

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.05.141>

КЛЮЧОВІ ОЗНАКИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ

Прокоп'єв Р.Є.,

*докторант кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого**Головний інженер регіональної філії**«Південна залізниця» акціонерного товариства «Укрзалізниця»*

Прокоп'єв Р.Є. Ключові ознаки диференціації правового регулювання праці працівників транспорту.

Вказується, одним із ключових прав кожної особистості у демократичній та незалежній державі є право на працю, яке згідно з Конституцією України включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Наголошується на тому, що трудова діяльність людини має бути певним чином стимульована, не тільки у вигляді окремих матеріальних виплат, а й шляхом надання гарантій, пільг, переваг та привілеїв для окремих категорій працівників у відповідності до здійснюваних ними професійних обов'язків.

У статті наведено авторське розуміння поняття «диференціація правового регулювання праці» та на його основі здійснено виділення та розгляд основних ознак диференціації правового регулювання праці працівників транспорту. Наголошено на відсутності нормативно-правового закріплення поняття «диференціація праці», що ускладнює розуміння вказаного поняття, а також визначення критеріїв, які застосовуються для характеристики вказаного поняття. Особливу увагу приділено таким ознакам як визначення мети застосування диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників; внутрішній структурі диференціації; способам реалізації; формам вираження та способам закріплення.

Автор приходять до висновку, диференціація праці працівників транспортної сфери характеризується рядом суттєвих ознак, які поглиблюють розуміння цього правового явища та його подальшого дослідження. Запропоновані нами ознаки диференціації праці працівників транспортної сфери, на нашу думку, більш краще забезпечують індивідуалізацію правового регулювання їх трудових відносин, а також детальніше розкривають мету застосування такої диференціації. Таким чином, це обумовлює не тільки ефективний розвиток трудового права в цілому, а й, беззаперечно, є основою для ефективного та безпрецедентного гарантування трудових прав праців-

ників транспортних підприємств, їх роботодавців, об'єднань профспілок тощо.

Ключові слова: диференціація, правове регулювання, праця, працівник, транспорт.

Prokopiiev R.E. Key features of the differentiation of the legal regulation of the labor of transport workers.

It is indicated that one of the key rights of every individual in a democratic and independent state is the right to work, which, according to the Constitution of Ukraine, includes the opportunity to earn a living by work that a person freely chooses or freely agrees to. It is emphasized that the labor activity of a person should be stimulated in a certain way, not only in the form of separate material payments, but also by providing guarantees, benefits, advantages and privileges for certain categories of workers in accordance with their professional duties.

The article provides the author's understanding of the concept of «differentiation of legal labor regulation» and based on it, the main features of the differentiation of legal labor regulation of transport workers are highlighted and considered. It is emphasized that there is no normative-legal consolidation of the concept of «differentiation of labor», which makes it difficult to understand the specified concept, as well as to define the criteria that are used to characterize the specified concept. Particular attention was paid to such features as determining the purpose of applying the differentiation of legal regulation of labor relations of employees; the internal structure of differentiation; implementation methods; forms of expression and methods of fixation.

The author comes to the conclusion that the differentiation of the work of transport workers is characterized by a number of essential features that deepen the understanding of this legal phenomenon and its further research. In our opinion, the signs of labor differentiation of workers in the transport sector offered by us better ensure the individualization of legal regulation of their labor relations, and also reveal in more detail the

purpose of applying such differentiation. Thus, this conditions not only the effective development of labor law in general, but also, undoubtedly, is the basis for effective and unprecedented guarantee of labor rights of employees of transport enterprises, their employers, trade union associations, etc.

Key words: differentiation, legal regulation, labor, employee, transport.

Постановка проблеми. Одним із ключових прав кожної особистості у демократичній та незалежній державі є право на працю, яке згідно з Конституцією України включає в себе можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Сфер суспільного життя, де особа може реалізовувати своє право на працю є досить багато, а це обумовлює й необхідність індивідуального підходу не лише до праці кожної окремої особи, а й індивідуального нормативно-правового регулювання у кожній сфері трудових правовідносин. Якщо говорити про нормативно-правове регулювання трудових правовідносин у суспільстві загалом, відзначимо, що у науковій літературі досить часто вживаються такі поняття як єдність та диференціація правового регулювання.

Наголосимо на тому, що трудова діяльність людини має бути певним чином стимульована, не тільки у вигляді окремих матеріальних виплат, а й шляхом надання гарантій, пільг, переваг та привілеїв для окремих категорій працівників у відповідності до здійснюваних ними професійних обов'язків. На жаль, формування трудового законодавства по відношенню до працівників транспортної сфери не можна назвати досконалим, а тому мають місце певні проблеми у правовому регулюванні праці працівників відповідної сфери. Саме шляхом здійснення диференціації й виявляються ключові проблеми та вчиняються активні нормотворчі дії щодо їх подолання на законодавчому рівні. Соціальний захист працівників – це та умова, яка має бути безумовно дотримана всіма учасниками трудового процесу, а отже, подолання соціальної нерівності працівників у відповідності до їх професійних знань та галузі, в якій вони працюють є прямим обов'язком як законодавця, так і роботодавця. Соціально-економічні протиріччя не повинні шкодити людині, належному виконанні нею своєї трудової функції, ставати на заваді нормальній життєдіяльності людини. Кожна працююча особа має бути впевнена в своєму соціальному захисті, бути впевненою у здійсненні справедливої соціальної політики відносно себе. Саме для забезпечення належного соціального захисту й передбачено диференціацію правового регулювання трудових правовідносин із врахуванням як особи працівника, так і місця та умов його роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин у своїх наукових працях досліджували наступні вчені: М.Й. Бару, В.Я. Бурак, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Л.В. Могилевський, В.І. Прокопенко, О.Г. Середа, В.В. Сичова, О.М. Ярошенко та багато інших відомих дослідників.

Невирішені раніше проблеми. Актуальність написання вказаної статті обумовлена тим, що, незважаючи на досить детальне дослідження поняття «диференціації праці», відкритим залишається проблема визначення основних ознак, які притаманні диференціації правового регулювання праці працівників саме транспортної сфери. Виділення таких ознак, на нашу думку, сприятиме більш повному розкриттю поняття «диференціація правового регулювання праці працівників транспорту» в цілому, розгляду цього правового явища, а також посилення розуміння його значення у правовому регулюванні правовідносин у сфері праці.

Метою статті є виділення та розгляд основних ознак, які притаманні диференціації правового регулювання праці працівників транспорту. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється детальний розгляд диференціації з точки зору її значення у суспільному житті, як певного правового регулятора, окреслюється її мета, способи закріплення, способи вираження тощо.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до безпосереднього розгляду мети нашого дослідження зазначимо, що під поняттям «диференціація правового регулювання праці» ми пропонуємо розуміти відмінності у правовому регулюванні праці окремих працівників, суть яких полягає у конкретизації та індивідуалізації загальних положень трудового законодавства по відношенню до окремих категорій працівників, їх праці із обов'язковим врахуванням сфери діяльності, у якій такий працівник працює. 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. Проте, ми ж вважаємо, що поряд із диференціацією працівників має бути частково враховано й сферу роботи такого працівника. Наведені вище наукові позиції вчених чітко не говорять про сферу праці працівника, хоча опосередковано й зазначають про неї при дослідженні критеріїв та факторів здійснення диференціації. Фактично наразі диференціацію праці прив'язують виключно до людини як фізичної особи, яка працює, але ніяк не до сфери в якій вона працює. Вважаємо, що підкреслення саме сфери у якій здійснюється диференціація правового регулювання працівників сприятиме більш повній та ефективній диференціації, із врахуванням всіх

особливостей те тільки фізичної особи-працівника, а й сфери у якій остання працює.

В той же час відзначимо, що розгляд будь-якого поняття не можна в повному обсязі здійснити без розгляду та дослідження основних ознак, які характеризують те чи інше поняття. А тому й пропонуємо виділити основні ознаки диференціації правового регулювання праці працівників транспорту, серед яких:

1) диференціація є складовою принципу справедливості. Зокрема про окреслення процесу диференціації як складової принципу справедливості у своїх роботах згадує представник наукової спільноти у сфері кримінального права Н.О. Антонюк. Вчена говорить про те, що диференціація не є самоціллю, тому вона здійснюється в тих межах, де необхідно законодавчо забезпечити реалізацію принципу справедливості. Крім того, вчена наголошує на тому, що навіть якщо диференціація у кінцевому підсумку дійсно спростить роботу відповідних органів, призначення диференціації повинно первинно орієнтуватися на забезпечення єдиного та справедливого застосування закону [2, с. 200–202]. Ми повністю погоджуємося із розумінням того, що диференціація правового регулювання спрямована на створення умов для подолання певного дисбалансу у правовому регулюванні трудових відносин між різними працівниками, а також є способом збалансування законодавства у трудовій сфері. Диференціація як складова принципу справедливості спрямована на деталізацію та індивідуалізацію окремих правових норм, які застосовуються до працівників окремих категорій та працівників, які працюють у певній галузі суспільного виробництва, промисловості тощо. Законодавством, яким регулюються трудові правовідносини працівників транспорту не має чіткого закріплення принципу справедливості, але все ж такий принцип має місце і виражається, зазвичай, в окремих нормах, які й закріплюють аспекти соціального захисту працівників транспорту. З огляду на наведене вище, без перебільшення можемо говорити про те, що в основу диференціації правового регулювання трудових відносин працівників транспорту покладено принцип справедливості.

2) диференціація визначає спеціалізацію норм трудового права по відношенню до працівників транспорту. Загалом, диференціація як спеціалізація норм права є особливим видом конкретизацію трудової функції, конкретного працівника, що здійснюється через його діяльність в певних умовах та з урахуванням вимог профілю роботи. Цей процес відображає не лише індивідуальні здібності та навички працівника, а й специфіку його трудових обов'язків в рамках певної професії чи посади. Диференціація, яка здійснюється через спеціалізацію норм права, вимагає точного визначення функціональних обов'язків,

кваліфікації та компетенції кожного працівника, а також забезпечує гармонійне поєднання інтересів роботодавця та особистісних можливостей кожного працівника. Вважаємо, що саме у процесі диференціації визначається індивідуалізація та спеціалізація норм трудового права, а також визначається специфіка окремих норм права по відношенню до працівників транспорту.

3) відсутність законодавчого та нормативно-правового закріплення поняття «диференціація правового регулювання трудових відносин працівників транспорту». Відзначимо, що в трудовому законодавстві загалом відсутнє закріплення поняття «диференціація», а тому окреслення вказаного поняття здійснюється на науковому рівні. Окремо зазначимо, про підґрунтя єдності правового регулювання прав усіх людей. Так, відповідно до ст. 21 Конституції України «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах [1]. В той же час, у профільному законі – Кодексі законів про працю України [3] не має чіткого термінологічного визначення поняття «диференціація правового регулювання», що, на нашу думку, ускладнює розуміння вказаного поняття, а також визначення критеріїв, які застосовуються для характеристики вказаного поняття. В такому випадку ми звертаємося до наукової доктрини, а критерії та фактори диференціації правового регулювання беремо із наукових праць вчених та застосовуємо їх у певних трудових правовідносинах. Якщо окреслювати нормативно-правове регулювання працівників транспорту, наголосимо на тому, що чіткого розуміння диференціації праці працівників транспорту, їх нормативно-правового регулювання також не має. Відсутні й критерії для проведення диференціації правового регулювання працівників транспорту.

4) диференціація правового регулювання трудових відносин працівників транспорту закріплює особливий підхід до регулювання трудових правовідносин у сфері транспорту. Про особливий підхід до застосування диференціації та подальшого регулювання трудових правовідносин на прикладі службовців правоохоронних органів говорить М.І. Іншин. Вчений вказує на те, що диференціацію правового регулювання праці необхідно проводити у випадках, коли цього вимагає специфіка їх праці, цілі і завдання державної служби та обов'язково в межах, встановлених загальними нормами законодавства про працю. Автор наголошує на тому, що у виключних випадках, якщо умови праці і служби державних службовців внаслідок проведеної диференціації погіршуються, потрібно на рівні спеціальних нормативно-правових актів передбачати додаткові пільги, привілеї та компенсації щодо тієї чи іншої категорії державних службовців [4, с. 142]. Отже, особливий підхід до регулювання трудових правовідносин у сфері транспорту це й є індивіду-

алізація правових норм щодо трудових відносин таких працівників.

5) диференціація правового регулювання трудових відносин працівників транспорту виконує притаманні лише їй завдання. На думку В.Л. Костюк, диференціація відображає фактичні відмінності в характері, змісті й умовах праці, що породжені суспільним поділом праці, оскільки саме з огляду на ці обставини і виникає потреба в прийнятті правових норм, які покликані пристосувати загальні правові приписи до специфічних умов праці або до суб'єктів трудових відносин. Науковець вважав, що реалізація диференціації правового регулювання забезпечує: по-перше, встановлення відмінностей у правовому регулюванні трудових відносин; по-друге, врахування специфіки трудових відносин, умов праці окремих категорій працівників; по-третє, прийняття спеціальних норм на розвиток загальних правових приписів [5, с. 51-52]. В контексті нашого дослідження, диференціація праці підкреслює правову природу відносин, які виникають під час укладення трудового договору з працівниками транспортних підприємств, регулювання їх трудових відносин при виконанні безпосередніх трудових функцій, при здійсненні захисту трудових прав працівників транспортної сфери тощо. Також вважаємо, що застосування диференціації правового регулювання трудових правовідносин має наступну мету: 1) забезпечення особливого правового регулювання трудових правовідносин в певній сфері; 2) покращення рівня життя працівників; 3) розвиток та демократизація законодавства в окремих сферах трудових правовідносин; 4) врахування інтересів всіх прошарків суспільства (жінок, жінок, які мають дітей, осіб з інвалідністю, пенсіонерів, осіб, які працюють із важкими та небезпечними умовами праці); 5) завдяки диференціації здійснюється посилення соціального захисту окремих категорій працівників, як враховуючи їх соціальне становище, так і виходячи із сфери, в якій вони працюють. Але варто наголосити на тому, що диференціація ніяким чином не повинна створювати певну диспропорцію в соціальному статусі працівників, диспропорцію роботи на певних підприємствах, установах, організаціях, а також не повинна відображати досить значні та суттєві відмінності у правовому статусі працівників.

6) наявність особливої внутрішньої структури диференціації правового регулювання, що може охоплювати різні складові. Зокрема, система суспільних відносин у сфері праці є об'єктом диференціації, яку здійснює законодавець як її суб'єкт. Безпосередньо диференціація виражається у розмежуванні правових норм на загальні та спеціальні. Основою для такої диференціації служать об'єктивні обставини, які мають відзначені стійкі характеристики і вимагають особливого регулю-

вання в контексті праці. Структурованість диференціації правового регулювання дозволяє більш детально вивчити зміст тих чи інших правовідносин, здійснити вплив на такі правовідносини, а також обрати оптимальні форми і методи правового регулювання окремих видів суспільних відносин.

7) диференціація правового регулювання праці може відбуватися різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права, встановленням додаткових пільг та переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством, шляхом прийняття нормативних актів з питань, які не врегульовані у КЗпП України [6, с. 93-97]. Подібна думка висловлена й іншим науковцем. В.Я. Бурак говорить про те, що диференціація правового регулювання досягається завдяки: 1) конкретизації загальних правових норм; 2) встановленню додаткових пільг і переваг для працівників порівняно з чинним законодавством; 3) прийняттю локальних норм, з тих питань, які взагалі не врегульовані в централізованому порядку [7, с. 8]. Отже, диференціація не виражається якимось одним способом, а їй притаманна різноманітність форм вираження. Це є досить суттєвою ознакою, оскільки наявність диференційованого підходу до способів диференціації правового регулювання трудових правовідносин говорить про демократичність управління, розвиток справедливості щодо регулювання трудових правовідносин по відношенню до певних видів працівників.

8) формою зовнішнього вираження диференціації правового регулювання трудових правовідносин є відповідна норма права. Така норма має бути обов'язково закріплена на законодавчому чи нормативно-правовому рівні. Закріплення загальної норми, яка регулює певні правовідносини у трудовому праві визначено нормами Конституції України, Кодексу законів про працю України та рядом інших важливих законів України, які прийняті на основі та на виконання Конституції України та Кодексу законів про працю України. Мова йде про такі закони як Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [8], «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [9], «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-XII [10] тощо. У транспортній сфері загальні положення трудових правовідносин закріплюються нормами наведених вище законів, а також спеціальними законами для кожного виду транспорту. Але ключове місце у процесі диференціації правового регулювання трудових відносин, в тому числі, й працівників транспортної сфери покладено саме на підзаконні та локальні нормативно-правові акти, які деталізують норми трудового законодавства у транспортній сфері та по відношенню до посадових та службових обов'язків окремих працівників, умов їх праці, інших об'єктивних та суб'єктивних обставин.

9) суттєвою ознакою, на нашу думку, є те, що диференціація правового регулювання праці працівників транспортної сфери може закріплюватися нормами як національного так і міжнародного права. Міжнародна спільнота досить активно пропагує захист трудових прав людини, дотримання норм трудового законодавства, створення реальних та ефективних механізмів захисту трудових прав працівників. Результатом такої активної політики у сфері соціального захисту трудових прав працюючих є ряд прийнятих міжнародних документів, які закріплюють основоположні трудові права – Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 [11], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 року [12] тощо. Окремо зазначимо, що поряд із загальними є й міжнародні акти та міжнародні документи, які конкретизують певні правовідносини, а отже враховують специфіку праці особи. Як приклад варто назвати Конвенцію ООН про дорожній рух 1968 року [13], Конвенцію про міжнародні залізничні перевезення від 09.05.1980 року [19] тощо. Вказані акти хоча прямо й не закріплюють всі трудові права працівників транспортної сфери, проте мають важливе значення для формування соціально справедливої соціальної політики по відношенню до працівників транспортної сфери.

Висновки. Як висновок зазначимо, що диференціація праці працівників транспортної сфери характеризується рядом суттєвих ознак, які поглиблюють розуміння цього правового явища та його подальшого дослідження. Запропоновані нами ознаки диференціації праці працівників транспортної сфери, на нашу думку, більш краще забезпечують індивідуалізацію правового регулювання їх трудових відносин, а також детальніше розкривають мету застосування такої диференціації. Таким чином, це обумовлює не тільки ефективний розвиток трудового права в цілому, а й, беззаперечно, є основою для ефективного та безпрецедентного гарантування трудових прав працівників транспортних підприємств, їх роботодавців, об'єднань профспілок тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. Спеціальний випуск. 2010. № 72/1. Стор. 15. Стаття 259.
2. Антонюк Н.О. Поняття диференціації кримінальної відповідальності. *Право України*. 2019. С. 196–214.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до N 50.
4. Іншин М.І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. № 21. С. 136–143.
5. Костюк В.Л. Особливості вдосконалення джерел трудового права в сучасних умовах. *Наукові записки. Юридичні науки*. Том. 26. С. 50–55.
6. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці. *Право і Безпека*. 2003. Т. 2. № 3. С. 93–97.
7. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах. *Автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук*. Спец.: 12.00.05 – «Трудове право, право соціального забезпечення». Київ. 1999. 14 с.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Стаття 668.
9. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Стаття 4.
10. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Стаття 425.
11. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 Організація Об'єднаних Націй. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Стор. 89. Стаття 3103
12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: пакт Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
13. Конвенція про дорожній рух від 08.11.1968 року. Організація Об'єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_041#Text.
14. Конвенція про міжнародні залізничні перевезення (КОТІФ) (згідно з текстом Протоколу змін від 3 червня 1999 року) від 09.05.1980 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_291#Text.