

Єрофесенко Л.В.

старший викладач кафедри економічної теорії та права Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

ЩОДО ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ В РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ
У СФЕРІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Наукова стаття присвячена аналізу критеріїв диференціації та їхнього впливу на правове регулювання праці у сфері залізничного транспорту. З уточненнями щодо критеріїв диференціації правового регулювання праці у роботі запропоновані види диференціації за функціональним призначенням. Крім того, аналізуються деякі особливості суб'єктивного критерію диференціації. На підставі проведеного дослідження сформульовані пропозиції по вдосконаленню трудового законодавства про необхідність закріплення загальних підстав диференціації, її меж, а також проведення її не тільки на законодавчому рівні, але й на договірному.

Ключові слова: джерела підвищеної небезпеки, диференціація, залізничний транспорт, категорії працівників, правове регулювання.

Зміна економічної ситуації в Україні, розвиток недержавного сектора економіки, різноманітність форм власності та видів господарюючих суб'єктів вимагають удосконалення трудового законодавства, особливо в диференціації правового регулювання трудових відносин, зокрема у сфері залізничного транспорту.

Актуальність статті. Залізничний транспорт має велике значення для зв'язку між галузями народного господарства, між містом і селом, між окремими районами країни. Він сприяє суспільному територіальному поділу праці, є активним фактором формування економічної спеціалізації господарства окремих районів, неможливою без обміну продукцією. У зв'язку з цим особливого значення набуло завдання створення сучасної, адекватної реаліям ринкової економіки транспортної системи. Одним із пріоритетних напрямів при цьому став розвиток залізничного транспорту як одного з найбільш розгалужених на території держави.

За роки незалежності Україна змогла втримати й розвинути позиції вітчизняної залізниці. Про це свідчить, наприклад, той факт, що «Укрзалізниця» є одним із найприбутковіших державних підприємств сьогодні. Утім, подальший конкурентоздатний розвиток вітчизняного залізничного транспорту, особливо за умови збереження його у власності держави, можливий лише в разі, якщо ця галузь скористається всіма важелами й інструментами, що здатні зберегти динаміку її розвитку.

Одним із принципів правового регулювання трудових відносин та однією з рис методу трудового права є урахування наявності єдності та диференціації правового регулювання трудових і, безпосередньо пов'язаних з ними, відносин. Диференціація виражається в наявності спеціальних норм, що поширюються на окремі категорії

працівників (жінок, підлітків, інвалідів, осіб, що працюють в особливих кліматичних умовах, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими, небезпечними або іншими особливими умовами праці, а також в окремих галузях економіки), тобто норм, що частково обмежують застосування загальних правил із тих самих питань або передбачають для окремих категорій працівників додаткові правила.

Варто зазначити, що проблеми диференціації правового регулювання трудових відносин в загальнонауковому та часткових аспектах висвітлювалися в роботах багатьох правознавців, зокрема, М.Г. Александрова, М.І. Бару, В.Я. Бурака, В.С. Венедиктова, В.Я. Гоца, С.Л. Іванова, В.В. Жернакова, Р.З. Лівшиця, С.С. Лукана, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.М. Рабинович-Захаріна, В.Н. Толкуновой, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Ф.В. Штивельберга та ін.

Метою роботи є проведення аналізу критеріїв диференціації та їхнього впливу на правове регулювання праці у сфері залізничного транспорту з урахуванням особливостей сучасного розвитку вітчизняної економіки та специфіки діяльності залізниці.

У нормативних актах можуть зазначатися деякі підстави диференціації: характер і умови праці, психофізіологічні особливості організму, природно-кліматичні умови, наявність сімейних обов'язків та ін.

Єдність правового регулювання полягає в тому, що норми трудового права, по-перше, установлюють єдині правила поведінки для всіх учасників трудових відносин; по-друге, регулюють трудові відносин усіх категорій працівників; по-третє, є основою для застосування диференціації в правовому регулюванні трудових відносин; по-четверте, безпосередньо регулюють трудові відносини і тим самим забезпечують єдність у правовому регулюванні трудових відносин. Диференціація в правовому регулюванні зумовлена існуванням особливостей у змісті трудових відносин окремих категорій працівників і врахуванням конкретних умов праці.

В основі диференціації можуть лежати різні критерії. За суб'єктною ознакою виділяють, насамперед, особливості регулювання праці жінок і неповнолітніх, окремих категорій працівників, що працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, осіб із ненормованим робочим днем тощо. Прикладом застосування цієї ознаки можуть слугувати положення ст.184 КЗпП України, в яких відображені ті специфічні норми, які регламентують особливості праці жінок.

Диференціація правового регулювання праці за своєю сутністю є об'єктивно необхідним правовим засобом, який використовується при регулюванні відповідного комплексу суспільно-трудових відносин, що характеризуються певною неоднорідністю й особливостями і зміст якого пов'язаний із застосуванням різновидних правових засобів впливу (норм права, правових актів, методів регулювання відносин тощо).

Узагальнюючи викладені вище позиції, фактори критеріїв диференціації правового регулювання найманої праці можна поділити на об'єктивні (галузеві й територіальні) та суб'єктивні (стать, вік, стан здоров'я, спеціальність, кваліфікація й посада працівника).

Таким чином, диференціація правового регулювання трудових відносин — це зумовлені цілями й завданнями трудового права відмінності в змісті, способах і засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудо-

вих правовідносин. Варто звернути увагу на те, що під механізмом правового регулювання слід розуміти взяті в єдності всю сукупність юридичних засобів, за допомогою яких забезпечується правовий вплив на суспільні відносини, де юридичні норми виконують роль головного юридичного засобу, за допомогою якого здійснюється регламентація суспільних відносин, «явні складають нормативну основу механізму правового регулювання» [1]. Із цих позицій можна вести мову про те, що в диференціації правового регулювання трудових відносин проявляються «відмінності у змісті, способах та засобах правового впливу (правового регулювання) на суспільні відносини з боку норм трудового права».

Диференціація правового регулювання праці прямо зумовлена необхідністю регулювання суспільних відносин у трудовому праві, які носять комплексний характер, мають власні особливості та специфіку, що й розглядається як сутність диференціації — об'єктивна потреба впорядкування різних суспільних відносин, але з досягненням єдиного результату — забезпечення принципу рівності трудових прав суб'єктів. У свою чергу диференціація правового регулювання праці як розрізнення, розширення в самому механізмі правового регулювання праці найбільш повне вираження знаходить у методах (централізованих і локальних) правового регулювання праці, за допомогою яких і здійснюється правове впорядкування трудових відносин, у нормативно-правових актах (джерелах правових норм), що утворюють трудове законодавство України. Це становить особливість диференціації [1].

З уточненнями щодо критеріїв диференціації правового регулювання праці, можна запропонувати такі види диференціації: 1) за суб'єктом (соціально-демографічні критерії; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником); 2) за об'єктом (національна належність засобів виробництва; належність підприємства до державної форми власності; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації); 3) за змістом (можливість укладення контракту, коли це передбачено законом); 4) за юридичним фактом (особливі природні географічні й геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору — тимчасова чи сезонна робота); 5) за особливостями трудової функції працівника та умовами її реалізації [2, 47].

Зокрема на підставі результатів дослідження багатьох вчених щодо шляхів і способів реалізації диференціації правового регулювання праці можна запропонувати такі види диференціації правового регулювання праці за функціональним призначенням:

- додаткове правове регулювання (установленням додаткових пільг і переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством);
- конкретизація загальних норм права;
- обмежуваче правове регулювання (шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень лише щодо певної групи працівників; прийняття особливих нормативних актів, які поширюються лише на ту чи іншу категорію працівників);
- виключне правове регулювання (шляхом виключення можливості застосування певних загальних норм законодавства про працю до певних категорій

працівників; прийняття нормативних актів із питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві) [3,78].

Не претендуючи на повний перелік підстав диференціації правового регулювання праці працівників залізничного транспорту, до об'єктивних підстав диференціації праці додатково можна віднести: особливий характер праці, особливі умови праці окремих категорій працівників, пов'язаних або не пов'язаних із джерелом підвищеної небезпеки, тобто безпосереднім управлінням транспортним засобом, його обслуговуванням; шкідливі та/або важкі умови праці; інтенсивність праці.

Галузева диференціація правового регулювання трудових відносин працівників залізничного транспорту відбивається більш чітко в особливостях порядку прийому на роботу, допуску до роботи осіб, безпосередньо пов'язаних із рухом та обслуговуванням поїздів, режиму робочого часу й часу відпочинку, дисциплінарної відповідальності працівників залізничного транспорту тощо.

У зв'язку з тим, що управління залізничними транспортними засобами, їх обслуговування — відповідальна діяльність, пов'язана з обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки, від якої залежить життя й здоров'я як самих працівників, так і громадян, що користуються послугами транспортних організацій, збереження вантажів, що перевозяться, законодавець передбачив спеціальні правила прийому на роботу, допуску до такої роботи: обов'язкові медичні огляди при прийомі на роботу, а також у конкретний час, наявність спеціальної освіти, професійний відбір, обов'язкові випробування та перевірки знань із техніки безпеки перед допуском до роботи та ін. [4]. Як правило, робота транспорту протікає в безперервному режимі. З цієї причини законодавцем передбачені спеціальні правила, що регулюють режим робочого часу й часу відпочинку.

Більш високі вимоги ставляться до працівників залізничного транспорту під час виконання ними трудових обов'язків, у сфері дотримання правил технічної безпеки, знання спеціальних технічних інструкцій. Ці чинники спричиняють необхідність установлення для працівників залізничного транспорту спеціальної дисциплінарної відповідальності за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків [4].

Трудові відносини працівників залізничного транспорту регулюються як загальним, так і спеціальним законодавством. Єдність правового регулювання праці працівників залізничного транспорту забезпечується загальним законодавством. До загального законодавства належать міжнародно-правові акти, Конституція України, Кодекс законів про працю України та інші акти трудового законодавства.

Застосування диференційованого регулювання праці окремих категорій працівників є об'єктивно необхідним, оскільки загальні норми не можуть ефективно регулювати працю всіх категорій працівників у зв'язку з тим, що в окремих галузях економіки існують різноманітні умови праці, що вимагають спеціального регулювання. Крім того, необхідність диференційованого підходу до регулювання трудових відносин працівників транспорту викликана особливою роллю транспорту в економіці України, обороноздатності держави, специфікою та змістом професійної діяльності, пов'язаною з обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки, з особливим режимом роботи. Саме тому особи, які працюють на транспортних засобах або

їх обслуговують, несуть відповідальність за життя громадян, що користуються послугами транспортних організацій. Служно зазначено в науковій літературі, що «критерій урахування конкретних умов праці працівників є об'єктивно необхідним видом диференціації, оскільки існують розбіжності в умовах праці, що вимагають нерівних витрат енергії, нерівних трудових зусиль, тощо» [4].

Законодавець передбачив як загальні, які поширюються на всіх працівників транспортних організацій, так і спеціальні вимоги, як правило, більш суворі, щодо осіб, які виконують діяльність, пов'язану з експлуатацією джерела підвищеної небезпеки, а саме до осіб, що безпосередньо обслуговують і керують транспортними засобами. Це стосується штатів допуску до роботи, стану здоров'я, режиму робочого часу, дисципліни праці та ін. Необхідність диференціації правового регулювання праці на залізничному транспорті полягає ще й у тому, щоб забезпечити працівникам залізниць України можливості й умови для здійснення права на працю нарівні з іншими працівниками.

На сьогодні можна з упевненістю відзначити актуалізацію галузевої диференціації умов праці в окремих сферах трудової діяльності й зокрема в транспортній. У сфері залізничного транспорту галузева диференціація зумовлена особливими умовами праці, їх характером, видами виконуваних робіт і високими вимогами до кваліфікації працівників. Галузева диференціація умов праці працівників залізничного транспорту в сучасних умовах мотивована такими чинниками:

- велике соціально-економічне значення залізничного транспорту в економіці України;
- специфіка трудової діяльності;
- різні умови праці працівників основних професій, пов'язаних із рухом поїздів і «забезпечувальних», «обслуговуючих» професій, пов'язаних із ними (наприклад, працівники, трудова функція яких пов'язана з управлінням локомотивом, є працівниками так званої основної професії, а працівники, трудова функція яких пов'язана з обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки, – забезпечувальної).

Наявність численних нормативних актів галузевого значення свідчить про те, що, крім загальних норм, існує величезна кількість спеціальних правових норм, які регулюють умови праці працівників провідних професій, зайнятих в основній діяльності певної галузі економіки. Якщо розглядати галузеву диференціацію на прикладі залізничного транспорту, то слід зазначити, що, дійсно, сьогодні в Україні діє низка спеціальних норм, що поширюються на працівників залізничного транспорту, які обслуговують джерело підвищеної небезпеки, тобто працівників, безпосередньо пов'язаних із рухом та обслуговуванням поїздів (наприклад, спеціальні норми про порядок проходження навчання, професійної підготовки, професійного відбору та медичних оглядів, про види, режим і облік робочого часу й часу відпочинку – для локомотивних бригад, для машиністів, провідників тощо).

Крім того, величезну роль у регулюванні трудових відносин працівників залізничного транспорту відіграють договірні акти соціального партнерства.

Аналізуючи нормативні акти, що регулюють діяльність залізничного транспорту в Україні, можна виділити кілька рівнів правової диференціації праці:

– міжгалузеву диференціацію, норми якої регулюють працю всіх працівників з урахуванням статі, віку, умов праці, характеру трудових зв'язків та інших факторів. Ці норми діють незалежно від галузі економіки. Наприклад, КЗпП України забороняє застосування праці жінок на шкідливих і важких роботах;

– галузеву, норми якої засновані не на формальній належності працівника до тієї чи іншої галузі, а на особливих умовах і характері (змісті) праці, які існують у цій галузі;

– внутрішньогалузеву, норми якої зумовлені тим, що всередині галузі економіки існують різні види виробництва, які умовно можна поділити на підгалузі.

Внутрішньогалузева диференціація правового регулювання праці працівників залізничного транспорту здійснюється на таких підставах: географічне розташування (несприятливі кліматичні райони); окремі види робіт (наприклад, працівники державної спеціальної служби транспорту); різні категорії поїздів (вантажні, пасажирські та ін.); тривалий стаж роботи на залізничному транспорті; підвищений ризик професійних захворювань, трудових каліцтв; сімейний стан; навчання без відриву від виробництва та ін. Таким чином, основні критерії диференціації отримали свій розвиток і поглиблення на внутрішньогалузевому рівні по відношенню до окремих категорій працівників залізничного транспорту. Саме ці підстави передбачають особливості правового регулювання деяких умов праці працівників залізничного транспорту, додаткові гарантії та пільги [4].

Слід ще раз підкреслити, що спеціальні норми про працю передбачені не для всіх категорій працівників залізничного транспорту, а лише для тих осіб, трудова функція яких пов'язана з безпосереднім управлінням транспортним засобом, його обслуговуванням, тобто для тих категорій працівників, які виконують діяльність, пов'язану з обслуговуванням джерела підвищеної небезпеки.

Підстави диференціації можуть змінюватися з урахуванням конкретних історичних умов та завдань, які стоять перед трудовим законодавством на тому чи іншому етапі його розвитку. Тому в трудовому законодавстві має бути передбачений окремий розділ про особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців (диференціація) як на законодавчому так і на договірному рівнях. У зазначеному розділі можна встановити не тільки загальні засади проведення диференціації, а й основні її підстави та межі.

Таким чином, можна відзначити, що в досліджуваній галузі економіки має місце поглиблення галузевої диференціації правового регулювання праці.

Література

1. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар, видання друге, доповнене та перероблене, станом на 20 січня 2007 р. – Х.: Одисей, 2007. – 719 с.
2. Трудове право України: академічний курс: підруч. / [Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «In Jure», 2006. – 544 с.
3. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Т. А. Коляда; НУВС. – Х., 2001.

4. Закон України «Про залізничний транспорт»: від 04.07.1996 р. // Закони України. — 1997. — Т. 11. — Ст. 19.

Ерофеенко Л.В. О дифференциации в регулировании труда в сфере железнодорожного транспорта. — Статья.

Научная статья посвящена анализу критериев дифференциации и их влияния на правовое регулирование труда в сфере железнодорожного транспорта. С уточнениями относительно критериев дифференциации правового регулирования труда в работе предложены виды дифференциации по функциональному назначению. Кроме того, анализируются некоторые особенности субъектного критерия дифференциации. На основании проведенного исследования сформулированы предложения по усовершенствованию трудового законодательства о необходимости закрепления общих оснований дифференциации, ее границ, а также внедрение ее не только на законодательном уровне, но и на договорном.

Ключевые слова: источники повышенной опасности, дифференциация, железнодорожный транспорт, категории работников, правовое регулирование.

Erofeenko L.V. On differentiation in regulation of labor in the field of railway transport. — Article.

The scientific article is devoted the analysis of criteria of differentiation and their influence on the legal adjusting of labour in the field of railway transport. With clarifications in relation to the criteria of differentiation of the legal adjusting of labour the types of differentiation are in-process offered on the functional setting. In addition, some features of subject criterion of differentiation are analysed. On the basis of proved research formulated suggestion on the improvement of labour legislation about.

Keywords: sources of heightened danger, differentiation, rail transport, category of employees, the legal regulation.

УДК 343.163(477)

Івчук М.Ю.,

*здобувач Національного університету
біоресурсів та природокористування*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОЗАСТОСОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Виконано детальний аналіз, визначення форми та поняття правозастосовчої діяльності органів прокуратури України. Встановлено, що правозастосовча діяльність органів прокуратури є особливою та індивідуальною формою реалізації права. Ця діяльність спрямована на індивідуальну регламентацію і правогарантування.

Ключові слова: особливість, правозастосовча діяльність, органи прокуратури.

Одним із питань, яке має важливе теоретичне і практичне значення для повноцінного функціонування і визначення правового статусу прокуратури являється їх правозастосовча діяльність. При розгляді даного питання важливе значення має політико-моральна обстановка у державі, правовий режим, професіоналізм кадрів і правова культура громадян. Розглядаючи правозастосовчу діяльність органів прокуратури, потрібно звернути увагу на те, що цій проблемі в юридичній літературі та під час проведення наукових дискусій приділяється недостатньо уваги. У зв'язку з цим, метою статті є детальний аналіз, визначення форми та поняття правозастосовчої діяльності органів прокуратури України.

Для досягнення поставленої мети, насамперед, потрібно визначити, що розуміється під терміном «правозастосовча діяльність». Взагалі, в юридичній літературі існує велика кількість трактувань понять застосування права. Поштовх для науково-правових досліджень правозастосовчої діяльності дала ідея юридично-організаційного та владного характеру застосування права. На думку В.О. Котюка правозастосовча діяльність — це одна з форм реалізації права, яка має державно-владний організуючий характер компетентних державних органів і уповноважених державою інших суб'єктів суспільних відносин направлених на зміну, припинення або виникнення правовідносин шляхом видання індивідуальних актів застосування правових норм в певних формах, а також направлена на конкретизацію правового регулювання і охорону соціальних цінностей суспільства [1, с.144].

Всі правоохоронні органи нашої держави, зокрема прокуратура, являються органами, що ведуть боротьбу зі злочинністю, всемірним утвердження верховенства закону та зміцненням правопорядку. Ці напрямки визначають основні змістовні та структурні елементи правозастосовчої діяльності. Але протягом останнього часу погляди на правозастосовчу діяльність органів прокуратури значно трансформуються. Це пояснюється тим, що прокуратура, здійснюючи свою діяльність, досить часто використовує інформацію, яка є недоступною для більшості населення. Саме це породжує зростання відчуження прокуратури від суспільства, що, в свою чергу, негативно впливає на правозастосовчу діяльність.

Створення необхідних загальносоціальних і юридичних умов, що відповідають закономірним зв'язкам і якісним особливостям системи суспільних відносин, повинно зрештою призвести до зростання правозастосування, спрямованого на регулювання суспільних відносин, а не на здійснення державного примусу. До загальносоціальних умов правильного і справедливого застосування права відносяться загальна ситуація в країні, обстановка стабільності, рівень культури. До юридичних слід віднести якість чинного законодавства, всієї правової системи, узгодженість між різними видами нормативно-правових актів, між загальними і спеціальними нормами, підвищення юридичної відповідальності за їх порушення, посилення ефективності правозастосовчої діяльності державних органів і громадських організацій [2, с.19].

Будь-яка правозастосовча діяльність правоохоронних органів характеризується сукупністю ознак. Ця діяльність органів прокуратури має свої притаманні риси: по-перше, правозастосовча діяльність являється елементом правової системи суспільства; по-друге, правозастосовча діяльність має комплексний харак-