претендують на зайняття посад на підприємствах залізничного транспорту, пов'язаних з рухом поїздів, повинні пройти медичний огляд з метою визначення їх придатності для виконання відповідної роботи. Окрім цього на таких працівників покладається обов'язок щодо періодичного проходження медичного обстеження у відповідності до порядку, встановленого Державною адміністрацією залізничного транспорту України. Важливим є й те, що медичний огляд працівників залізничного транспорту детально регламентовано у затвердженому наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 29.04.2010 року № 24 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій залізничного транспорту, метрополітенів та підприємств міжгалузевого промислового залізничного транспорту України [12];

4) постійний вплив зовнішніх факторів, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівника транспортної сфери. Це такі фактори,



які в результаті свого тривалого або короткочасного впливу на людину призводять до погіршення стану її здоров'я або до травми. Наприклад, для працівника залізниці чи провідника негативним для здоров'я є життя в умовах постійного руху, шуму, загальної вібрації, стуку ходової частини потяга, що негативно впливає й на центральну нервову систему, фізіологічний процес дихання, підвищення кров'яного тиску, зниження працездатності особи тощо;

5) чітка дисципліна праці, що пов'язана із використанням у своїй діяльності джерел підвищеної небезпеки – транспортних засобів. Водії транспортних засобів мають чітко дотримуватися умов трудового договору, а також правил, наказів та інструкцій, правил перевезення пасажирів, багажу, небезпечних речовин тощо. У Положенні про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 року № 55 закріплено, що роль залізничного транспорту в обслуговуванні народного господарства визначає необхідність точного виконання його працівниками діючих у галузі правил, наказів, інструкцій та інших нормативних актів, оскільки їх порушення створює загрозу безпеці руху поїздів і маневрової роботи, може призвести до тяжких наслідків для життя та здоров'я громадян, незбереження вантажів, завдати шкоди навколишньому природному середовищу [13]. Окрім цього, на нормативно-правовому рівні визначено алгоритм дій при настанні дорожньо-транспортної пригоди при перевезенні небезпечних вантажів, що регламентовано Правилами безпеки та порядку ліквідації наслідків аварійних ситуацій з небезпечними вантажами при перевезенні їх залізничним транспортом від 16 жовтня 2000 року № 567 [14];

6) постійна перевірка знань нормативно-правових актів для окремих

працівників залізничного транспорту. Так, пунктом 1.7 Правил технічної експлуатації залізниць України передбачено, що особи, які влаштовуються на залізничний транспорт на роботу, пов'язану з рухом поїздів, повинні пройти професійне навчання, а працівники локомотивних бригад і поїзні диспетчери, крім того, професійний відбір, витримати перевірку і в майбутньому періодично перевірятися на знання: Правил технічної експлуатації залізниць України (ПТЕ); Інструкції з сигналізації на залізницях України (ИСИ); Інструкції з руху поїздів і маневрової роботи на залізницях України (ІРП); посадових інструкцій та інших документів, які встановлюють обов'язки працівників; правил та інструкцій з охорони праці; Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту України. Вказаним актом також зазначено, що усі інші працівники повинні знати загальні обов'язки працівників залізничного транспорту, передбачені цими Правилами, Правила та інструкції з охорони праці, посадові інструкції та інші документи, які встановлюють обов'язки працівників [15];

7) необхідність постійного навчання працівників. Зокрема такі навчання передбачені для осіб, які здійснюють перевезення небезпечних вантажів, що визначено Кабінетом Міністрів України 31 жовтня 2007 року за № 1285 у прийнятому Порядку проведення спеціального навчання працівників суб'єктів перевезення небезпечних вантажів [16]; щодо суміщення професій пов'язаних з рухом поїздів і маневровою роботою, а також працівники виробничих цехів і ділянок підприємства, що обслуговуються залізничним транспортом – після проходження навчання, що передбачено Пунктом 3.18 Правил технічної експлуатації залізничного транспорту промислових підприємств від 15 лютого 2010 року № 70 [17].

Не менш важливого значення при окресленні диференціації правового



регулювання трудових правовідносин працівників транспорту має бути приділено об'єктивним факторам диференціації, до яких ми пропонуємо віднести наступні специфічні умови праці таких працівників, а саме:

1) режим роботи та відпочинку працівників підприємств транспортної сфери є не чітко визначеним, а окремі аспекти визначаються законами, підзаконними нормативно-правовими актами, локальними актами чи трудовим договором. Специфіка режиму робочого часу та часу відпочинку визначається безперервністю процесу залізничних перевезень, дальністю сполучення перевезень, необхідністю дотримання графіків руху поїзду тощо. Крім того, кількість вихідних також досить часто залежить від маршруту потяга, що обумовлює неможливість передбачення їх кількості та визначення конкретних дат відпочинку;

2) ненормованість робочого дня, що знову є таки пов'язано з графіком залізничних перевезень, зокрема рухом поїздів. Варто наголосити на тому, що часто працівникам залізниці доводиться працювати вночі, що обумовлено безперервністю роботи підприємств залізничного транспорту, цілодобовим рухом поїздів, обслуговуванням пасажирів, необхідністю проведення невідкладних ремонтних робіт тощо. Це стосується, наприклад, праці машиністів, провідників, працівників вокзалу, працівників залізничних переїздів, працівників, які проводять ремонтні роботи колій, їх реконструкцію тощо. Загалом, ненормованість робочого дня застосовується до досить значної кількості працівників залізничного транспорту;

3) постійність переїздів з одного місця на інше, що визначено транспортним маршрутом, які виконують такі особи. Зокрема цей фактор притаманний машиністам, провідникам, начальнику поїзда тощо. Такі особи, фактично живуть у кабіні локомотива чи купе провідника, що, беззаперечно, створює певний дискон-

форт для особи: незручність умов для відпочинку та сну, відсутність нормального раціонального харчування, відсутність можливості задоволення елементарних гігієнічних процедур тощо;

4) можливість праці в дні, які є загальноприйнятими вихідними, святковими, неробочими. Фактично можливість для особи працювати чи відпочивати залежить від розкладу та графіку руху поїзда. Святкування на роботі працівників залізничного транспорту не супроводжується певними реквізитами, які є загальноприйнятими у свята. Забороненим, наприклад, є запалення бенгальських вогнів у вагоні поїзду, оскільки це може спричинити пожежу на рухомому складі;

5) поєднання однією особою декількох трудових функцій. Наприклад, це стосується провідників, які не тільки здійснюють перевірку проїзних документів, забезпечують своєчасну посадку та висадку пасажирів, а й виконують ряд інших функцій, які часто не обумовлені трудовим договором [18]. Крім того, на провідника покладається й розгляд спірних питань у процесі поїздки, вирішення конфліктів між пасажирами та вчинення дій щодо задоволення їх потреб;

6) чітке дотримання умов праці та визначеного режиму роботи. Це виражається у тому, що працівники залізничного транспорту мають регламентовані права та обов'язки, які вони мають дотримуватися. Так, наприклад, водії мають чітко визначений маршрут, не вправі самостійно змінювати часи виїзду чи прибуття транспортного засобу на певну зупинку; провідники також мають діяти у відповідності до Правил перевезення пасажирів, багажу, вантажобагажу та пошти залізничним транспортом України, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 27 грудня 2006 року № 1196 [19], інші працівники, які здійснюють обслуговування



залізничного транспорту також керуються як загальними актами, так і конкретними актами, які визначають специфіку їх діяльності;

7) обмеженість простору для людини. Наприклад для машиністів та провідників є обмеженим простір – поїздом певного сполучення, вагоном, окремим купе та визначеним напрямком маршруту потяга. При виконанні своєї трудової функції особа не тільки перебуває поза межами свого постійного проживання, а й має виконувати закріплені за нею трудові обов'язки у неспецифічних для більшості працюючих осіб умовах;

8) обмеженість у певних можливостях особи. Це, наприклад, стосується не тільки часу відпочинку, харчування, вчинення певних гігієнічних процедур, а й неможливістю покинути своє робоче місце, відлучитися на певний час у зв'язку, наприклад, із певними сімейними обставинами. Фактично має місце жорстка регламентація життя окремих працівників залізничного транспорту.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене зазначимо, що для працівників залізничного транспорту характерними є значна кількість суб'єктивних та об'єктивних факторів для диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Водночас наголосимо на тому, що розгляд таких факторів для диференціації має здійснюватися виключно в сукупності та розглядатися у тісному взаємозв'язку між собою. Саме таким чином, на нашу думку, можна досягнути найбільш повного розуміння правового регулювання не тільки суспільних відносин у певній галузі, а й правового статусу працівника відповідної сфери.

Актуальність статті полягає в тому, що конституційний принцип рівності прав та свобод людини і громадянина беззаперечно стосується сфери трудових правовідносин, а тому саме Кодексом Законів

про працю України закріплюється єдність трудового законодавства незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками тощо. Проте, окремим галузям господарства притаманні певні особливості щодо організації та функціонування своєї роботи, а отже мають місце реальні відмінності у нормативно-правовому регулюванні праці, відпочинку, охорони праці, заробітної плати тощо. Так, робота на підприємствах, пов'язаних з наданням транспортних послуг також має свої особливості та притаманні тільки їй риси нормативно-правового регулювання трудових відносин. Метою статті є чітке визначення основних факторів, які визначають диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті вирішуються наступні завдання: здійснюється розгляд термінологічного розуміння «диференціація правового регулювання», визначаються суб'єктивні та об'єктивні фактори для здійснення такої диференціації. У статті здійснено з'ясування змісту поняття «диференціація правового регулювання праці». Наголошено на тому, що диференціацію правового регулювання трудових правовідносин пов'язують із певною галуззю господарства, в якій працюють особи. Зроблено висновок, що для працівників залізничного транспорту характерними є значна кількість суб'єктивних та об'єктивних факторів для диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту. Водночас наголосимо на тому, що розгляд таких факторів для диференціації має здійснюватися виключно в сукупності та



розглядатися у тісному взаємозв'язку між собою. Саме таким чином, на нашу думку, можна досягнути найбільш повного розуміння правового регулювання не тільки суспільних відносин у певній галузі, а й правового статусу працівника відповідної сфери.

Ключові слова: фактор, диференціація, правове регулювання працівників залізничного транспорту.

Prokopen R. Key factors in differentiating the legal regulation of labor relations of railway transport employees

The relevance of the article is that the constitutional principle of equality of human and civil rights and freedoms undoubtedly relates to the field of labor relations, and therefore the Labor Code of Ukraine enshrines the unity of labor law regardless of race, color, political, religious and other beliefs, gender, ethnic and social origin, property status, place of residence, language or other characteristics, etc. However, certain sectors of the economy have certain peculiarities in the organization and functioning of their work, and therefore there are real differences in the legal regulation of labor, recreation, labor protection, wages and more. Thus, work in enterprises related to the provision of transport services also has its own characteristics and unique features of the legal regulation of labor relations. The aim of the article is to clearly define the main factors that determine the differentiation of legal regulation of labor relations of transport workers. To achieve this goal, the article solves the following tasks: consideration of the terminological understanding of "differentiation of legal regulation", identifies subjective and objective factors for the implementation of such differentiation. The article clarifies the meaning of the concept of "differentiation of legal regulation

of labor". It is emphasized that the differentiation of the legal regulation of labor relations is associated with a particular sector of the economy in which individuals work. It is concluded that a significant number of subjective and objective factors for the differentiation of the legal regulation of labor relations of transport workers are characteristic of railway transport workers. At the same time, we emphasize that the consideration of such factors for differentiation should be carried out only in combination and considered in close connection with each other. In this way, in our opinion, it is possible to achieve the fullest understanding of the legal regulation not only of public relations in a particular field, but also the legal status of the employee in the field.

Key words: factor, differentiation, legal regulation of railway transport worker.

Література

1. Васильев М.И. Научная организация труда и железнодорожное хозяйство; Высш. технический комитет народного комиссариата путей сообщения, Ред. спец. 3-е изд. Петроград: Типолит. народного комиссар. пут. сообщ., 1921. 43 с.
2. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 1948. 198 с.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України : В.І. Прокопенко. Х. Фірма «Консум». 1998. 480 с.
4. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва : Наука, 1978. 368 с.
5. Головина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права. Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всерос. науч. конф. – Ч. 1 | : сб. матер. под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. СПб., 2001. С. 72 – 87.
6. Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве. С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. М. : Юрид. Лит. 1982.



7. Орлова Н.Г. Загальні засади єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин працівників водного транспорту. Наукові записки. Серія Право. 2020. Вип. 9. С. 58–63.

8. Трудовое право России: учебник для вузов. Отв. ред. проф. Р.З. Лившиц и проф. Ю.П. Орловский. М. 1988. 330 с.

9. Апанасенко А.М. Особливості регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України. Дис. на здоб. наук. ступеня канд.юрид. наук. Спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Націон. юрид. академія України імені Я. Мудрого. Х. : 2010. 210 с.

10. Єфремова А.Я., Шестерова Л.Є. Дослідження специфіки професійної діяльності інженерів-електриків залізничного транспорту. Слобожанський науково-спортивний вісник. 2013. № 4. С. 25–29.

11. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text>

12. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій залізничного транспорту, метрополітенів та підприємств міжгалузевого промислового залізничного транспорту України: наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 29.04.2010 року № 24. Офіційний вісник України. 2010. № 58. Стор. 162. Стаття 2036.

13. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 року № 55. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF#Text>

14. Про затвердження Правил безпеки та порядку ліквідації наслідків аварійних ситуацій з небезпечними вантажами при перевезенні їх залізничним транспортом: наказ Міністерства транспорту України від 16.10.2000 № 567. Офіційний вісник України. 2000. № 49. Том 1. Стор. 196. Стаття 2145

15. Про затвердження правил технічної експлуатації залізниць України: наказ Міністерства транспорту України від 20 грудня 1996 року N 411. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/REG1854>

16. Про затвердження Порядку проведення спеціального навчання працівників суб'єктів перевезення небезпечних вантажів: постанова Кабінету Міністрів України від 31.10.2007 року № 1285. Офіційний вісник України. 2007. № 83. Стор. 44. Стаття 3086

17. Про затвердження Правил технічної експлуатації залізничного транспорту промислових підприємств: наказ Міністерства промислової політики України від 15.02.2010 року № 70. Офіційний вісник України. 2010. № 23. Стор. 36. Стаття 940.

18. Провідники потягів розповіли як їм працюється на залізниці і розкрили деякі секрети своєї професії. URL: <https://social.org.ua/5233-providniki-potyagiv-rozpovili-yak-yim-pratsuyetsya-na-zalznitsi-i-rozkri-li-deyaki-sekreti-svoieyi-profesiyi.html>

19. Про затвердження Правил перевезення пасажирів, багажу, вантажобагажу та пошти залізничним транспортом України: наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 27.12.2006 року № 1196. Офіційний вісник України. 2007. № 26. Стор. 51. Стаття 1065

